



2018

RAPPORT ANNUEL

APAEI DE LA CÔTE FLEURIE
7, RUE DE L'HÔTEL DE VILLE
14160 DIVES SUR MER
Tél. 02.31.91.21.54

Sommaire

Le mot de la Présidente	P.3
L' Association.....	P.6
Le Siège Social.....	P.7
Le Pôle Enfance.....	P.12
Le Pôle Travail	P.28
Le Pôle Hébergement.....	P.46
Le Pôle Soins.....	P.71
Rapport financier.....	P.86
Rapport d'orientation.....	P.97

L'Association

7 rue de l'Hôtel de Ville 14160 Dives sur Mer - Tél. 02 31 91 21 54 - Fax : 02 31 28 08 70
Courriel : siege-secretariat@apaei-cote-fleurie.com



**Françoise
MARCHAND,
Présidente**

Le mot de la Présidente

CHOISIR SA VOIE ET VIVRE SA VIE,

voilà ce que nous souhaitons à nos enfants, lorsque l'on sait que chaque choix peut changer une existence. Qui ne voudrait pas que chacun s'épanouisse, trouve sa place dans notre société, réalise ses désirs ? Alors pour cela, œuvrons ensemble.

Et notre stratégie sera donc d'accompagner chaque personne handicapée à être actrice de son destin.

Parce que qu'elle que soit la nature de leur handicap, nos enfants doivent avoir les mêmes droits que tous et disposer d'accompagnements humains à la hauteur de leurs besoins et de leurs désirs. Tout ceci nous le faisons déjà d'une certaine manière, mais cela ne suffit pas, nous devons plus que jamais évoluer dans l'approche de l'accompagnement que nous prodiguons aux personnes handicapées. J'oserais dire en bousculant, mais pour adoucir mon propos, je dirai, au moins en adaptant nos pratiques et nos organisations.

Nous sommes tous différents, tous extraordinaires, nous avons des habilités, des envies, des motivations, des objectifs différents. Pour vivre sa vie et la réussir il n'est pas question de la calquer sur celle du voisin, elle doit refléter notre personnalité, elle est unique, et ceci pour tous et je pense en particulier bien sûr à nos enfants.

Tout individu est un être construit, influencé par son éducation, son environnement, un système de valeurs, il n'en demeure pas moins que pour bien vivre sa vie, il faut faire des efforts et entretenir une motivation solide. Nos enfants ne sont pas autrement que nous, mais avec une vulnérabilité et des difficultés extrêmement diverses en intensité, pour cela nous devons les aider avec cœur, intelligence et professionnalisme.

Pour cela il nous faut concevoir un plan d'action détaillé pour chacun au fil de leur vie dans une notion de parcours, qui doit être évalué et réévalué à chaque étape, à l'écoute de la personne, en laissant la place à un dialogue adapté, en questionnant sans jamais induire la réponse par notre propre vision des choses.

Il faut que la personne handicapée soit soutenue, écoutée, appréciée, et à sa juste place dans la société, c'est vital. Tout cela demande une vigilance de tous les instants dans nos comportements et nos façons d'agir. Il nous faut donc penser autrement que par le passé.

Nous sommes dans le moment de la transformation.

C'est aussi un changement de mentalité et d'adaptation de la société à l'acceptation de la différence. Cela demandera de nombreuses années mais nous nous devons d'initier et de soutenir ce mouvement, qui doit aller dans l'esprit d'une amélioration constante de l'accompagnement pour chacun de nos enfants, et dans le sens d'une inclusion raisonnée et bien conduite.

Pour nous, parents, cette transformation peut nous angoisser car elle nous paraît aller vers l'inconnu voire la désinstitutionalisation, à tort ou à raison, l'enjeu est donc aujourd'hui de réinstaurer des formes de solidarités solides et durables. Nous devons penser et construire l'inclusion avec notre propre réalité, une réalité qui doit d'abord correspondre aux personnes présentes et à venir dans les différents services et établissements de l'association.

C'est aussi un moyen de nous pousser à avoir des ambitions pour les personnes que nous accompagnons, même si nous connaissons les limites de nos enfants, et que nous savons tous aussi que pour les personnes les plus vulnérables, un tel but est souvent perçu comme une utopie.

Malgré tout, Il nous appartient de tout repenser, réinventer, recréer et tout tenter, et que la bienveillance à chaque personne soit la règle.

Ce qui importe, c'est de créer une fluidité entre les réponses spécialisées et le milieu ordinaire en accompagnant véritablement les personnes qui le peuvent et dont c'est le projet. Il faut continuer à développer cette complémentarité. Dans le même temps, nous devons travailler à une meilleure reconnaissance des travailleurs d'ESAT, à travers la formation, la valorisation des compétences.

L'école est un moyen d'inclusion important et qui porte sur des enfants jeunes, en devenir. Nous avons déjà mis en œuvre ce projet cette année avec une préparation minutieuse de tout l'environnement, nous pensons que tout cela valorisera, intégrera au mieux nos enfants dans la société ordinaire, et apprendra la différence à chacun dès le plus jeune âge.

Tous nos établissements seront impactés dans cette démarche de mieux-être permanent.

Mes amis je vous assure il y aura beaucoup à travailler, nous comptons sur nos professionnels. Il leur faudra une réflexion, une action, un esprit d'innovation pour une transformation de l'accompagnement vers toujours plus d'ouverture. Cela nous fera passer d'une culture de moyens à une culture de résultats et d'évaluations, demandera des engagements forts en matière d'amélioration du parcours et de qualité des accompagnements, avec des projets individualisés élaborés, en constante évolution, avec au centre la personne intéressée.

Il nous faut pour cela anticiper la formation de nos équipes, mettre en place des outils informatiques et de communication performants qui nous permettront jour après jour de mieux gérer les ressources, qu'elles soient humaines, techniques ou financières, et d'instaurer, en expliquant et convainquant, une dynamique avec tous les intervenants. Car nous le savons tous, le changement est quelque chose qui fait peur. Instinctivement on se concentre sur ce qu'on perd plutôt que sur ce qu'on peut gagner. La sécurité, le confort, l'habitude, tout est remis en cause.

Je sais qu'un travail extrêmement important a déjà été fait par notre Directeur Général M. Monfort et tous nos collaborateurs, avec clairvoyance et une vision de l'avenir qui a déjà permis d'anticiper cette mise en œuvre des réorganisations, ils continueront bien sûr, je n'en doute pas à agir dans une ambiance propice à l'innovation, en bonne intelligence, avec toujours cette forme d'humanité que nous apprécions chez eux.

Merci à vous, directrices et directeurs, et à toutes vos équipes, notre but est de travailler ensemble en complémentarité avec notre ressenti de parents, chacun de nous est indispensable et indissociable.

Alors j'ai envie de vous dire, malgré les doutes, les injustices, les blessures, les contrariétés, notre pari, dans cette communauté de destin que nous a imposé le sort, est la fraternité. C'est elle qui pourra aussi corriger les insuffisances d'une égalité rarement effective. Ensemble nous pouvons, nous pourrions avancer en espérant toujours le meilleur pour tous nos enfants.

Même dans la difficulté et l'adversité, nous avancerons, c'est là que se révélera notre vraie nature, échapper aux épreuves serait passer à côté de ce qui rend fort, alors nous serons de plus en plus forts.

Et tout ceci sera notre défi du quotidien.

Françoise Marchand,
Présidente.

ASSOCIATION

7, RUE DE L'HÔTEL DE VILLE

14160 DIVES S/ MER

TÉL. 02.31.91.21.54.

FAX : 02.31.28.08.70.

Membres du Bureau :

Françoise MARCHAND
Présidente



Jean ANDRE
Président Adjoint



François HORENT
Vice Président



Liliane FRANCOIS
Trésorière



Fabienne BUNOST
Secrétaire Adjointe



Pascal SEVESTRE
Secrétaire Adjoint



Michel VILLETTE
Trésorier Adjoint

Membres du Conseil d'Administration :

M. ANDRE	Mme BUNOST
Mme CHIRET	M. CHOQUET
Mme CORVAL	Mme DEFRETIN
Mme FORET	Mme FRANCOIS
Mme GROS	M. HORENT
Mme LEFRANC	M. LEGRIP
Mme MARCHAND	Mme PERIERS
M. PERIERS	Mme PLANTEGENEST
Mme RASSELET	Mme SAMSON
Mme SANCIER	M. SEVESTRE
M. VILLETTE	

Commission d'Animation familiale :

M. ANDRE	Mme BUNOST
Mme CORVAL	Mme DEFRETIN
Mme FORET	M. HORENT
Mme MARCHAND	Mme PLANTEGENEST
Mme SANCIER	

Commission d'Orientation et de Parcours :

M. ANDRE	M. CHOQUET
Mme FRANCOIS	M. HORENT
Mme MARCHAND	Mme PLANTEGENEST
Mme SAMSON	Mme SANCIER
M. SEVESTRE	M. VILLETTE

Représentants du Conseil d'Administration aux Conseils Vie Sociale :

IME/SESSAD/CAFS Mme FORET – Mme BUNOST
 ESAT Dozulé/Dives sur Mer Mme FRANCOIS – M. ANDRE
 M.A.S M. PERIERS - Mme PLANTEGENEST
 ESAT Troarn Mme PERIERS - M. VILLETTE
 Foyer Jean Vasnier/FOA Mme FRANCOIS - M. SEVESTRE
 S.A.J.H M. ANDRE- M. HORENT
 Résidences et appartements .. M. ANDRE – M. LEGRIP
 F.A.M M. LEGRIP – M. SEVESTRE

Commission du Personnel :

M. ANDRE	Mme BUNOST
Mme FRANCOIS	M. HORENT
Mme MARCHAND	M. MONFORT
M. SEVESTRE	M. VILLETTE

Administrateurs délégués au patrimoine :

M. HORENT	M. LEGRIP
M. SEVESTRE	M. VILLETTE

Le Siège Social

Dives sur Mer

7 rue de l'Hôtel de Ville 14160 Dives sur Mer - Tél. 02 31 91 21 54 - Fax : 02 31 28 08 70

Courriel : siege-secretariat@apaei-cote-fleurie.com



Hugues MONFORT,
Directeur Général

Le mot de la Direction Générale

L'année 2018 est la dernière année de préparation à la mise en place du CPOM. Au-delà des nouvelles modalités de fonctionnement, il s'agit de se penser différemment, d'anticiper davantage et d'être dans une dynamique d'évolution et de co-construction de nouvelles modalités d'accompagnement. Pour cela, il nous faudra être plus précis, plus collaboratifs. Avec les cadres de l'association, nous avons pu effectuer un travail qui permette de dessiner la stratégie associative, qui, à plusieurs niveaux doit mener à la poursuite de l'amélioration et de la professionnalisation de l'organisation :

- **La mise en œuvre du virage numérique : construire et finaliser un système d'information complet et professionnel sur toutes les fonctions**
 - ▶ Schéma directeur informatique qui s'assure que les moyens techniques et numériques soient disponibles sur l'ensemble des établissements et des services : ordinateurs, liaison internet, serveurs et dossiers partagés.
 - ▶ La mise en place d'un logiciel de l'utilisateur qui puisse permettre le suivi et la mise en œuvre de son projet personnalisé
 - ▶ Le pilotage des plans d'actions et la gestion des risques par la mise en œuvre d'un logiciel.
- **Faire des projets personnalisés le cœur des dynamiques d'évolution des services et établissements**
 - ▶ Mise en œuvre d'une traçabilité des projets et l'évaluation des actions menées.
 - ▶ Mise en lien de la réalisation des projets et des ressources (SERAFIN PH).
 - ▶ Garantir une évaluation précise et commune des compétences et profils des usagers.
 - ▶ Développer le travail collaboratif entre professionnels, avec les familles, les partenaires.

- **Améliorer la gestion des ressources humaines :**
 - Mise en œuvre d'une GPEC qui passe par l'optimisation et la mise en lien des outils RH.
 - Développer la fonction managériale dans la chaîne d'encadrement : professionnaliser et améliorer l'accompagnement des salariés, sur une logique de compétences.
 - Développer l'autonomie, la responsabilité de tous les acteurs « empowerment » pour tous (salariés comme usagers).
- **L'élaboration et la construction d'un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) qui devra intégrer 3 dimensions à forte dimension inclusive :**
 - Les besoins et attentes des personnes en situation de handicap : accueillies et à venir : le vieillissement, adapter les pratiques professionnelles à l'évolution des publics, la prise en compte des troubles psychiques, développer des réponses pour mieux accompagner les personnes en situation d'autisme, une réflexion sur le projet du FAM et plus globalement la question des soins et de la santé au sein de l'association.
 - Les orientations fixées dans le Projet Associatif Global 2018 -2022 : ce qui guide l'évolution de l'association, ce sont les orientations fixées par le Projet Associatif Global. Celui-ci permet de définir les objectifs que se fixe l'association pendant 5 ans.
 - Objectif 1** Poursuivre l'évolution du fonctionnement de l'Association
Mise en œuvre du CPOM
Progresser dans la démarche d'amélioration continue
 - Objectif 2** Etre en accord avec les obligations réglementaires
Intégrer les recommandations de bonnes pratiques
 - Objectif 3** Développer une transparence sur les activités
 - Objectif 4** Développer nos ambitions architecturales au service des besoins de la personne accueillie
Reconstruction du SAJH
Reconstruction de la MAS
 - Objectif 5** Anticiper et adapter les prises en charge à l'évolution des besoins
 - Objectif 6** Développer le lien entre les familles et l'Association, les familles et les établissements
 - **Les objectifs des politiques publiques** sont constitués du Plan Régional de Santé (ARS) et ceux du schéma de l'autonomie (Conseil départemental 14). Ils se déclinent en 3 objectifs stratégiques communs, fixés dans la note de cadrage adressée à l'association pour l'élaboration du CPOM :
 - Développer les organisations et les pratiques permettant de structurer les parcours inclusifs avec les acteurs du droit commun et les ressources sanitaires et sociales , garantir l'inclusion.
 - Développer la qualité des accompagnements en associant les usagers et leur environnement social et familial.
 - Adapter l'offre afin de répondre aux besoins et spécificité du public et renforcer l'efficience.

Ce travail passera par la réalisation d'un plan d'action précis. Ce plan ne pourra se construire qu'avec la participation de tous : les personnes accompagnées, à travers la réalisation de leurs projets personnalisés, les parents, l'ensemble des professionnels qu'ils soient cadres ou non. L'avenir est et devra être une affaire collective et non pas la propriété de « quelques-uns » : bénéficiaires, parents, les professionnels.

Cette nouvelle façon de construire notre avenir de manière plus planifiée, plus anticipée, plus collective sera la clé de la réussite d'une association renouvelée, d'une association toujours mobilisée et engagée vers une amélioration de la vie des personnes en situation de handicap.

1. L'activité

L'activité générale est assurée par 10 salariés pour 8,70 équivalents temps plein répartis sur trois services principaux : administration/secrétariat ; finance comptabilité ; ressources humaines. L'équipe du siège répond pleinement aux conclusions de l'IGAS relatives aux sièges des associations qui assurent la gestion d'établissements médico-sociaux puisqu'elle travaille à promouvoir les évolutions tant organisationnelles que réglementaires, la qualité du service et la qualité de gestion des douze établissements et services de l'APAEI de la Côte Fleurie.

1.1. Les actions menées par la direction générale en 2018

Au-delà des fonctions support énoncées ci-dessus, l'activité de la direction générale se compose en 2018 de 416 temps officiels de réunions et/ou rencontres se décomposant comme suit :

Vie associative : 39 réunions

- 19 bureaux
- 4 conseils d'administration
- 1 assemblée générale
- 2 commissions orientations et parcours
- 3 projets associatif global
- 3 vœux de l'année associatifs et autres représentations associatives
- UDAPEI : 4 réunions
- UNAPEI Normandie : 3 réunions
- Présence au congrès de Lille

Management de l'encadrement associatif :

+ de 113 temps de travail

- + de 100 entretiens individuels avec les directions de pôle et cadres
- 12 CODIR : comité de direction réunissant les directeurs de pôle et la direction générale
- 1 CODIR élargi : réunissant l'ensemble des cadres hiérarchiques de l'association

Vie des établissements

64 temps de travail

- Remplacement direction du pôle enfance à partir d'avril 2018 (45 réunions internes, 5 réunion des délégués du personnel, 8 réunions avec l'éducation nationale)
- Inauguration/fêtes institutionnelles : 3
- Réunion délégués du personnel MAS : 3

Fonction « Achat-optimisation des coûts »

33 temps de travail

- Banque : 3 rencontres
- Mise en place d'un contrat de photocopieur sur l'ensemble de l'association : 1 rencontre
- Reconstruction du SAJH : 3 rencontres pour les projets de reconstruction avec Partelios et/ou le Conseil Départemental
- Assurance : 6 rencontres pour réévaluer la police d'assurance
- Restauration : 4 réunions pour assurer le suivi du contrat
- Sécurité incendie : 4 réunions pour mise en concurrence des prestataires
- Construction du système d'information : 6 réunions
- Budgets : 6 réunions internes

Instances représentatives du personnel :

16 réunions

- Comité d'entreprise : 12 réunions
- CHSCT : 4 réunions

Démarche d'amélioration continue : 3 réunions

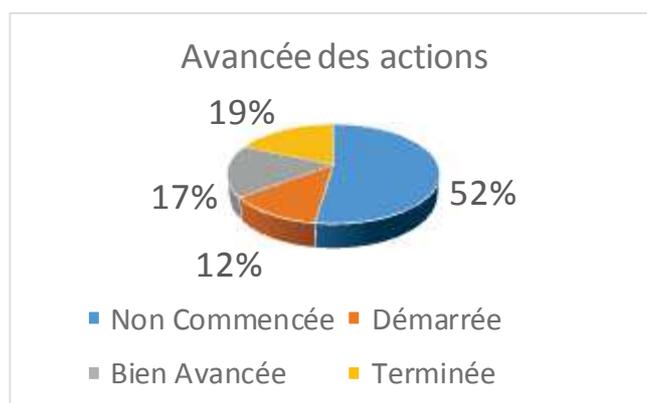
Représentation de l'association : 20 réunions (ARS, NEXEM, MDPH, UNAPEI, Mairie, élus locaux, partenaires associatifs...)

Fonction RH : 128 temps de travail

- Négociations NAO et CSE: 6 réunions
- Contentieux : 4 réunions
- 80 rencontres salariés : demandes de RDV et entretiens professionnels
- Accueil des nouveaux salariés : 24 accueils
- Recrutement : 2 entretiens
- Mutuelles : 2 rencontres
- Formation : 4 réunions
- GPEC : 5 réunions
- CPAM : 1 réunion

1.2. Le Plan d'Amélioration Continue du siège

Thématique	Niveau d'avancement de la thématique
Comptabilité-Budget	29%
Etablissements-Services	7%
RH-Juridique	88%
Développement	88%
DAC	95%
Communication	44%
Vie associative	36%



2. Les projets et perspectives du siège

- **Consolidation de la démarche d'amélioration continue:** si la démarche d'amélioration continue est aujourd'hui une dimension incontournable pour les acteurs, il apparaît que les outils créés font apparaître leurs limites mais aussi dans un système d'information insuffisamment pensé et obsolète.

La nécessité d'utiliser un logiciel qualité a fait son chemin et est devenu une conscience partagée. L'envie d'un outil efficace et pertinent sur cette dimension est devenue une réalité pour l'ensemble de l'encadrement et commence à se diffuser dans les équipes. Désormais, il y a des attentes de plus en plus de personnels sur le traitement de l'information, des fiches incidents...

- **Projet de restructuration des bâtiments de la MAS et du SAJH :** pour le SAJH, des rencontres ont eu lieu et ont permis de fixer un accord de principe sur la nécessité de reconstruire le bâtiment.

Le Conseil Départemental du Calvados est sollicité pour de nombreuses opérations et de réhabilitation du parc des établissements médicosociaux. Dans le cadre du schéma départemental de l'autonomie, 5 établissements sont prévus la reconstruction sur le département et sur la durée du schéma. Un appel à projet sera lancé.

Nous avons d'ores et déjà positionné l'APAEI sur un projet innovant qui intégrerait deux dimensions fortes :

- ⇒ Une dimension autonomie : développer une logique de bâtiment « intelligent » adapté à notre population qui utiliserait toutes les technologies raisonnables et pertinentes qui lui permettrait de vivre de façon la plus autonome possible.
- ⇒ Une dimension développement durable : construire un bâtiment écologique médicosocial qui permettrait de dégager le juste niveau d'utilisation des normes et procédés écologiques du bâtiment afin de dégager un cahier des charges reproductible.

Pour la MAS, le projet devra être intégré dans la réflexion et le travail sur le CPOM.

- **Ouverture de la classe externalisée à l'IME** : la classe externalisée a été mise en œuvre en septembre 2018 et malgré des tâtonnements et des incertitudes, les premiers pas de cette classe à mi-temps au sein de l'école est une réussite.
- **Se préparer au CPOM et aux EPRD** : des formations ont eu lieu pour les personnels qui auront à construire et utiliser cette nouvelle logique de fonctionnement. La rencontre en décembre 2018 est venue conforter le travail engagé et vient confirmer les orientations du Projet Associatif Global 2018-2022 de l'association.

Le Pôle Enfance

Pont-l'Évêque

Impasse de l'Isle - 14130 Pont-l'Évêque - Tél. 02 31 64 86 75 - Fax : 02 31 64 20 47
Courriel : ime-secretariat@apaei-cote-fleurie.com



Hugues MONFORT,
Directeur du Pôle
par intérim

Le mot de la Direction

Assurer l'intérim en période de changements n'est pas chose facile. En effet, tout changement nécessite de l'accompagnement, de la présence, du soutien.

Cette année encore, les professionnels du pôle enfance ont su poursuivre leur travail, les projets et objectifs à mettre en œuvre avec autonomie et responsabilité.

2018, c'est l'arrivée d'un nouveau chef de service sur la

partie l'IMP, M. LECLAIR Hubert, qui est venu renforcer l'équipe d'encadrement en apportant ses différences, son parcours et ses expériences, son sens du collectif.

Pour tous les efforts accomplis par l'ensemble des salariés, pour tous les doutes qu'ils ont su dépasser, je les remercie. Mais je voulais aussi remercier les enfants pour tous les sourires, la gentillesse qu'ils m'ont donné pendant toute cette année passée auprès d'eux...

2018 a encore été une année qui a permis au pôle enfance d'avancer et de réaliser un certain nombre d'objectifs importants :

- **L'appel à projet sur l'autisme :**

L'établissement et l'association n'ont pas été retenus pour le projet autisme. Toutefois, le positionnement de l'établissement et sa volonté de développer des réponses adaptées et spécifiques pour les enfants en situation d'autisme a été repéré, et en retour, l'Agence Régionale de Santé a octroyé à l'IME un poste à temps plein d'éducateur spécialisé afin de renforcer et structurer l'accueil de ces enfants.

Finalement, ne pas avoir été retenus a été bien plus avantageux !

- **L'inclusion scolaire :**

Depuis plusieurs années, des enfants de l'IME et de l'école primaire de Pont-L'Evêque ont travaillé ensemble notamment grâce au festival Culturama développé par la Ville de Pont-l'Evêque.

C'est aussi ce travail préalable qui a permis de voir à la rentrée de septembre 2018, l'installation du groupe des petits (6-10 ans) de l'IME au sein de l'école primaire de Pont-l'Evêque, et ce, à mi-temps. Cette installation ne s'est pas faite sans difficultés et même, si beaucoup ont été dépassées, il en reste encore, et ne faudra pas faiblir pour que ce projet profite bien aux enfants. Pour les éducateurs « pionniers » de cette expérience, je souhaite avoir une pensée particulière.

Pour faire écho à ce travail et illustrer encore le mouvement en cours, il faut savoir que la convention cadre signée entre l'Education Nationale et l'Agence Régionale de Santé prévoit de développer les appuis Médicosociaux dans et avec les ULIS. A partir de maintenant, les enfants ayant une déficience intellectuelle légère ne seront plus orientés en IME. Les accueils partagés en Education Nationale et secteur médico-social devront se développer sur la base de l'évaluation des jeunes en utilisant le GEVASCO.

- **Le développement de l'insertion professionnelle :**

2018 a aussi été marquée par la mise en œuvre d'un nouveau mode d'accompagnement pour les jeunes les plus âgés de l'IME : l'installation d'une unité de l'Impro au sein d'un ESAT et notamment celui de Dives-sur-Mer. Ce petit groupe permet de travailler avec les jeunes sur la découverte du monde du travail tout en découvrant ce qu'est un ESAT.

Ce travail n'aurait pas été possible sans la participation active des collègues du pôle travail et illustre et démontre l'intérêt et la nécessité que nous avons tout à travailler ensemble au service d'une même mission.

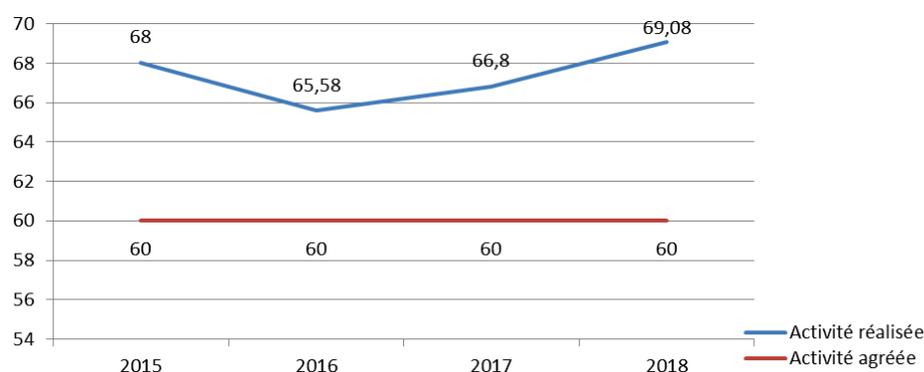
L'année 2018 aura encore chargée et riche en activités et évolutions.

Institut Médico-Educatif & C.A.F.S.

1. L'activité globale de l'I.M.E. et du C.A.F.S. Lucienne Vasnier

1.1. Activité

En nombre moyen de bénéficiaires



Constats et analyse : Nous constatons une augmentation du nombre d'enfants accueillis sur l'année pour compenser l'absentéisme. Toutefois, nous notons un dépassement notable des taux d'activité qui peuvent à terme avoir un impact sur la qualité de l'accompagnement.

Si nous voulons à l'avenir développer davantage de qualité mais aussi de souplesse et de modularité dans les formules d'accompagnement, il nous faudra aussi évoquer la question de la suractivité pour laisser des marges de manœuvre aux professionnels encadrants.

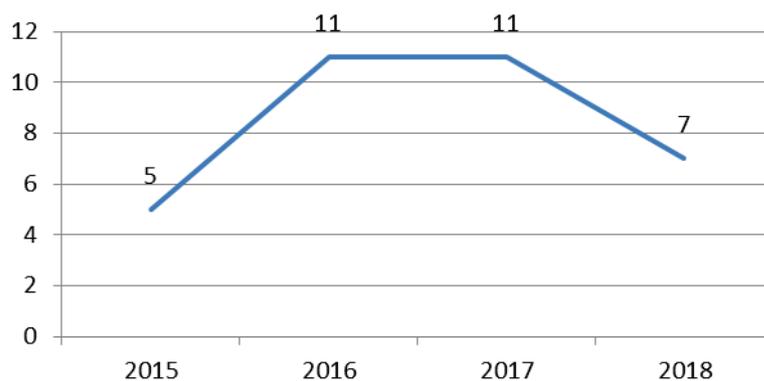
1.2. Eléments de budget médico-social

ACTIVITÉ 2018	ACTIVITE PREVUE	ACTIVITÉ REELLE	ECART EN NBRE DE	ECART EN VALEUR SUR	TARIFICATION	
					PREVUE	REELLE
INTERNAT	1 520	1579	59	22 743,91	390 472,80	413 217,11
SEMI-INTERNAT	10 521	10 616	95	23 773,88	2 105 490,50	2 129 264,38
CAFS	2 354	2 381	27	6 855,30	344 493,31	351 333,86
TOTAL	14 395	14 576	181	53 373,09	2 840 456,61	2 893 815,35

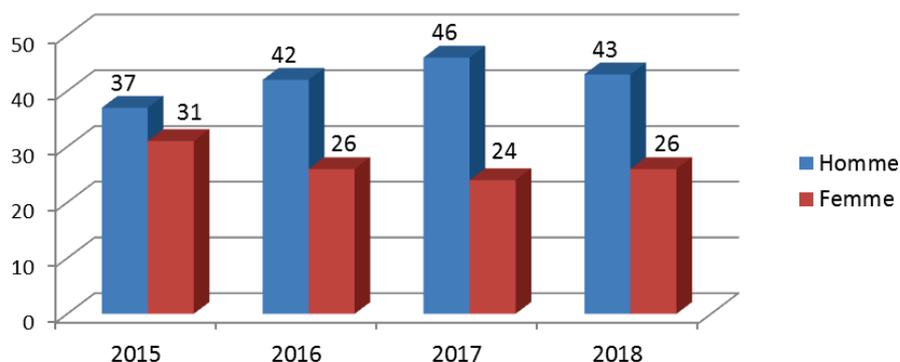
	2016	2017	2018
<i>Budget de fonctionnement demandé</i>	2 953 098 €	2 886 665,44€	2 859 385,41€
<i>Budget de fonctionnement alloué</i>	2 902 866 €	2 827 093,51€	2 840 456,62€
<i>dont CREDITS NON RECONDUCTIBLES</i>	76.876 €	70.500 €	59.463 €
<i>Dépenses nettes réelles</i>	2 989 065 €	2 804 929 €	2 850 257 €
<i>Résultat net comptable</i>	- 28 520 €	+ 120 439 €	+ 43 557 €

2. Les bénéficiaires de l'I.M.E. et du C.A.F.S. Lucienne Vasnier

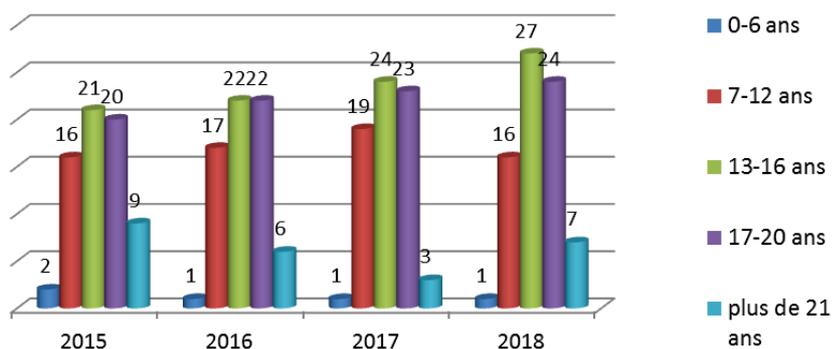
2.1. Evolution du nombre d'admissions



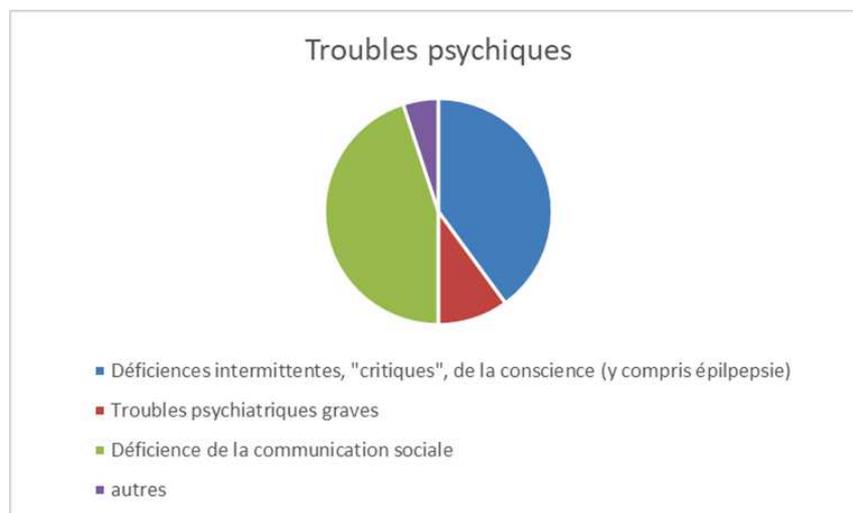
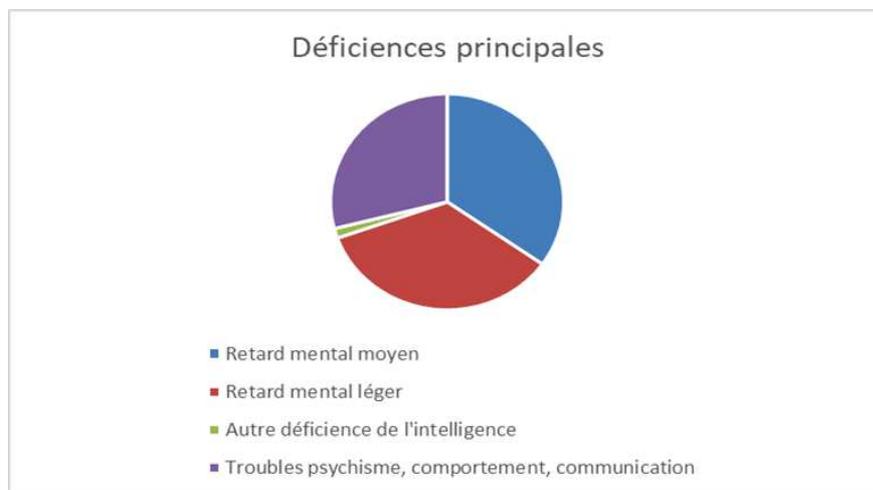
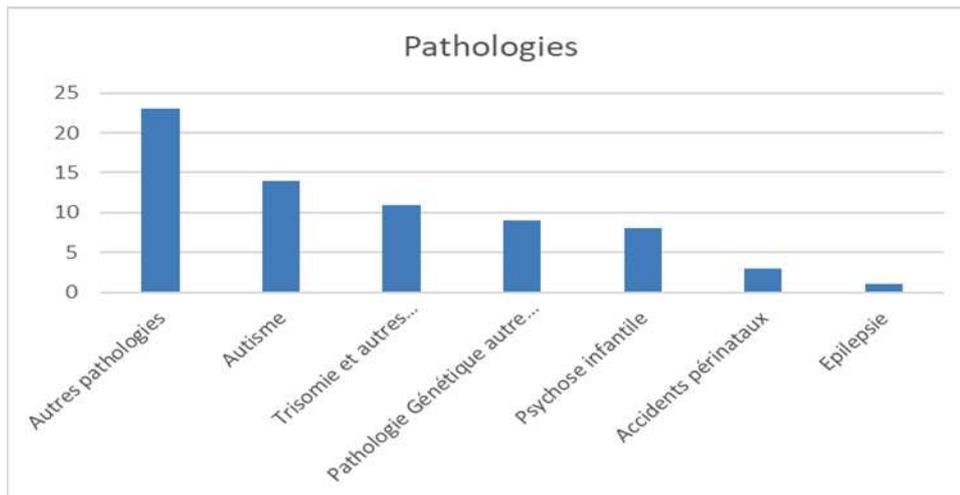
2.2. La répartition hommes/femmes des bénéficiaires au 31/12/2018



2.3. La répartition des âges des bénéficiaires au 31/12/2018



2.3. La répartition des personnes accueillies par catégories de déficiences



Constats et analyse : Nous observons aujourd'hui une répartition relativement équilibrée des enfants accueillis. En effet, nous pouvons répartir quasiment en 3 tiers :

- Un tiers de jeunes ayant une déficience intellectuelle moyenne
- Un tiers ayant une déficience légère
- Un tiers ayant des troubles du psychisme

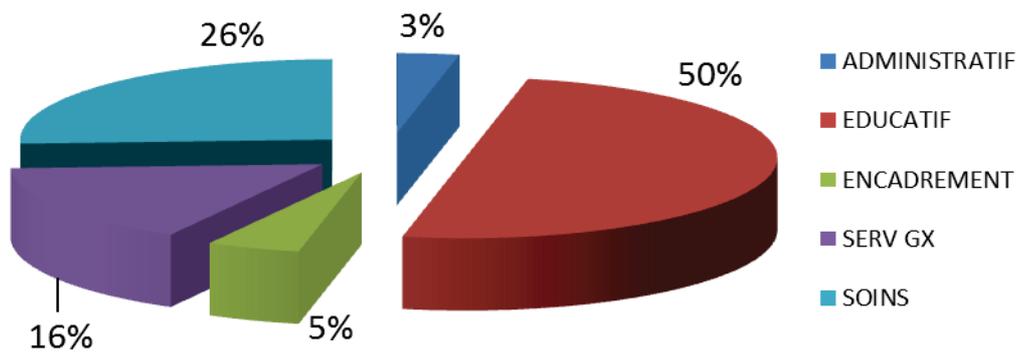
Dans la partie des troubles psychiques, il est intéressant de noter que les 2 déficiences ressortent de manière plus importante :

- Les déficiences intermittentes, critiques de la conscience.
- La déficience de la communication sociale.

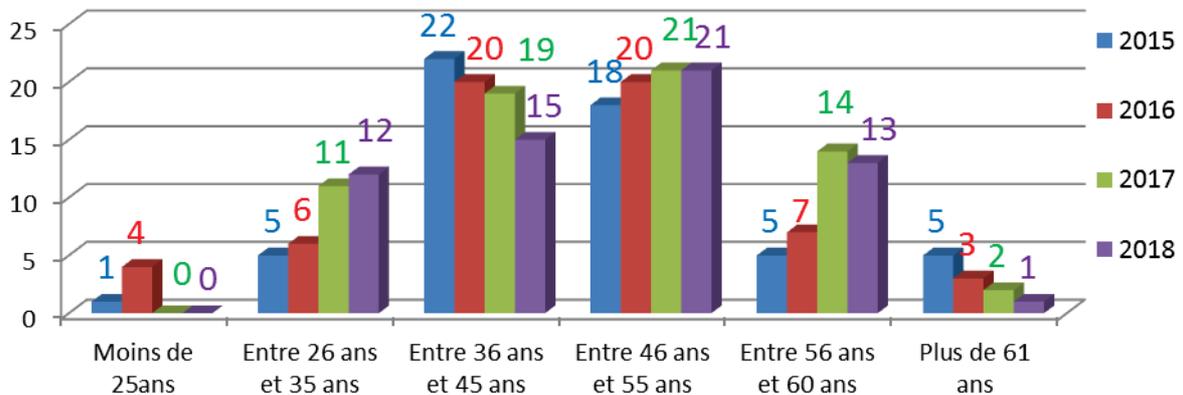
3. Les ressources humaines de l'I.M.E. et du C.A.F.S. Lucienne Vasnier

3.1. La répartition des salariés par équipe (en ETP)

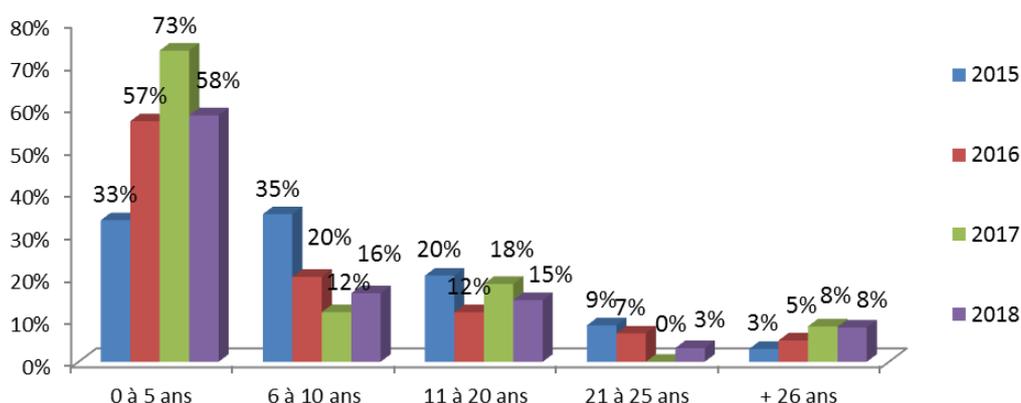
L'équipe de l'IME et du CAFS au 31 décembre 2018 est constituée de 62 salariés pour 52.21 ETP.



3.2. La pyramide des âges des salariés de l'IME et du CAFS au 31/12/2018



3.3. Répartition des salariés selon l'ancienneté au sein de l'IME et le CAFS au 31/12/2018



3.4. La formation du personnel

Thème de formation	Catégorie équipe de salariés	Nombre de salariés	Nombre d'heures total
Elaborer compte administratif	Direction	1	7 h
Formation Ecole pour Handicapés – Groupe Polyhandicap	Soins	1	7 h
CAFERUIS de mai 2017 à avril 2019	Educatif	1	510 h sur 2 ans
Période de Pro D.E.E.S. de sept 2017 à juin 2020	Educatif	1	1450 h sur 3 ans
Période de Pro Educateur Technique Spécialisé de sept. 2018 à juin 2019	Educatif	1	920 h (dont 560 h de stage chez l'employeur)
Contrat Pro D.E. Accompagnant Educatif et Social du 15/01/2018 au	Educatif	1	665 h sur 2 ans
Période Pro Moniteur Educateur de sept. 2018 à juin 2020	Educatif	1	1230 h sur 2 ans
Préparation à la sortie de l'IME pour une orientation professionnelle	Educatif	1	35 h
VAE Moniteur Educateur	Soins	2	24 h x 2 = 48h
Du bilan psychomoteur au projet thérapeutique	Soins	1	35
Dispositif d'intervention psychosociologique de juin 2018 à	Educatif	4	10.5 h x 4 = 42 h
Autisme et stratégies Educatives	Educatif - Soins	5	35 h x 5 = 35 h
Autisme et stratégies d'accompagnement – Les Adultes	Educatif	1	35 h
Autisme «Le visible et l'invisible »	Educatif	5	7 h x 5 = 35 h
SST	Educatif - Soins	3	14 h x 3 = 42 h
MAC SST	Educatif	2	7 h x 2 = 14 h
Bienveillance	Soins – Educatif – Services généraux	3	14 h x 3 = 42 h
Formation sécurité incendie	Soins – Educatif – Services généraux	10	10 x 4 = 40 h

Constats et analyse : Un important travail autour de la formation a été engagé pour développer les compétences des personnes qui participent à l'encadrement des enfants. Un travail plus particulier va être engagé sur les connaissances et les techniques d'accompagnement des personnes en situation d'autisme afin de répondre aux demandes et besoins des enfants tout en se rapprochant des orientations préconisées dans les RBPP.

4. Activités et événements de l'année

L'inclusion scolaire

- Le groupe ados de l'IMP travaillent avec une classe de CM2 de l'école primaire de Pont-l'Evêque et participe à plusieurs projets :
 - ▶ Dans le cadre du projet Culturama de la Ville de Pont-l'Evêque : nous avons réalisé une exposition commune à l'office de tourisme de Pont-l'Evêque (collages photos peintures et graphisme) sur le thème ombres et lumières durant 15 jours.
 - ▶ Dix séances de chant avec un intervenant extérieur. Durant le troisième cycle d'échanges, nous avons participé en demis groupes à la création de bruitages avec des instruments de musique pour sonoriser 2 petits films réalisés par une classe de CM1, CM2 et professionnels en résidence. Le spectacle que nous avons présenté aux familles des jeunes de notre unité et des classes de CM1 et CM2 a été un succès.
 - ▶ Participation au carnaval des écoles de Pont-l'Evêque.
- Mise en place de la classe externalisée au sein de l'école primaire de Pont l'évêque pour les enfants de 6 à 11 ans.

Depuis la rentrée de septembre 2018, les jeunes de cycle 1 se rendent tous les après-midi à l'école primaire de Pont-L'Evêque de 13h35 à 15h35. Ils sont en classe par binôme avec l'institutrice pour des séances de 45 minutes.

De plus lors de notre arrivée et lors de notre départ, ils peuvent profiter de temps de récréation, communs avec les élèves de toutes les classes de l'école primaire.

Eole : Enfants TSA – TED de – de 15 ans (Effectif 4 jeunes de 7 à 12 ans)

TSA : Trouble du Spectre Autistique.

TED : Trouble envahissant du Développement.

Suite à l'appel à projet sur l'autisme sur lequel l'établissement s'était positionné, l'ARS n'a pas retenu notre projet, par contre, a décidé d'octroyer un poste d'éducateur spécialisé à temps plein pour continuer à développer l'accueil des jeunes souffrant d'autisme.

Grâce à l'aide de l'association et aux fonds récoltés par l'opération brioche, tout le groupe de jeunes a pu partir avec l'équipe éducative passer une semaine à Gerardmer pour découvrir la montagne, la neige...

IMPro

Une nouvelle organisation a été mise en œuvre à partir de septembre 2018 par la création d'un atelier externalisé au sein même d'un ESAT pour les jeunes à partir de 17 ans. Le fonctionnement retenu étant un accueil de 6 jeunes sur deux demi-journées. Ceci permet aux jeunes de faire une expérience en milieu de travail protégé.

Internat

En 2018, l'internat a poursuivi son travail autour des modes d'évaluations en perfectionnant la grille existante. Un livret de compétence a été créé et partagé avec d'autres structures du secteur médico-social. Un échange avec les éducateurs du foyer J. VASNIER sur la vie affective et sexuelle a également été mené.

5. Démarche d'Amélioration Continue

Structure	IME	
Année Scolaire	2018/2019	
Thématique	Objectifs	Niveau d'avancement de la thématique
Le projet d'établissement ou de service et ses modalités de mise en œuvre.	Amélioration des modalités d'accompagnements des jeunes polyhandicapés, des jeunes de l'internat, des jeunes présentant des TED TSA Favoriser l'inclusion scolaire des usagers Améliorer le fonctionnement du CAFS Améliorer l'accompagnement des enfants de 3 à 16 ans Améliorer l'accompagnement des plus de 16 ans	 37%
Personnalisation de l'accompagnement	Assurer la scolarisation des plus de 16 ans D'assurer le suivi du parcours de l'utilisateur dans le dossier, en garantissant la confidentialité des informations s'y trouvant Coordonner et construire une logique de parcours	 71%
Garantie des droits des usagers et leur participation	Renforcer l'expression des usagers Garantir la remise des documents légaux actualisés	 55%
Promotion de l'autonomie, de la qualité de vie et de la santé	Donner une place d'adulte aux usagers majeurs de l'IME Développer l'inclusion des usagers Compléter le dossier de rentrée Renforcer l'autonomie et l'inclusion des jeunes de l'internat Renforcer l'autonomie des jeunes accueillis sur Eole	 52%
Protection et prévention des risques	Organiser la prévention des risques par l'identification des risques existants et la formalisation des protocoles correspondant Organiser la diffusion des procédures et protocoles	 33%
L'établissement ou le service dans son environnement	Développer l'insertion en milieu ordinaire des usagers Améliorer le travail autour des phases de diagnostic Renforcer le partenariat et le réseau autour des questions de santé Développer l'inclusion scolaire Réaménagement de l'atelier bois	 44%
L'organisation de l'établissement ou de service au service de l'utilisateur	Rendre lisible les missions de chacun et garantir leur évolution dans le temps Assurer l'appropriation des recommandations de bonnes pratiques par les professionnels Assurer la communication des documents de travail Développer les compétences des professionnels adapter les horaires des professionnels aux usagers Réorganiser les locaux pour une meilleure prise en charge Renforcer l'appropriation de la DAC auprès des équipes Définir les modalités de l'évaluation interne Mieux définir la mission de l'assistante familiale	 33%

6. Les investissements

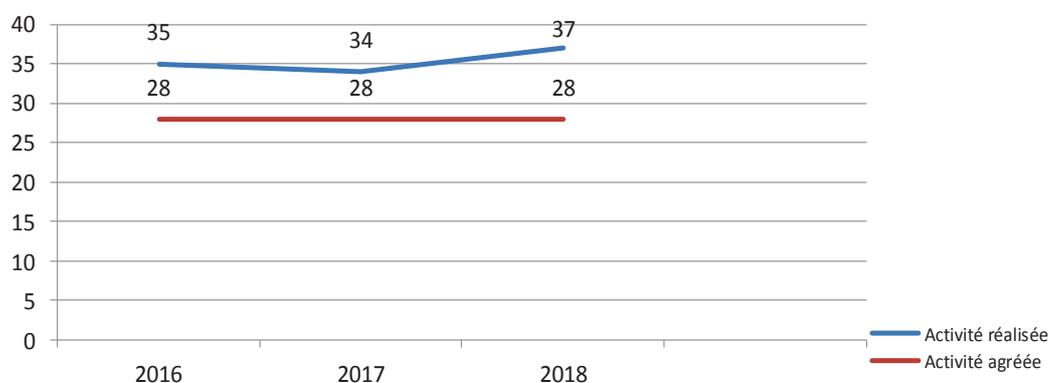
Type d'investissement	Somme
Remplacement des fenêtres route Clémenceau	54 586 €
Aménagement extérieur bitume Clémenceau	13 875 €
Clôture route de Clémenceau	3 762 €
Echange standard SSI Internat	1 920 €
Renouvellement extincteurs	447 €
Renouvellement système gestion chauffage route Honfleur	12 187 €
Mobilier groupe enfants	4 402 €
Vestiaires enfants IMpro	1 133 €
Mobilier bureau ergonomique	1 857 €
Remplacement véhicule 16 places accidenté	39 032 €

S.E.S.S.A.D.

1. L'activité globale du S.E.S.S.A.D.

1.1. Activité

En nombre moyen de bénéficiaires



Constats et analyse : Le SESSAD est agréé pour 28 jeunes garçons et filles âgés de 3 à 20 ans. L'effectif est complet depuis que son agrément est passé à 28 en 2006. Chaque année, plusieurs sorties et admissions sont effectuées. L'activité globale concerne 37 jeunes pour l'année 2018. La moyenne d'Age est de 11.73 ans en 2018.

1.2. Eléments de budget médico-social

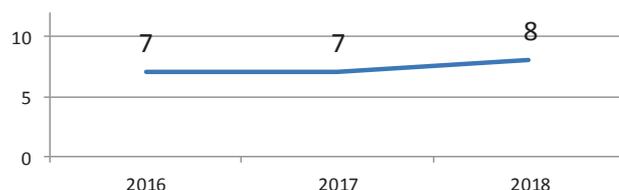
Activité 2018 SESSAD	Prévus	Réels
Forfaits	2604	2418

Constats et analyse : L'activité repose sur une base de deux interventions hebdomadaires directes par enfant pour 210 jours d'ouverture soit 42 semaines pour 31 jeunes.

En 2018, 2418 forfaits ont été réalisés, soit une activité inférieure de 186 forfaits sur le prévisionnel. De janvier à fin mai 2018, l'effectif est de 29 jeunes alors que la prévision est basée sur 31 jeunes toute l'année. De plus, une difficulté de recrutement d'une éducatrice spécialisée (poste vacant plusieurs mois) a conduit à moins de séances dispensées.

2. Les bénéficiaires du S.E.S.S.A.D.

2.1. Evolution du nombre d'admissions



Constats et analyse : En 2017, le SESSAD a procédé à 8 admissions pour 7 sorties.

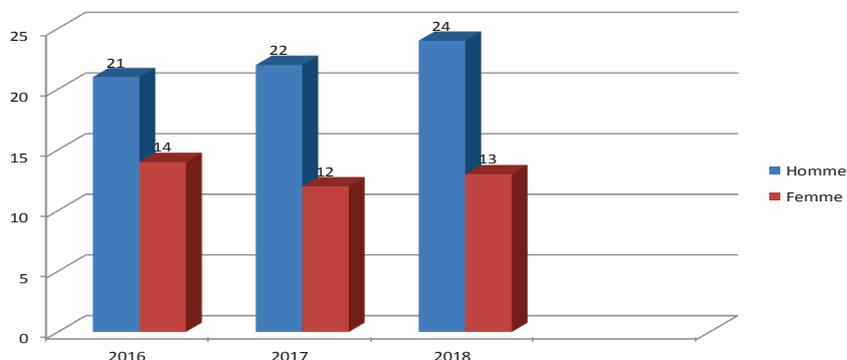
Parmi les sorties :

- 1 jeune a déménagé
- 5 jeunes ont rejoint l'IME de Pont-l'Evêque
- fin de prise en charge pour 1 jeune ayant atteint la limite d'âge (20 ans)

Parmi les admissions :

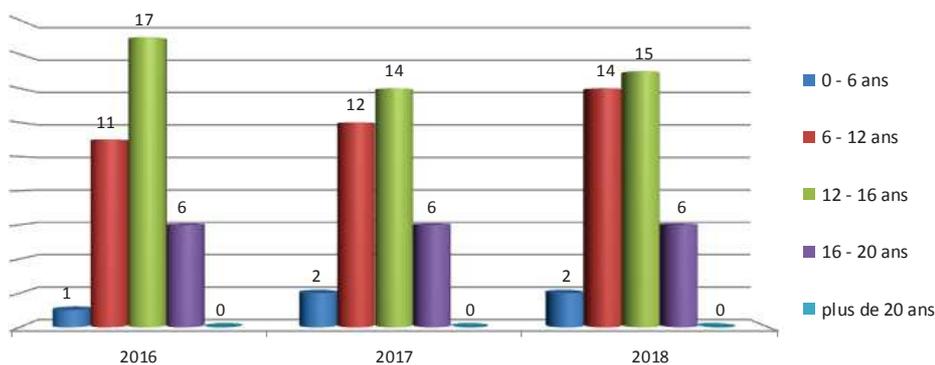
- 2 jeunes sont en classe primaire de type ULIS primaire
- 1 jeune est en CP
- 3 sont en CE1/CE2
- 1 est en SEGPA
- 1 est en 6ème

2.2. La répartition filles/garçons des bénéficiaires au 31/12/2018



Constats et analyse : On constate depuis plusieurs années que les garçons sont plus nombreux que les filles dans les effectifs du SESSAD. Il faut noter que le tableau ci-dessus représente les enfants accompagnés durant l'année 2018, soit 37 enfants au total (24 garçons et 13 filles).

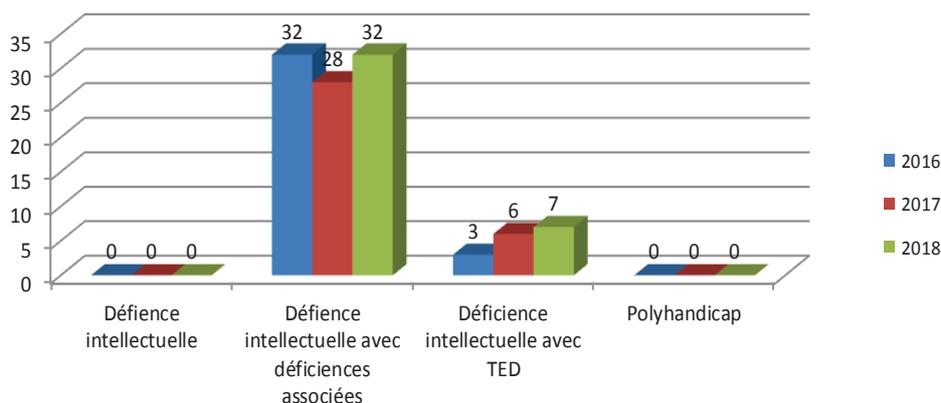
2.3. La répartition des âges des bénéficiaires au 31/12/2018



Constats et analyse : La tranche d'âge la plus représentée en 2018 est celle comprise entre 12 et 16, c'est-à-dire 15 enfants scolarisés en collège, dont 10 en classe ULIS entre la 6ème et la 3ème et 5 en SEGPA. On note une légère augmentation des jeunes de 6 à 12 ans.

Sur l'année 2018, 5 jeunes de 16 à 20 ans poursuivent leur scolarité dans les établissements scolaires de type lycée professionnel, ULIS Lycée ou EREA. L'accompagnement de ces jeunes nécessite des déplacements plus importants. Un jeune a obtenu son CAP et travaille en municipalité comme employé espaces verts.

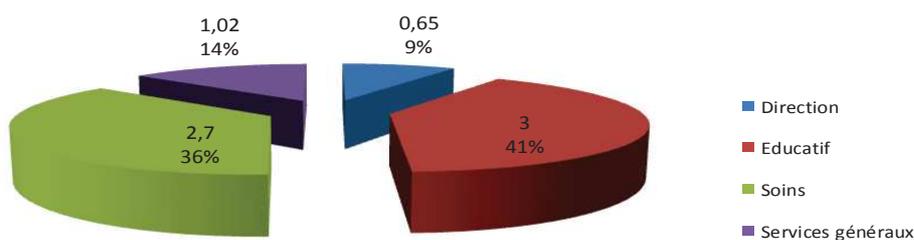
2.3. La répartition des personnes accueillies par catégories de déficiences



3. Les ressources humaines du S.E.S.S.A.D.

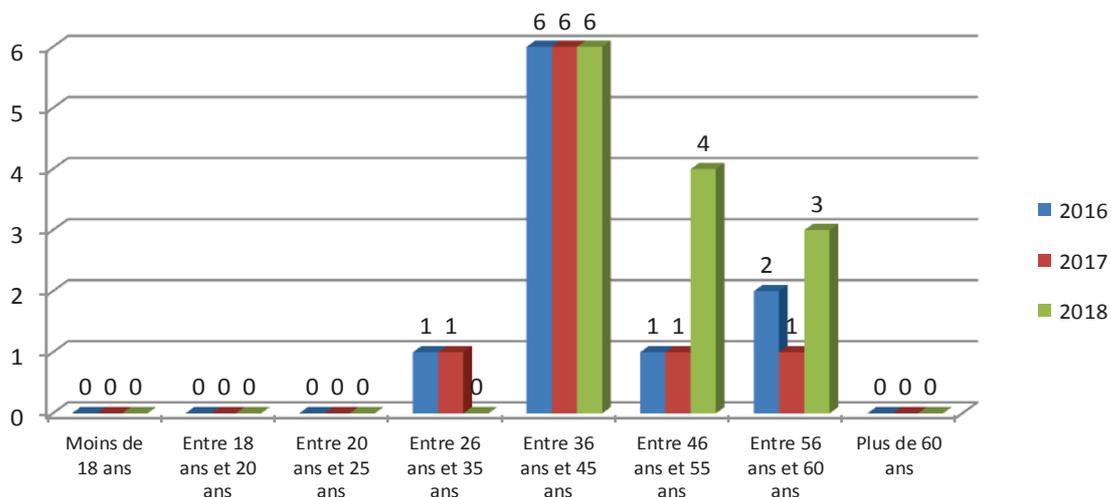
3.1. La répartition des salariés par équipe (en ETP)

L'équipe du SESSAD au 31 décembre 2018 est constituée de 13 salariés pour 6.62 ETP.



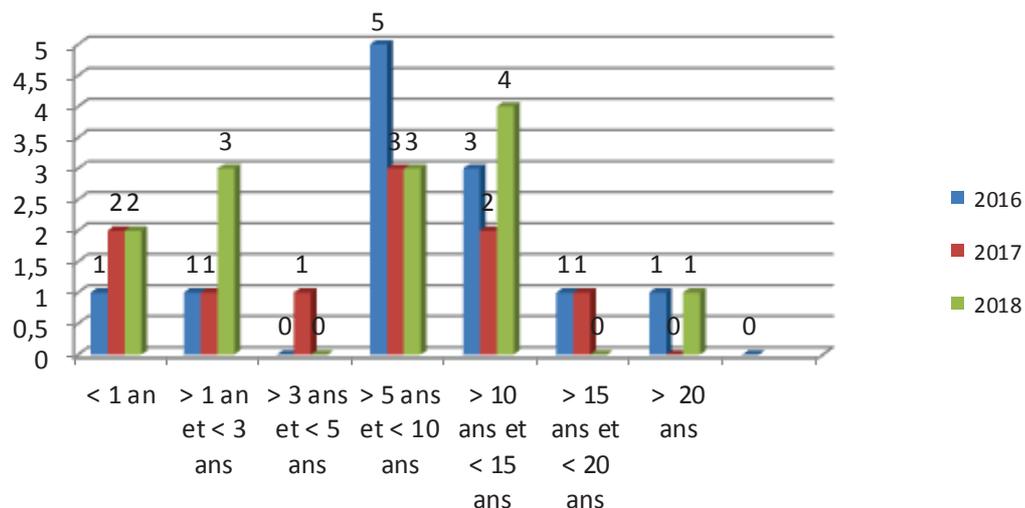
Constats et analyse : Depuis juin 2017, le SESSAD comptait un temps d'éducateur (1 ETP) en moins suite au départ d'une éducatrice qui a été remplacée seulement en février 2018. Les jeunes suivis par cette éducatrice ont été provisoirement pris en charge par les 2 éducatrices et les 2 psychomotriciennes actuellement en poste. Une 3ème psychomotricienne (0.37 ETP) a été recrutée en septembre 2018 en raison de la réduction du temps de travail d'une psychomotricienne (de 1 ETP à 0,77 ETP).

3.2. La pyramide des âges des salariés du S.E.S.S.A.D. au 31/12/2018



La tranche d'âge la plus représentée est celle comprise entre 36 et 45 ans.

3.3. Répartition des salariés selon l'ancienneté au sein du S.E.S.S.A.D. au 31/12/2018



3.4. La formation du personnel

La formation du personnel est conjoint à l'IME et au SESSAD.

4. Démarche d'Amélioration Continue

Structure	SESSAD													
Année Scolaire	2018-2019													
Thématique	Objectifs	Période										Niveau d'avancement de la thématique		
		S	O	N	D	J	F	M	A	M	J		J	A
Le projet d'établissement ou de service et ses modalités de mise en œuvre.	Dynamiser la mise en œuvre du Projet de Service													0%
Personnalisation de l'accompagnement	Connaissance des besoins de la population du territoire Adaptation de l'offre de service													20%
Garantie des droits des usagers et leur participation	Améliorer l'accès aux droits des usagers et des familles Promouvoir la Bienveillance													29%
Protection et prévention des risques	Organiser la prévention des risques par l'identification des risques existants et la formalisation des protocoles correspondant Assurer la lisibilité de la prévention et du traitement des actes de maltraitance pour les usagers et familles													18%
L'établissement ou le service dans son environnement	Favoriser l'insertion professionnelle des usagers Garantir la lisibilité du fonctionnement et des missions du SESSAD, Formaliser les partenariats existants et en développer de nouveaux													54%
L'organisation de l'établissement ou de service au service de l'utilisateur	Formaliser et systématiser les procédures et les écrits professionnels Permettre la coordination entre les membres de l'équipe Adaptation de l'offre de service Assurer la lisibilité des missions de chacun													36%

5. Les investissements

Ils ont consisté en la seule acquisition d'une armoire de rangement pour 753,60 euros.

Projets et perspectives du pôle pour 2019

Au regard de l'activité 2018, les objectifs se dessinent pour le pôle enfance : passer d'une logique d'établissement et de service à une logique de dispositif en profitant de la réflexion et de la mise en œuvre du CPOM :

- ▶ La réécriture de l'agrément qui ne tient plus compte de la réalité d'activité et de fonctionnement de l'établissement, notamment à l'égard du CAFS et de l'agrément des enfants en situation de polyhandicap.
- ▶ La création officielle d'une unité autisme sur l'IME.
- ▶ La mise en œuvre d'une insertion professionnelle et de passerelles vers le monde adulte.
- ▶ Construire les activités et l'organisation générale sur la base de l'évaluation des besoins et des compétences des enfants davantage que sur le critère d'âge, par la mise en œuvre d'évaluations normées.
- ▶ Poursuivre le mouvement vers une inclusion scolaire qui favorise les parcours et le maintien des liens avec l'Education Nationale :
 - poursuivre le travail d'intégration de la classe au sein de l'école de Pont-l'Evêque.
 - développer le lien avec le collège de Pont-l'Evêque pour l'accueil des 11-15 ans au sein de l'établissement.
 - développer les accueils partagés Education Nationale/IME à chaque fois que cela est possible et que cela a du sens.
 - développer le travail, les accompagnements en commun entre le SESSAD et l'IME.
 - développer le travail avec les familles.

Les chantiers sont nombreux et ne doivent pas nous effrayer. Ils sont positifs car ils sont synonymes de changements en cours, ils sont le signe que nous évoluons, que nous avançons, que nous nous transformons au service d'une réponse toujours plus personnalisable, plus personnalisée à destination de ceux que nous accompagnons.

Le Pôle Travail

Dozulé

31 avenue Georges Landry - 14430 Dozulé - Tél. 02 31 79 25 07- Fax : 02 31 79 11 57
Courriel : esat-dozule-secretariat@apaei-cote-fleurie.com



Gilles PAUGAM,
Directeur du
Pôle Travail

Le mot de la Direction

Je remercie les administrateurs, le Directeur Général, l'ensemble de mes collègues salariés et les travailleurs des ESAT pour leur investissement.

Les résultats financiers de 2018 et l'implication dans la réflexion sur l'avenir continuent de démontrer l'engagement et la conscience professionnelle de chacun.

Notre secteur est en évolution permanente depuis sa création. Pourtant aujourd'hui, l'accélération des mesures surprend.

Avant même de s'être approprier une mesure, un autre changement intervient. D'une culture de la communication verbale, nous devons apprendre à rendre compte par l'écrit. De plus, la circulation de l'information et des images est quasiment instantanée rendant difficile une communication réfléchie.

La stratégie du Pôle Travail est axée sur la montée en compétences des travailleurs pour répondre :

- Aux besoins et souhaits individuels,
- Aux enjeux sociétaux,
- Aux marchés à plus forte valeurs ajoutées.

Pour ce faire, deux coordinatrices ont été recrutées et ont établi une procédure de mise en œuvre des Projets d'Accompagnement Personnalisé qui doit devenir la colonne vertébrale de l'organisation des ESAT. Le rôle de chaque salarié est ainsi précisé.

La concrétisation des plans d'actions découlant de ces projets sera la seconde étape en développant :

- Des formations externes avec l'élaboration d'un plan de formation pour les travailleurs,
- Des formations internes adaptées aux possibilités de chaque travailleur,
- Des apprentissages,
- La reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE - Dispositif Différent et Compétent),
- Une participation accrue des travailleurs à la vie des établissements par une refonte du CVS (Conseil de Vie Sociale).

Dans le même temps :

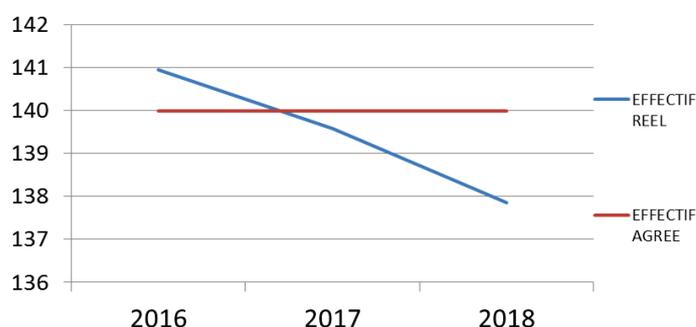
- Les activités commerciales doivent se professionnaliser pour une meilleure reconnaissance et performance.
- Les salariés doivent intégrer un mode de travail plus participatif en mode projet afin de répondre aux très nombreuses adaptations nécessaires.

ESAT Dozulé / Dives-sur-Mer

1. L'activité globale de l'ESAT de Dozulé / Dives-sur-Mer

1.1. Activité

En nombre moyen de bénéficiaires



Constats et analyse :

- Effectif réel : 138.80 ETP au 31/12/2018
- A noter que deux entrées ont été réalisées début janvier ramenant l'effectif à 140 ETP
- Effectif personnes physiques : 151
- Nombre de jours de fonctionnement prévu : 224
- Nombre de jours de fonctionnement réel : 224

1.2. Elément de budget médico-social

	2016	2017	2018
Budget de fonctionnement demandé	1 850 346,40	1 844 730,51	1 738 295,82
Budget de fonctionnement alloué	1 819 654,38	1 837 151,52	1 722 939,56
Dépenses nettes réelles	1 694 625,58	1 649 238,71	1 681 663,30
Résultat net comptable	+1 874,97	+62 226,39	+50 013,23

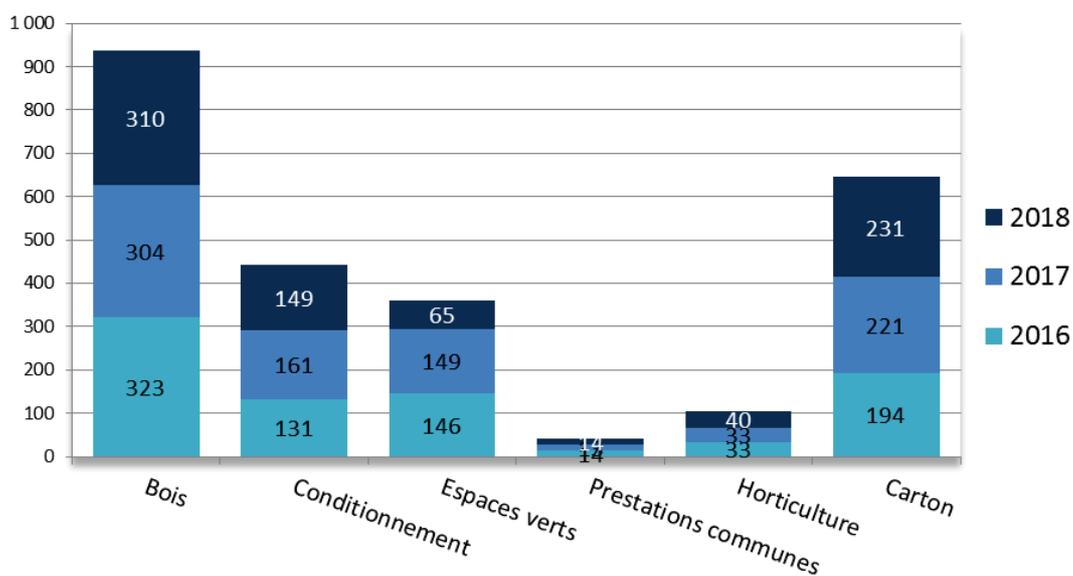
Constats et analyse : Nous présentons un résultat 2018 excédentaire de 50013,23 €. Des besoins sont identifiés pour adapter l'organisation à la réalisation des plans d'actions liés aux projets personnalisés. Ce redéploiement sera réalisé dès que le changement d'organisation initié sera opérationnel.

1.3. Elément de budget de production

budget de production de l'exercice (en K€) (CA)

	2016	2017	2018
Bois	322 538	303 827	311 069
Conditionnement	131 454	160 543	149 466
Espaces verts	145 745	148 891	64 668
Prestations communes	14 416	12 914	13 767
Horticulture	33 265	32 962	39 630
Carton	193 670	220 778	230 648
TOTAL	841 089	879 915	809 248

CHIFFRE D'AFFAIRES DE 2016 A 2018



Constats et analyse : L'atelier bois a réalisé un bon chiffre d'affaire en 2018.

Conformément au projet d'établissement, le regroupement des équipes Espaces Verts sur Troarn a été initié. La diminution du chiffre d'affaires des Espaces Verts est due au transfert d'une équipe sur Troarn. La deuxième équipe a été transférée début 2019.

Une commande importante de Kit pour Europac a été annulée suite à l'embargo international soudain envers l'Iran qui était le client final de cette commande. Le CA de l'atelier Carton aurait pu être encore supérieur.

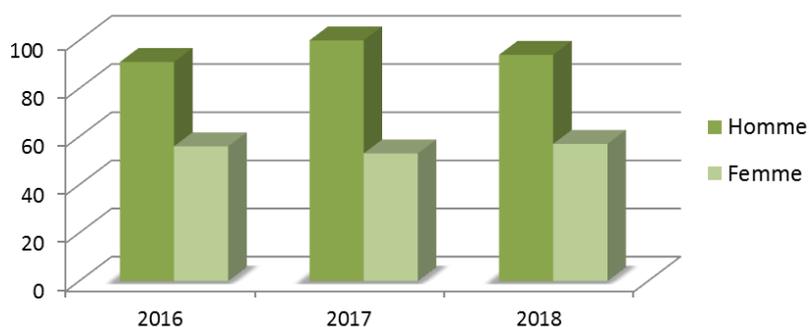
En tenant compte du transfert de l'activité Espaces Verts, l'activité a été légèrement supérieure à 2017.

2. Les bénéficiaires de l'ESAT Dozulé / Dives-sur-Mer

2.1. Evolution du nombre d'admissions

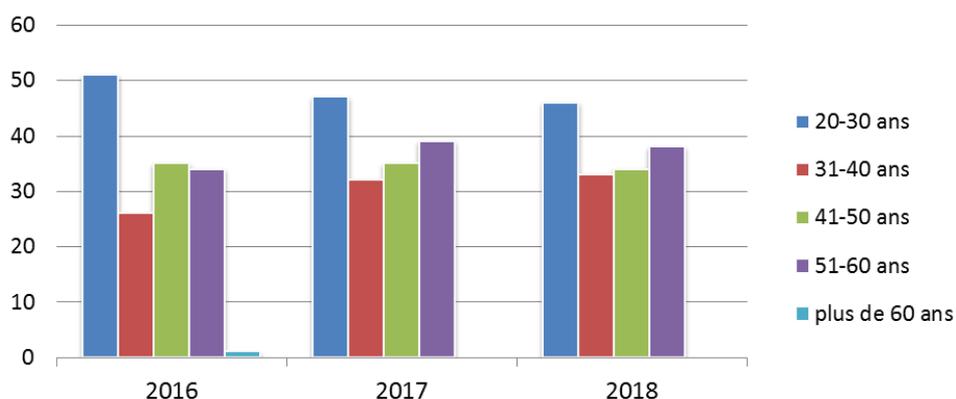
- 10 admissions en 2018 (2 entrées ont été réalisées début 2019)
- 12 sorties

2.2. La répartition hommes/femmes des bénéficiaires au 31/12/2018

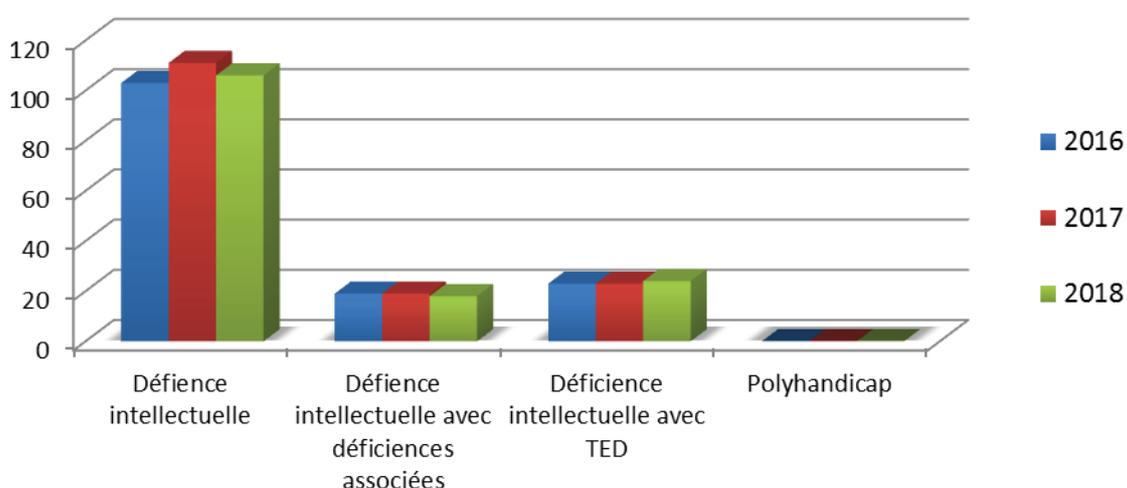


Constats et analyse : Il n'y a pas d'évolution significative entre 2017 et 2018.

2.3. La répartition par âge des bénéficiaires au 31/12/2018



2.4. La répartition des personnes accueillies par catégories de déficience

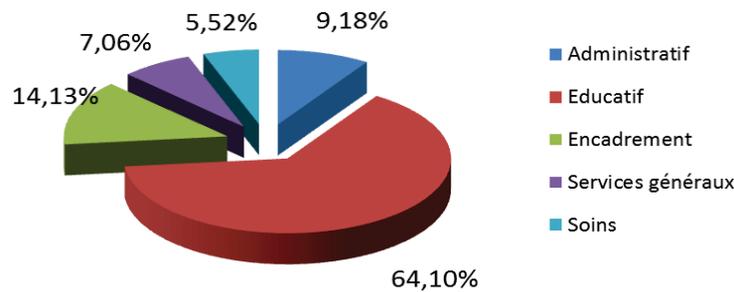


Constats et analyse : Nous veillons à répondre aux besoins d'accompagnements spécifiques éventuels : nouveaux publics et population vieillissante en attente de places en établissements spécialisés tel qu'en EHPAD.

3. Les ressources humaines de l'ESAT de Dozulé / Dives-sur-Mer

3.1. La répartition des salariés par équipe (en ETP)

L'équipe de l'ESAT de Dozulé-Dives au 31 décembre 2018 est constituée de 35 salariés pour 28.80 ETP.

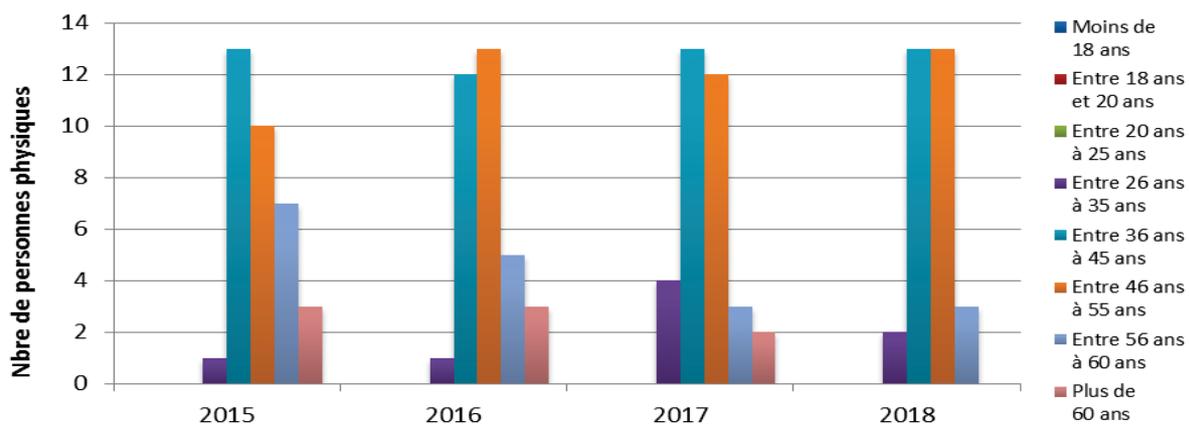


Constats et analyse : L'encadrement, les services généraux et le personnel administratif sont constants par rapport à l'exercice 2017.

Le personnel des soins est en baisse suite au non-remplacement du psychiatre par manque de candidatures.

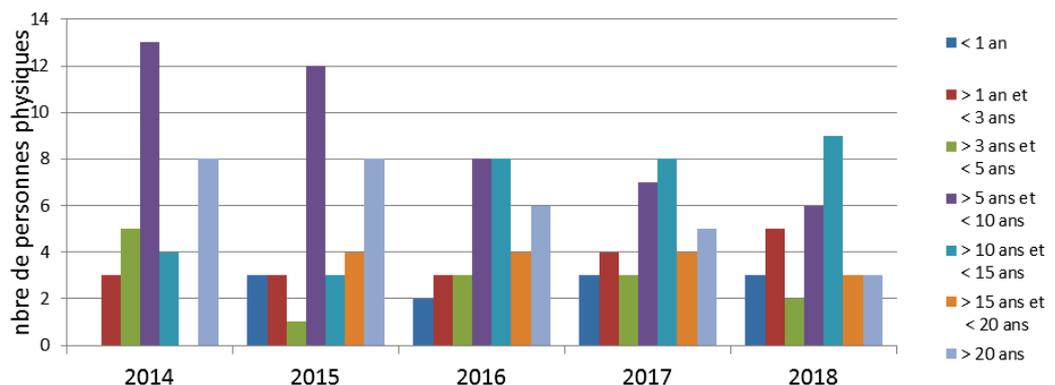
Le personnel éducatif est en augmentation. Conformément au projet d'établissement, nous avons recruté une coordinatrice de projets pour la mise en œuvre des projets personnalisés.

3.2. La pyramide des âges des salariés de l'ESAT Dozulé-Dives au 31/12/2018



Constats et analyse : Depuis quelques années, les départs en retraites se suivent. Deux départs ont été constatés en 2018. Deux sont prévus en 2019.

3.3. Répartition des salariés selon l'ancienneté au sein de l'ESAT Dozulé-Dives au 31/12/2018



Constats et analyse : Nous constatons une diminution de l'ancienneté des personnels.

3.4. La formation du personnel

<i>Thème de formation</i>	<i>Catégorie équipe de salariés</i>	<i>Nombre de salariés</i>	<i>Nombre d'heures total</i>
<i>OCTIME Module de Base</i>	Administratif-Encadrement	5	35
<i>Bientraitance</i>	Educatif-Administratif- Services généraux	4	56
<i>Evaluations des stratégies et des enjeux d'accompagnement des personnes adultes en situation de handicap dans une démarche inclusive</i>	Tous services	32	448
<i>Sauveteur Secouriste du Travail</i>	Educatif	3	42
<i>Maintien des compétences SST</i>	Educatif	5	35
<i>Dispositif RAE</i>	Encadrement	4	28
<i>Inclusion par les Rôles sociaux</i>	Encadrement-Educatif	4	84
<i>Manager la RAE</i>	Encadrement	1	14
<i>Comment faciliter la préparation et l'inclusion des travailleurs d'ESAT</i>	Encadrement-Educatif	2	14
<i>Approches relationnelles du handicap psychique</i>	Encadrement-Educatif	2	14

4. Activités et événements de l'année

Traditionnellement, deux journées festives ont été organisées dans l'année :

Le 26 juillet au Manoir de Blosserville avec la participation de l'ensemble des équipes du pôle travail, et le 18 Décembre au Casino de Ouistreham.

Le personnel du pôle travail a participé à une semaine de formations au mois de mars sur les thèmes suivants : la société inclusive, les RBBP, l'évolution du secteur et de la place des personnes en situation de handicap au sein de la société (Hubert Gascon), la révolution digitale et l'impact sur le secteur protégé et les relations commerciales en ESAT.

5. Démarche d'Amélioration Continue

Structure	ESAT Dozulé-Dives													
Année Scolaire	2018-2019													
Thématique	Objectifs	Période										Niveau d'avancement de la thématique		
		S	O	N	D	J	F	M	A	M	J		J	A
Le projet d'établissement ou de service et ses modalités de mise en œuvre	Adapter l'accompagnement aux troubles spécifiques accueillis par l'ESAT													0%
Personnalisation de l'accompagnement	Garantir un projet personnalisé et un avenant annuel au contrat de soutien et d'aide par le travail aux travailleurs handicapés Assurer l'exhaustivité des dossiers des usagers													62%
Garantie des droits des usagers et leur participation	Recueillir la satisfaction des usagers Adapter les documents aux capacités des usagers Manager les usagers et favoriser la présence au travail													19%
Promotion de l'autonomie, de la qualité de vie et de la santé	Garantir l'accessibilité des bâtiments administratifs													66%
Protection et prévention des risques	Assurer la traçabilité de la distribution des traitements Garantir la prévention et la gestion des évènements indésirables et actes de maltraitance Permettre aux professionnels de prendre du recul par rapport au quotidien Assurer la sécurité en cas d'incendie													85%
L'établissement ou le service dans son environnement	Assurer la lisibilité et la pérennité des partenariats Organiser les relations avec le FAM pour permettre à l'utilisateur de bénéficier d'un accompagnement cohérent Développer la communication externe Assurer le suivi de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés													15%
L'organisation de l'établissement ou de service au service de l'utilisateur	Permettre l'appropriation des recommandations de bonnes pratiques professionnelles par les professionnels Assurer la lisibilité des missions des professionnels													41%

6. Les investissements

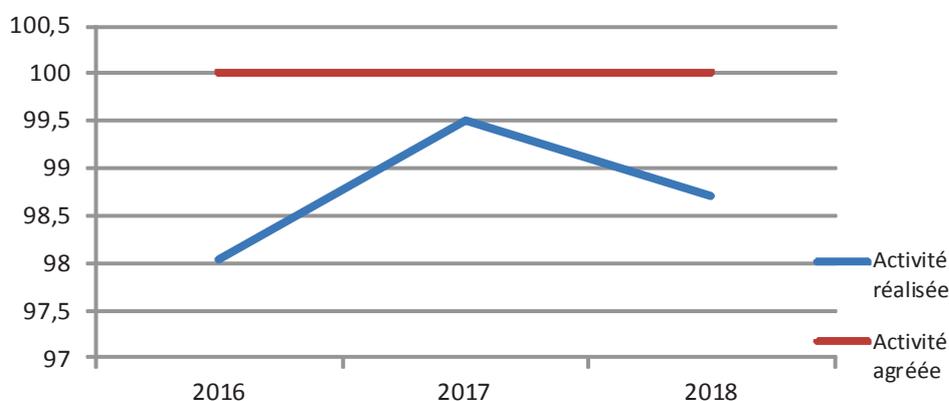
Le montant des dotations au titre des nouvelles acquisitions s'élève à 28.852,51 conformément aux autorisations au PPI et le mode de financement, sans emprunt en 2018.

ESAT Troarn

1. L'activité globale de l'ESAT de Troarn

1.1. Activité

En nombre moyen de bénéficiaires



Constats et analyse :

- Effectif Réel : 99,10 ETP au 31/12/2018
- Effectif personnes physiques : 101
- Répartition de l'effectif : 7 personnes en cuisine, 32 personnes en espaces verts , 63 personnes en conditionnement
- Nombre de jours de fonctionnement prévu : 223 jours
- Nombre de jours de fonctionnement réel : 223 jours

Les effectifs sont conformes à l'autorisation de 100 ETP.

Au 31/12/2018, nos effectifs atteignent 98,70 ETP pour 101 personnes physiques, dont 9 personnes sont à temps partiel représentant 6,70 ETP (dont 1 personne en congé parental).

Notre taux d'absentéisme se situe à 5,43 % pour 2018, contre 6,29 % en 2017.

Nous constatons sur 2018, une augmentation des arrêts maladie. Nous enregistrons 148 arrêts maladie (dont 83 de 1 à 3 jours) contre 133 arrêts maladie sur 2017 (dont 77 de 1 à 3 jours).

L'augmentation de l'absentéisme est liée à la diminution des absences sans soldes. Celles-ci représentent 3 796,56 heures contre 5 247,65 heures en 2017.

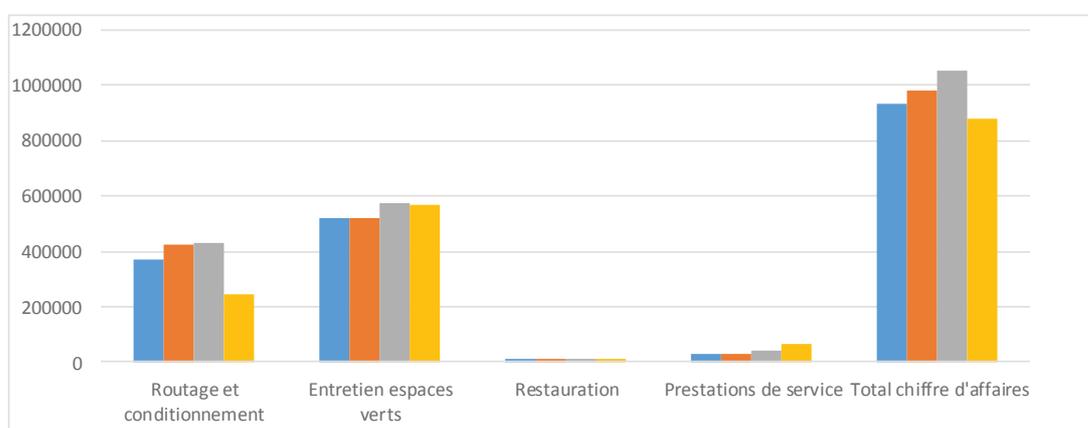
1.2. Elément de budget médico-social

	2016	2017	2018
<i>Budget de fonctionnement demandé</i>	1.217.500,78	1.237.151,71	1.230.696,37
<i>Budget de fonctionnement alloué</i>	1.151.809,72	1.209.390,45	1.202.731,12
<i>Dépenses nettes réelles</i>	1.170.325,79	1.129.131,79	1.156.015,61
<i>Résultat net comptable</i>	- 43.132,42	+ 19.212,86	+ 3.583,09

Constats et analyse : Nous présentons un résultat 2018 excédentaire de 3.583,09 €.

L'écart entre les dépenses nettes réelles et le budget de fonctionnement alloué est de 46.715,49 € dont 43.132,42 € de reprise du déficit de 2016.

1.3. Elément de budget de production



Constats et analyse : Les activités de conditionnement et d'espaces verts se partagent la quasi-totalité du chiffre d'affaires.

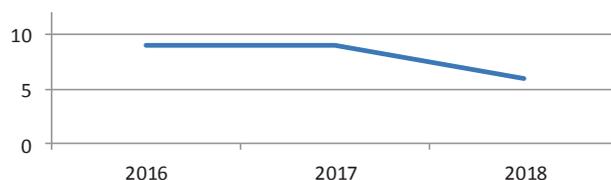
Pour l'activité routage et conditionnement, nous observons une baisse du chiffre d'affaires entre 2017 et 2018 : la diminution des commandes pour le CGOS (routage), BLINI (conditionnements) et la POSTE (tri) n'est partiellement compensée par celles des LABOS GILBERT et du PALAIS DES THES.

Nous constatons un léger fléchissement de l'activité espaces verts de - 2.44 % entre 2017 et 2018 relatif à une modification de l'appel d'offre de la commune de Mézidon et à la variation du nombre de clients particuliers d'une année sur l'autre. Ces effets permettent une régulation de la charge de travail qui était trop forte les années précédentes.

Le secteur des prestations de service est en cours de développement avec une concrétisation de la mise en situation à caractère professionnel chez Coliposte d'une équipe de 8 travailleurs accompagnée par un moniteur d'atelier.

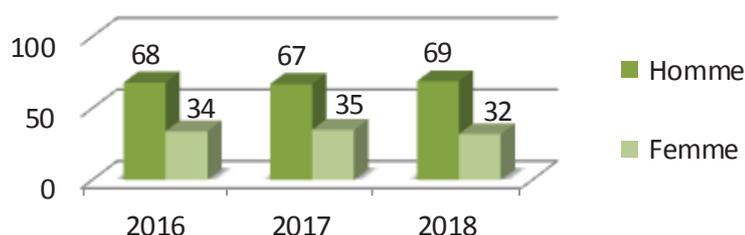
2. Les bénéficiaires de l'ESAT Troarn

2.1. Evolution du nombre d'admissions



Constats et analyse : Nous enregistrons 6 admissions en 2018 dont 5 en provenance de l'ESAT de Dozulé, pour 7 sorties définitives dont 1 vers l'ESAT de Dozulé.

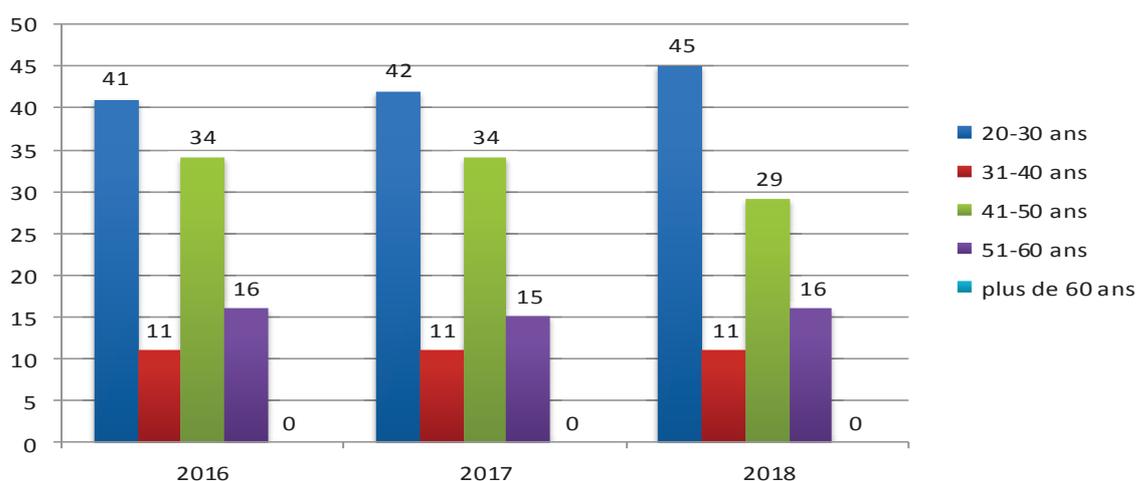
2.2. La répartition hommes/femmes des bénéficiaires au 31/12/2018



Constats et analyse : Nous accueillons au 31/12/2018, 101 travailleurs d'ESAT répartis comme suit : 32 femmes et 69 hommes.

En dehors de l'activité espaces verts, investie majoritairement par un public masculin (29 travailleurs sur 30), on peut constater une parité hommes, femmes en conditionnement et restauration.

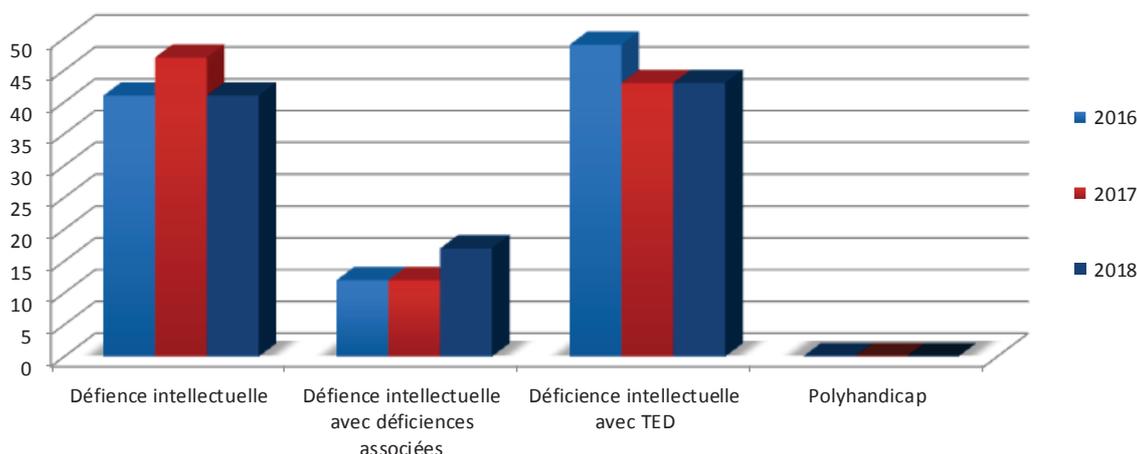
2.3. La répartition par âge des bénéficiaires au 31/12/2018



Constats et analyse : La moyenne d'âge en 2018 est de 37,17 ans. On note en 2018 une stabilité de la répartition.

Nous veillons à répondre aux besoins d'accompagnements spécifiques éventuels : nouveaux publics et population vieillissante en attente de places en établissements spécialisés tel que EHPAD.

2.4. La répartition des personnes accueillies par catégories de déficiences

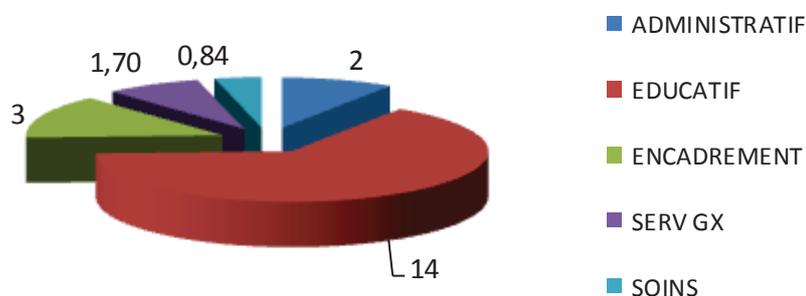


Constats et analyse : Au moment des admissions, nous veillons à continuer à accueillir les différentes catégories de handicap répertoriées et existantes. Globalement, notre population se répartit toujours de la même manière.

3. Les ressources humaines de l'ESAT de Troarn

3.1. La répartition des salariés par équipe (en ETP)

L'équipe de l'ESAT Troarn au 31 décembre 2018 est constituée de 23 salariés pour 21.54 ETP.



Constats et analyse : L'encadrement (3 ETP), les services généraux (1,7 ETP) et le personnel administratif (2 ETP) sont constants par rapport à l'exercice 2017.

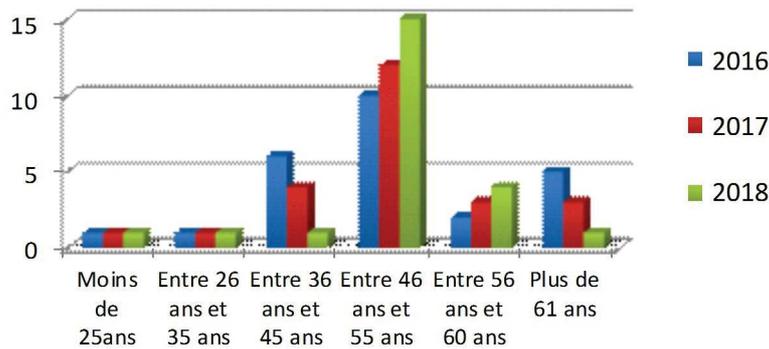
Le personnel des soins est en baisse suite au non-remplacement du psychiatre par manque de candidatures.

Le personnel éducatif est en augmentation. Conformément au projet d'établissement, nous avons recruté une coordinatrice de projets pour la mise en œuvre des projets personnalisés.

Le personnel éducatif présente un taux d'encadrement correct, c'est-à-dire 1 encadrant pour 8 bénéficiaires ETP.

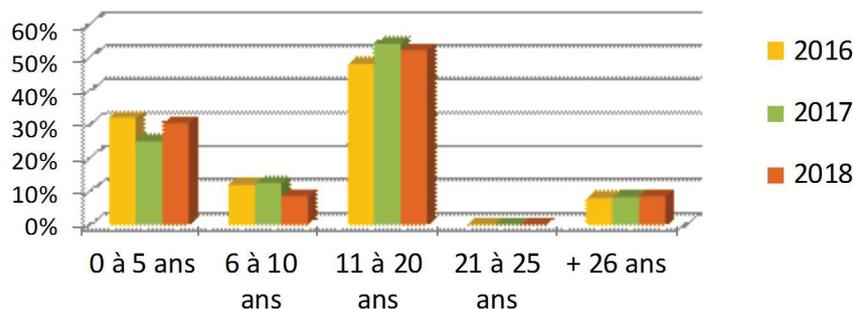
1,70 ETP sont financés par le budget commercial.

3.2. La pyramide des âges des salariés de l'ESAT Troarn au 31/12/2018



Constats et analyse : L'âge moyen du personnel de l'ESAT en 2018 est de 49 ans comme en 2017. En 2018, notre effectif comprend 4 personnes de plus de 55 ans et 1 personne de plus de 60 ans. Soit 20 % du personnel à partir en retraite dans les 10 prochaines années, et plus de 50 % les 10 années suivantes. Nous devons anticiper les départs qui devraient se réaliser dans 2 ans.

3.3. Répartition des salariés selon l'ancienneté au sein de l'ESAT Troarn au 31/12/2018



Constats et analyse : Nous observons les mêmes proportions que 2017 à savoir, que plus de la moitié (60 %) des salariés à une ancienneté supérieure à 10 ans et qu'un tiers à une ancienneté de moins de 5 ans.

3.4. La formation du personnel

Thème de formation	Catégorie équipe de salariés	Nombre de salariés	Nombre d'heures total
OCTIME	Services Généraux	2	14
FIMO	Services Généraux	1	140
Permis EB	Educatif	1	23
Evolutions des stratégies et des enjeux des personnes en situation de handicap dans une démarche inclusive	Services Généraux Educatif Soins Direction	17	238
MAC SST	Soins	1	7
MAC SST	Educatif	6	42
MAC SST	Services Généraux	1	7
MAC SST	Direction	1	7
SST	Educatif	2	28
Inclusion par les rôles sociaux : la mise en œuvre dans son établissement	Direction	1	21
Inclusion par les rôles sociaux : la mise en œuvre dans son établissement	Soins	1	21
Manager RAE - Différent et compétent	Direction	1	14
Inclusion par les rôles sociaux	Educatif	2	42
Approche du handicap psychique	Soins	1	7
Approche du handicap psychique	Educatif	1	7
Accompagner les personnes vieillissantes	Educatif	1	14
Bienveillance	Services Généraux	1	14
Bienveillance	Educatif	1	14
Un avenir après le travail : comment faciliter la préparation et l'inclusion des travailleurs d'ESAT après leur parcours professionnels	Educatif	1	7
Montage/démontage et utilisation d'échafaudages roulants	Educatif	6	42
MASTER 2A - Management des organisations sociales	Direction	1	140
CBMA	Educatif	1	38,5

4. Activités et événements de l'année

Nous avons eu à nouveau le plaisir de recevoir nos amis allemands du Lebenshilfe de Gihforn une semaine fin avril, et ils nous ont conviés en septembre et au mois de décembre pour leur marché de Noël.

Comme tous les ans, les équipes ont organisé des sorties extra-professionnelles : au cinéma, à Festiland, au Bowling, au laser Game, à l'accrobranche de Beauregard et au parc zoologique de Cerza. A cette occasion, les équipes espaces verts ont préféré visiter un salon national d'équipements professionnels en région parisienne : « le salon vert ».

Traditionnellement, deux journées festives ont été organisées dans l'année, soit le 26 juillet au Manoir de Blosserville avec la participation de l'ensemble des équipes du pôle travail et le 17 décembre au Casino de Ouistreham.

Le personnel du pôle travail a participé à une semaine de formations au mois de mars sur les thèmes suivants : la société inclusive, les RBBP, l'évolution du secteur et de la place des personnes en situation de handicap au sein de la société (Hubert Gascon), la révolution digitale et l'impact sur le secteur protégé et les relations commerciales en ESAT.

5. Démarche d'Amélioration Continue

Structure	Pôle Travail	Période												Niveau d'avancement de la thématique
Année Scolaire	2017-2018	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	
Thématique	Objectifs													
Restructurer le Pôle Travail de l'APAEI de la Côte Fleuri	Définir la nouvelle organisation													100%
	Etablir un programme de rénovation des locaux													10%
Poursuivre l'harmonisation des pratiques et la mutualisation des services au sein du Pôle travail	Formaliser l'existence d'un service technique maintenance													100%
	Mettre en œuvre une procédure de Projets d'Accompagnements Personnalisés													10%
	Harmoniser les pratiques dans le cadre du CVS													30%
	Organiser l'accueil des stagiaires professionnels													5%
Construire le système de management intégré	Organiser la gestion documentaire													20%
	Poursuivre la formalisation de l'organisation de façon harmonisée													20%
Développer l'évolution professionnelle des travailleurs ESAT et faciliter les passerelles vers le milieu ordinaire du travail en lien avec le projet personnalisé	Structurer et consolider la démarche d'accompagnement à l'évolution professionnelle													10%
Développer et pérenniser les activités de production adaptées aux capacités et besoins des travailleur	Mettre en place une démarche commerciale proactive													0%
	Identifier les activités à conserver / Développer de nouvelles activités de production et de services													0%
	Faciliter l'intégration des jeunes d'IME													50%
	Réinterroger le projet de l'atelier floriculture													5%
	Développer les outils d'aide au travail													50%

6. Les investissements

	2015	2016	2017	2018
<i>Budget d'investissement demandé</i>	136.847,60	74.790,78	28.032,97	27.500,00
<i>Budget d'investissement alloué</i>	136.847,60	74.790,78	28.032,97	27.500,00
<i>Budget d'investissement consommé</i>	64.009,90	73.723,27	50.226,60	26.682,50 €

Parmi les investissements déposés et accordés dans le cadre du Plan Pluriannuel d'Investissement 2014 – 2018, les investissements suivants ont été réalisés :

- Re-nouvellement d'extincteurs : 576,84 € réalisé pour un montant autorisé de 700 €,
- Remplacement de la sauteuse : 14.590,80 € et son branchement à l'électricité (au lieu du gaz) pour 3.684,24 € réalisé pour un montant autorisé en 2017 de 15.332,97 €.

D'autres investissements réalisés n'étaient pas inscrits au PPI :

- Achat d'un photocopieur pour l'administratif : 6.284,40 €
- Achat d'un vidéoprojecteur : 982,80 €
- Transfert d'un ordinateur portable de Dozulé pour la coordinatrice de projet : 563,40 €

Montant total réalisé : 26.682,50 €.

En 2018, l'acquisition d'un véhicule de transport de personnes était prévu pour 25.000 euros, non réalisé au cours de cet exercice.

Projets et perspectives du pôle pour 2019

Certes, il existe des menaces extérieures qui peuvent nous questionner :

- Comme la réforme de l'OETH (obligation d'emploi des travailleurs handicapés).
- Comme la réforme de nos financements (SERAFIN PH) qui est reportée en 2023.
- Comme nos coûts supérieurs à nos homologues normands sur les transports et l'alimentation.
- Comme le niveau de rémunération des salariés qui est inférieur au secteur privé lucratif dès que l'on demande des compétences techniques.
- Comme la difficulté d'anticiper les profils des personnes qui solliciteront un accompagnement ESAT dans les années à venir.

Certes, nous avons des faiblesses :

- Comme les besoins d'investissements importants pour rénover nos bâtiments.
- Comme des dispositifs de droits communs insuffisants sur le territoire (psychiatrie, transport, etc.)
- Comme un système d'information (réseau informatique) obsolète.
- Comme une culture d'établissement trop forte.

Mais les opportunités sont réelles :

- Toutes les politiques (nationales, régionales, départementales) convergent.
- La négociation d'un CPOM nous projette sur 5 ans.
- Les démarches inclusives vont nous ouvrir de nouvelles possibilités de collaboration avec les entreprises et créer de nouveaux métiers sur l'accompagnement des personnes handicapées en emploi en milieu ordinaire.
- La participation, la responsabilisation et la reconnaissance des compétences des travailleurs d'ESAT sur leur projet et leur travail devraient nous permettre d'accéder à des activités commerciales à plus forte valeur ajoutée.

En prenant en compte nos forces :

- Comme un personnel ouvert au changement et qui attend des phases concrètes pour le promouvoir.
- Comme les fortes valeurs humanistes de l'association.
- Comme la cohésion du groupe de direction.



Projets et perspectives du pôle pour 2019

Je suis confiant et optimiste sur l'avenir tout en restant réaliste sur le chemin difficile qui reste à accomplir.

Comme annoncé l'année dernière, les efforts conséquents entrepris par tous les salariés du Pôle Travail de l'APAEI de la Côte Fleurie ne sont pas tous visibles à court terme. Je continue de vous demander de la compréhension, de la patience et de nous accompagner dans cette démarche.

Le Pôle Hébergement

Dozulé

17 rue Emile Nicol - 14430 Dozulé - Tél. 02 31 79 20 91 - Fax : 02 31 39 17 56
Courriel : foyerjv-secretariat@apaei-cote-fleurie.com



David FEUARDENT,
Directeur du
Pôle Hébergement

Le mot de la Direction

L'année 2018 devait être une année de consolidation au regard notamment de tous les chantiers ouverts sur le pôle hébergement.

C'était sans compter les efforts très importants que nous avons dû fournir afin que les différentes démarches et chantiers associatifs puissent s'incarner au sein même des établissements et services du pôle hébergement.

En effet, comment traduire de manière concrète et compréhensible l'évolution des politiques sociales actuelles au sein même de nos établissements ? En quoi la mise en place d'un CPOM associatif va-t-il venir impacter mon activité professionnelle ? Qu'elle va en être la traduction pour l'utilisateur, dans son processus d'accompagnement ?

Il a été convenu que nous devons renforcer nos temps d'échanges au sein même des équipes dans la perspective notamment de la mise en place prochaine du CPOM.

- **Pour le SAJH :**
 - ▶ Une population hétérogène avec une expression réduite des attentes.
 - ▶ Travailler à l'accueil séquentiel des personnes avec ou sans hébergement.
 - ▶ Renforcer une activité de jour par la fusion des deux équipes pour développer des solutions alternatives et partagées concernant l'accompagnement des usagers au sein ou hors de l'association.
- **Pour le SASLA :**
 - ▶ La mise en place des deux fonctions de coordination : Troarn – Dozulé, Dives-sur-Mer.
 - ▶ Traduire concrètement la fusion des équipes Résidences et Appartements supervisés en ayant notamment une approche de type milieu ouvert quel que soit le type d'hébergement (habitat regroupé ou appartement extérieur).

‣ Renforcer la question de l'activité notamment en journée pour l'ensemble du SASLA, ceci afin de mieux travailler la question de l'inclusion via des dispositifs de droit commun.

- **Pour le Foyer Jean VASNIER – section hébergement :**

‣ Accompagner le jeune public vers un hébergement plus autonome notamment via l'utilisation de l'appartement tremplin de la résidence de la TRIADE.

‣ Accompagner les publics plus âgés vers des solutions d'hébergement alternatives.

- **Pour le Foyer Jean VASNIER – section FOA :**

‣ Maintien de l'organisation de séjour de rupture pour des résidents qui ont besoin d'une respiration, de voir autre chose et de permettre leur maintien au sein de la structure.

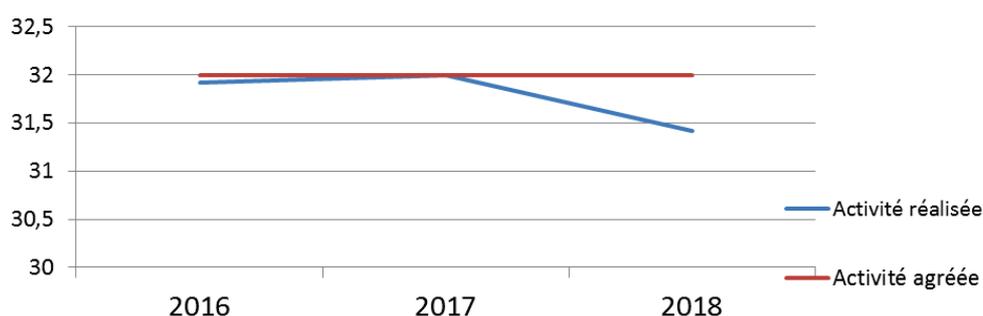
‣ Travailler à la question de la sortie de dispositif lorsque, notamment, la dimension médicale devient trop prégnante pour notre dispositif d'accompagnement.

Cette année 2018 a été annoncée telle qu'une année de consolidation, elle a été davantage l'occasion d'une diversification de nos réflexions et de nos travaux. Il est dorénavant prioritaire que l'année 2019 soit une année de concrétisation de nos chantiers en articulant leur finalisation autour de la rédaction de notre futur CPOM.

S.A.J.H. hébergement et activités de jour

1. L'activité globale du S.A.J.H. hébergement et activités de jour

1.1. Activité



1.2. Elément de budget médico-social

Activité 2018 – Internat	Prévues	Recettes prévues	Réelles	Recettes réelles
<i>Journées réalisées</i>	10.343	1.677.635	9.821	1.593.087
<i>Absences facturables</i>			532	64.383
Total Recettes				1.657.470

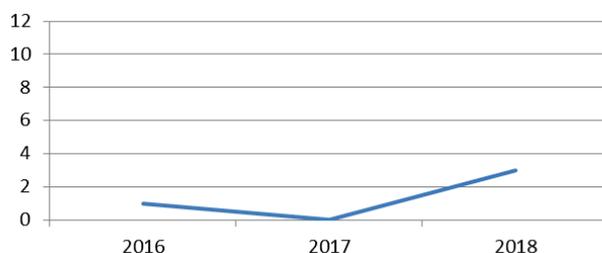
Activité 2018 – Semi-Internat	Prévues	Recettes prévues	Réelles	Recettes réelles
<i>Journées réalisées</i>	1.360	73.459	1.343	72.627
Total Recettes				72.627

	2016	2017	2018
<i>Budget de fonctionnement demandé</i>	1.819.572	1.777.467	1 822 936
<i>Budget de fonctionnement alloué</i>	1.734.355	1.734.677	1.751.144
<i>Dépenses nettes réelles</i>	1.738.611	1.739.434	1.715.662
<i>Résultat net comptable</i>	10.180	20.190	14.435

Constats et analyse : L'activité a été cette année à l'équilibre. Le résultat net comptable est excédentaire pour la troisième année consécutive.

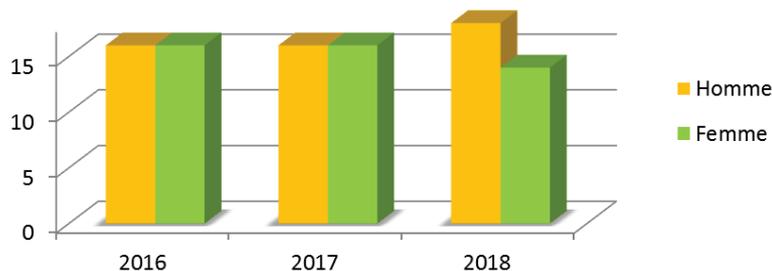
2. Les bénéficiaires du S.A.J.H.

2.1. Evolution du nombre d'admissions



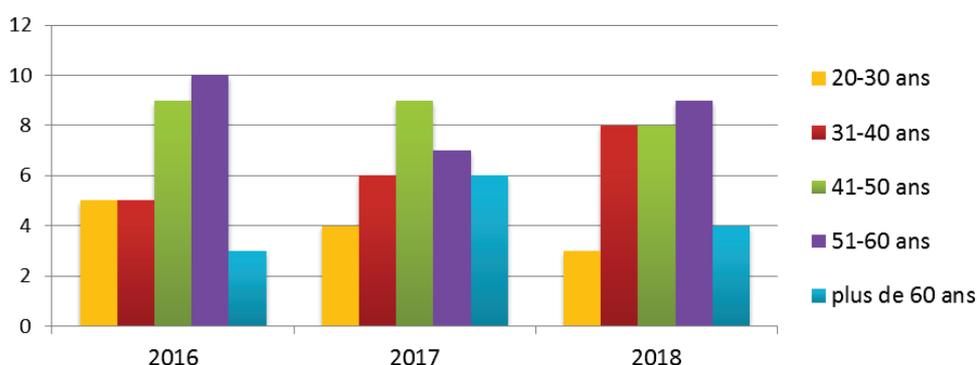
Constats et analyse : C'est une année qui a vu trois admissions dont deux concernant des résidents qui étaient auparavant en semi internat.

2.2. La répartition hommes/femmes des bénéficiaires au 31/12/2018



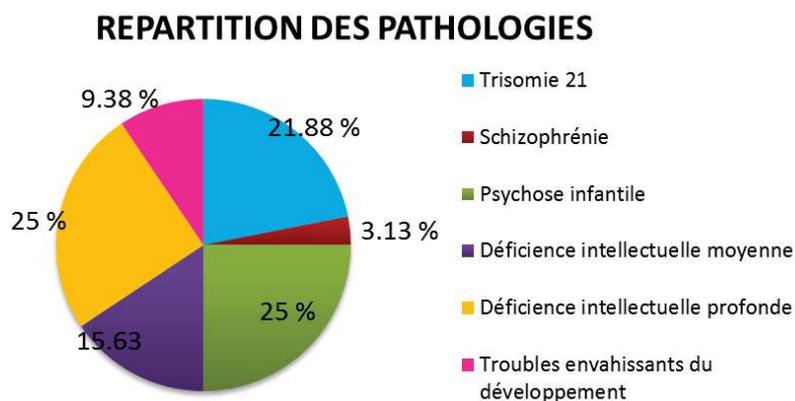
Constats et analyse : L'équilibre entre les genres est rompu du fait des récentes admissions.

2.3. La répartition par âge des bénéficiaires au 31/12/2018



Constats et analyse : La classe d'âge des plus de 51 ans s'est renforcée à l'occasion des dernières admissions ainsi que celle des 31-40.

2.4. La répartition des personnes accueillies par catégories de déficiences



Constats et analyse : Le Service d'Activités de Jour et d'Hébergement se destine à recevoir des personnes adultes handicapées n'exerçant pas d'activités professionnelles et ne nécessitant pas une surveillance médicale intense et de soins constants.

Le public reçu présente des profils peu homogènes.

Les types de déficiences sont multiples :

- intellectuelle profonde : 12 personnes
- intellectuelle moyenne : 6 personnes
- psychose infantile avec troubles autistiques : 7 personnes
- psychose infantile grave : 2 personnes
- trisomie 21 : 7 personnes
- schizophrénie déficitaire : 1 personne

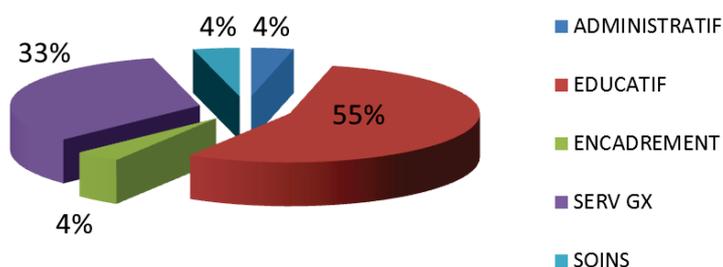
Des troubles associés :

- troubles du comportement
- épilepsie
- trouble de la mobilité

3. Les ressources humaines du S.A.J.H.

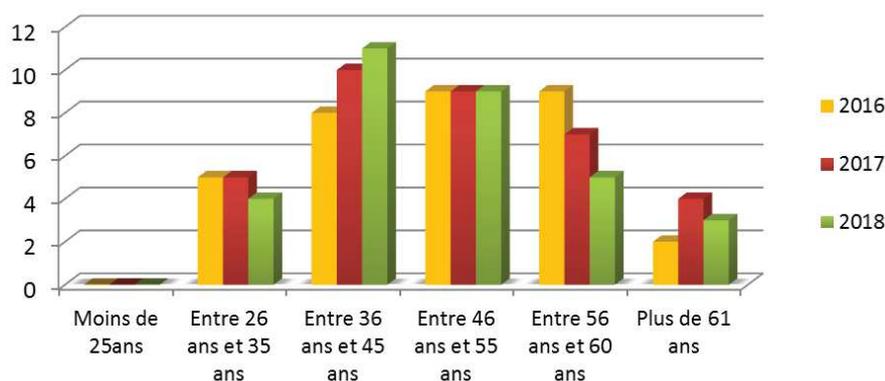
3.1. La répartition des salariés par équipe (en ETP)

L'équipe du S.A.J.H. au 31 décembre 2018 est constituée de 36 salariés pour 28.98 ETP.



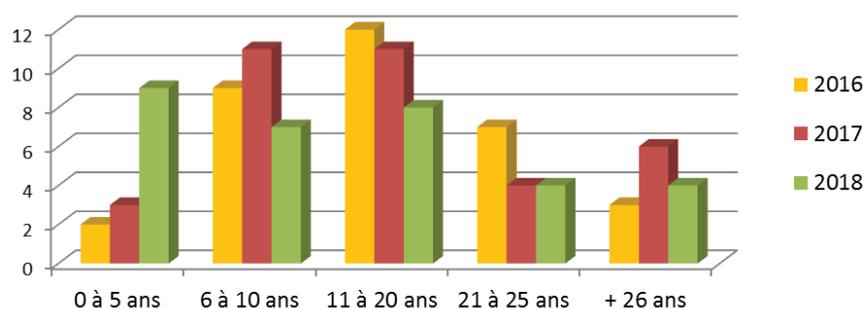
Constats et analyse : Du fait du doublement de la veille de nuit par redéploiement des moyens existants, nous avons constaté une baisse de notre taux d'encadrement éducatif, passant de 1 ETP pour 1,80 résidents à 1 ETP pour 1,93 résidents. L'ETP global reste lui inchangé, à savoir 1 ETP pour 1,11 résidents.

3.2. La pyramide des âges des salariés du S.A.J.H. au 31/12/2018



Constats et analyse : Nous restons cette année avec une majorité de salariés de plus de 46 ans au sein du SAJH mais des recrutements dans un futur proche devraient permettre d'inverser cette tendance.

3.3. Répartition des salariés selon l'ancienneté au sein du S.A.J.H. au 31/12/2018



3.4. La formation du personnel

Thème de formation	Catégorie équipe de salariés	Nombre de salariés	Nombre d'heures total
Sécurité incendie	Educatif et veille de nuit	5	10h
Analyse des pratiques professionnelles	Educatif	3	24h
Evacuation incendie	Tous	Tous	1h

Constats et analyse : Nous avons maintenu pour cette année notre dispositif d'analyse des pratiques professionnelles, ce dispositif a remporté l'adhésion du personnel concerné qui y trouve la réflexion nécessaire à l'évaluation et à l'amélioration des pratiques professionnelles. La sécurité incendie est une problématique qui nécessite des formations initiales mais aussi de maintien des acquis pour l'ensemble des personnels.

4. Activités et événements de l'année

- Organisation de la semaine loisir du 26 au 30 mars 2018
- Participation au jardin des possibles à l'IRTS
- Conservatoire : 6 séances au printemps
- Activité chant, musique : 10 séances à la bibliothèque de la Maladrerie
- Organisation d' une journée sport adapté en partenariat avec le collège d'Argences et un groupe de collégiens de 3ème et de 21 résidents de 3 établissements de l'Association
- Finalisation de la salle fitness
- Installation du parcours de santé et inauguration en juillet
- Participation au festival des marionnettes de Dives sur Mer
- Spectacle de magie à Noël par Maximus
- Maintien des conventions établies avec les partenaires Extérieurs (escalade, Yoga, médiathèque, karaté, journées sport adaptés..)

5. Démarche d'Amélioration Continue

Structure	SAJ-SAJH																	
Année Scolaire	2018-2019																	
Thématique	Objectifs	Période												Niveau d'avancement de la thématique				
		S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A					
Le projet d'établissement ou de service et ses modalités de mise en œuvre	Actualiser le Projet d'établissement	■				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	78%
Garantie des droits des usagers et leur participation	Favoriser l'appropriation des droits et règles de fonctionnement de la structure par les usagers		■	■	■	■	■	■	■									45%
Protection et prévention des risques	Prévenir les risques professionnels Prévenir les risques incendie	■	■							■				■				43%
L'organisation de l'établissement ou de service au service de l'utilisateur	Assurer l'appropriation et la mise en œuvre des recommandations de bonnes pratiques professionnelles Assurer la présence de 2 surveillants durant la nuit	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	96%

Constats et analyse : Pour l'essentiel, pour cette année 2018, nous avons réalisé à 78%, la réécriture du projet de service. Nous avons retardé sa finalisation du fait de l'application de SERAFIN-PH pour les prestations servies et plus récemment, nous avons étendu ce travail aux besoins. Il va être essentiel pour nous de pouvoir stopper tout nouvel ajustement de cette écriture, pour réellement finaliser cette rédaction.

6. Les investissements

	2016	2017	2018
<i>Budget d'investissement prévu</i>	0	50 000	43 837
<i>Budget d'investissement consommé</i>	11 353	13 592	12 655

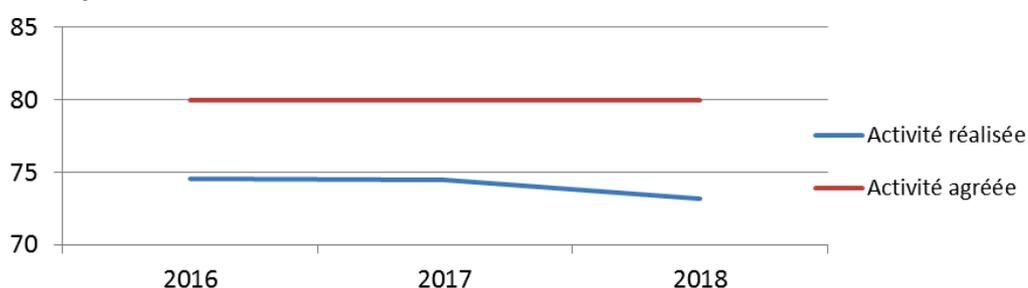
S.A.S.L.A.

(Service d'Accompagnement et de Suivi en Logement Autonome)

1. L'activité globale du S.A.S.L.A.

1.1. Activité

En nombre moyen de bénéficiaires



Constats et analyse : Un nombre moyen de bénéficiaires stabilisé pour cette année 2018.

1.2. Elément de budget médico-social

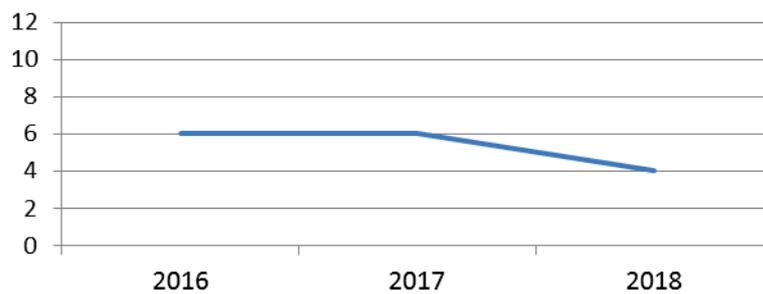
Activité 2018	Prévues	Recettes prévues	Réelles	Recettes réelles
<i>Journées réalisées</i>	24.132	791.389 €	24.310	788.584 €

	2016	2017	2018
Budget de fonctionnement demandé	Appartements : 109.324 € Résidences : 821.234 € Total : 930.558 €	943 861 €	802 764 €
Budget de fonctionnement alloué	877 326 €	895.074 €	791.389
Dépenses nettes réelles	Appartements : 89.747 € Résidences : 793.598 € Total : 883.345 €	859.917 €	791.854
Résultat net comptable	Appartements : 19.208 € Résidences : - 9.091€ Total : 10.117 €	26.053 €	- 1.385

Constats et analyse : Une situation financière qui se trouve à l'équilibre avec une activité en augmentation.

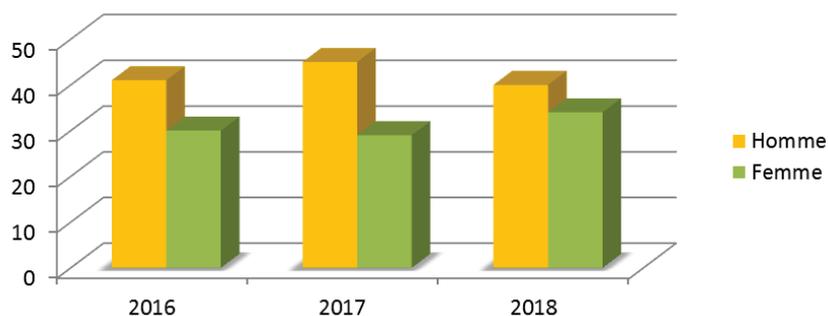
2. Les bénéficiaires du S.A.S.L.A.

2.1. Evolution du nombre d'admissions



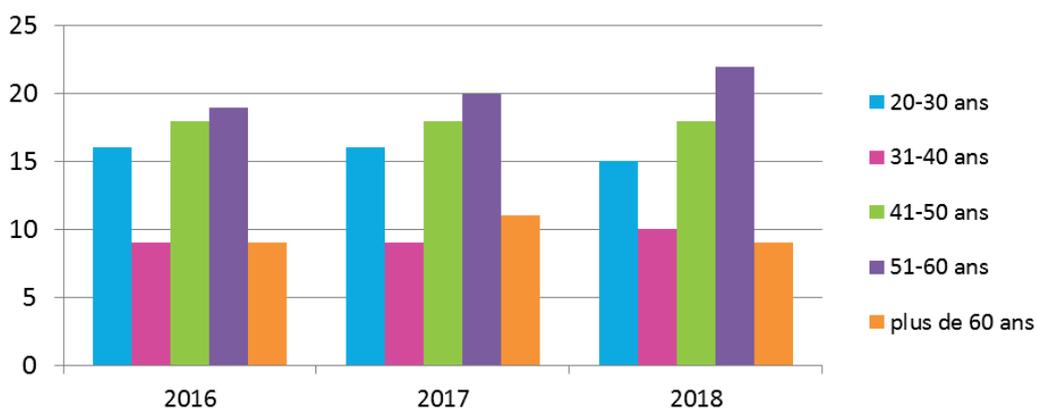
Constats et analyse : Une année 2018 marquée par un nombre d'admissions en légère baisse (-2).

2.2. La répartition hommes/femmes des bénéficiaires au 31/12/2018



Constats et analyse : Une variation marquée de l'équilibre des genres avec un renforcement du nombre de femmes

2.3. La répartition par âge des bénéficiaires au 31/12/2018



Constats et analyse : Le nombre des plus jeunes reste stable comme celui des plus de 50 ans, avec un léger reflux des plus de 60 ans (-2).

2.4. La répartition des personnes accueillies par catégories de déficiences

Les résidences :

Les personnes accueillies bénéficient d'une orientation MDPH.

Les résidences accueillent des personnes déficientes légères, moyennes ou profondes. Ces handicaps peuvent être associés à certains troubles : du langage, mobilité réduite, surdité.

Les bénéficiaires sont issus, pour la plupart, de la région et ont été dès leur jeune âge admis dans les structures de l'A.P.A.E.I. où ils ont suivi le parcours institutionnel classique : I.M.E, I.M.Pro puis ESAT. Le choix du mode d'habitat revient à la Personne Handicapée ou à sa famille.

Dans les résidences locatives, les personnes sont pour la plupart d'entre elles issues de foyers d'hébergement où des évaluations ont pu être menées. La volonté clairement exprimée des bénéficiaires était un facteur déterminant et a entraîné une dynamique de réussite.

Les critères incontournables d'accueil sont les suivants :

- capacité de tolérance et de maîtrise de soi
- pas de troubles du comportement avec risque de passage aux actes de violence
- capacité de gestion des actes essentiels de la vie quotidienne

Les appartements :

Le service des appartements supervisés accompagne 25 adultes en situation de handicap mental qui présentent une déficience intellectuelle légère.

Le public présente des profils plutôt homogènes même si nous accompagnons des travailleurs et des retraités d'ESAT. Certaines personnes présentent cependant des troubles psychiques et ne supportent pas la collectivité ou s'y adaptent avec difficulté. C'est pourquoi ils vivent en appartement et bénéficient de l'action du service des appartements supervisés.

Nous accompagnons :

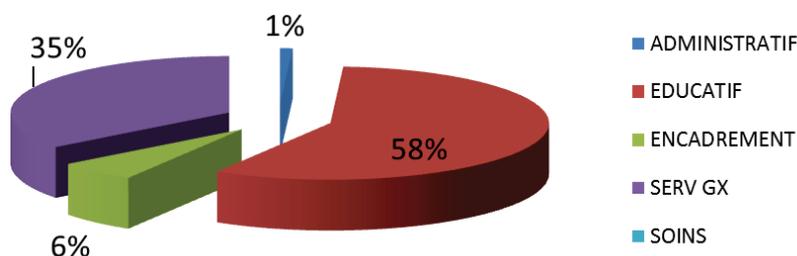
- 12 personnes qui travaillent à temps plein en ESAT
- 5 personnes qui travaillent à temps partiel en ESAT
- 7 personnes qui n'ont plus d'activité professionnelle

Les logements des bénéficiaires sont disséminés sur les trois principales communes où sont implantés les ESAT de l'APA EI de la Côte Fleurie : Dives-sur-Mer, Cabourg, Dozulé et Troarn. Les accompagnements répondent (l'unanimité est réelle) aux besoins et aux attentes du public. Les besoins des personnes handicapées sont identiques à tout adulte. Ce sont les réponses à ces besoins qui doivent être adaptées.

3. Les ressources humaines du S.A.S.L.A.

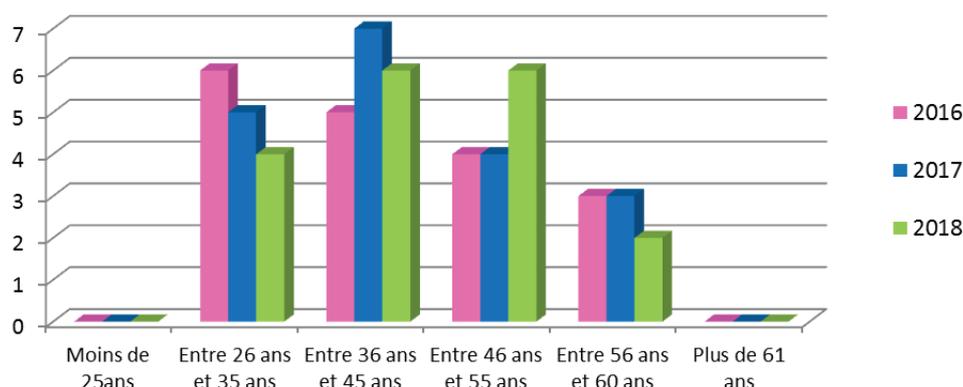
3.1. La répartition des salariés par équipe (en ETP)

L'équipe du S.A.S.L.A. au 31 décembre 2018 est constituée de 18 salariés pour 18.45 ETP.



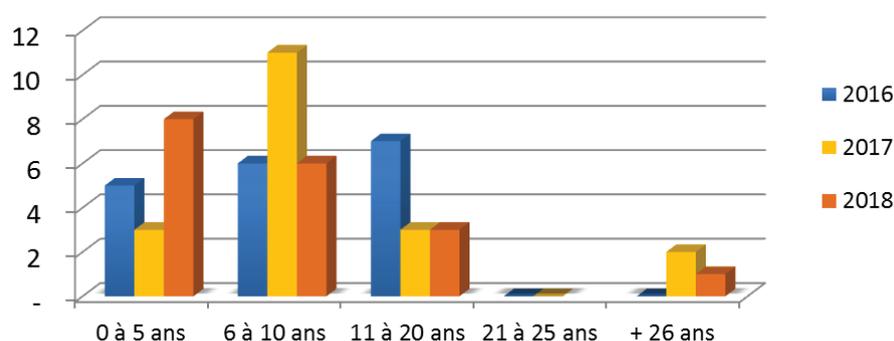
Constats et analyse : et analyse : Nous avons un taux d'encadrement de 1 ETP éducatif pour 8,19 résidents et de 1 ETP global pour 4,73 résidents.

3.2. La pyramide des âges des salariés du S.A.S.L.A. au 31/12/2018



Constats et analyse : Des effectifs jeunes qui se sont encore renforcés avec la « fusion » effective des appartements supervisés et des résidences.

3.3. Répartition des salariés selon l'ancienneté au sein du SASLA au 31/12/2018



Constats et analyse : Un renouvellement des équipes sur le SASLA.

3.4. La formation du personnel

Thème de formation	Catégorie équipe de salariés	Nombre de salariés	Nombre d'heures total
Sécurité incendie	Educatif et veille de nuit	4	8h
Analyse des pratiques professionnelles	Educatif	2	24h
Evacuation incendie	Tous	Tous	1h

Constats et analyse : Nous avons maintenu pour cette année notre dispositif d'analyse des pratiques professionnelles, ce dispositif a emporté l'adhésion du personnel concerné qui y trouve la réflexion nécessaire à l'évaluation et à l'amélioration des pratiques professionnelles.

La sécurité incendie est une problématique qui nécessite des formations initiales mais aussi de maintien de l'ensemble des personnels.

4. Activités et événements de l'année

La présentation du SASLA au Forum de l'IME de Bodereau à Fleury-sur-Orne :

Participation du SASLA à la journée forum organisée par l'IME de Bodereau. L'objectif était de présenter l'APAEI et plus particulièrement le fonctionnement et les missions du SASLA. Les rencontres avec les familles étaient très riches, elles ont pu recevoir les informations nécessaires pour le devenir de leurs enfants qui ont pour projet d'intégrer un ESAT avec un hébergement.

L'appartement Tremplin depuis juillet :

La mise en place de l'appartement Tremplin sur la résidence la Triade est la grande nouveauté de cette année. Les usagers de l'APAEI ou extérieurs à l'association se positionnent sur une période de stage afin d'évaluer leurs capacités d'autonomie dans les actes de la vie quotidienne.

Dans un premier temps, le SASLA propose un stage découverte puis un stage d'approfondissement est généralement programmé. Lors de chaque début de stage une convention est signée par les deux parties.

De juillet à décembre, 71 jours d'accueil sur le logement Tremplin ont déjà été comptabilisés.

Les activités du mois d'août :

Chaque été, la majorité des adultes partent en séjours adaptés ou dans leur famille. Certains jeunes adultes sont restés sur la résidence Piéride et ont bénéficié des activités mises en place par les éducateurs du SASLA résidences et logements extérieurs. Cette mutualisation a permis aux adultes de partager des activités d'intérêts communs, de recréer une dynamique de groupe. Le bilan est positif, depuis, certains adultes des logements extérieurs participent aux activités des résidences.

Tandis que certains résidents sont partis en séjour adapté, d'autres sont partis en camping, proposé par l'équipe éducative. Avec l'accord des résidents, le choix s'est posé sur le camping « cap fun » de Houlgate. Les résidents ont apprécié les nombreuses animations et spectacles chaque soir.

Les fêtes de fin d'année :

Le samedi 15 décembre les adultes du SASLA (résidences et logements autonomes) se sont réunis au « P'tit Bichou » à Dives-sur-Mer pour fêter ensemble les fêtes de fin d'années. Un cabaret sur le thème du Brésil leur a été proposé. Tous ont été très satisfaits de la journée festive.

Les activités culturelles et sportives tout au long de l'année :

Gymnastique douce, danse, chant, activité cynothérapie rythment l'année. En octobre, les résidents et les éducatrices ont invité les parents et tuteurs à une représentation de danse, mais aussi pour présenter « un clip » de chaque participant de l'activité expression scénique, où chacun a pu s'exprimer librement en chantant et dansant, le temps d'une chanson.

Durant toute l'année, le service de jour a proposé également de nombreuses sorties et activités comme le Mont Saint Michel, luge au Pont de la Souleuvre, du théâtre, des visites de musées, des champignonnières, d'une chèvrerie, mais aussi, la confection de pizzas chez un pizzaiolo.

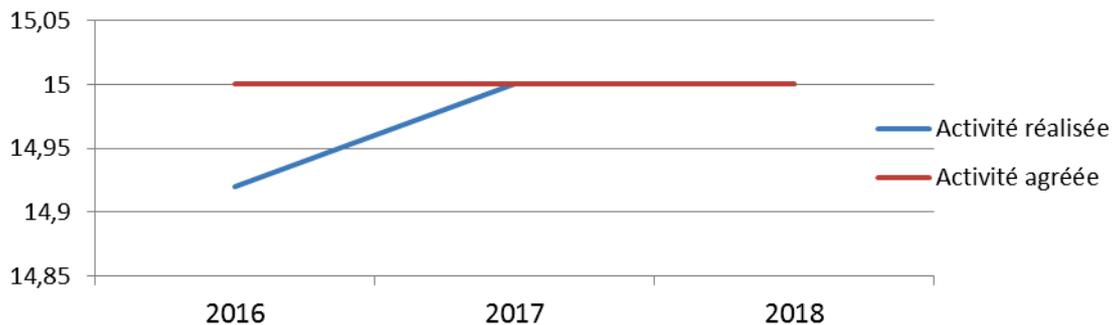
En 2018, le service de jour a partagé beaucoup d'activité et de sorties en partenariat avec l'IME et le FOA de Dozulé.

F.O.A. Jean Vasnier

1. L'activité globale du F.O.A.

1.1. Activité

En nombre moyen de bénéficiaires



Constats et analyse : Nous avons été tout au long de l'année 2018 au maximum de notre capacité d'accueil.

1.2. Elément de budget médico-social

Activité 2018	Prévues	Recettes prévues	Réelles	Recettes réelles
<i>Journées réalisées</i>	5.166	686.173 €	5.058	671.235 €
<i>Absences facturables</i>			84	9.402 €
Total Recettes				680.637 €

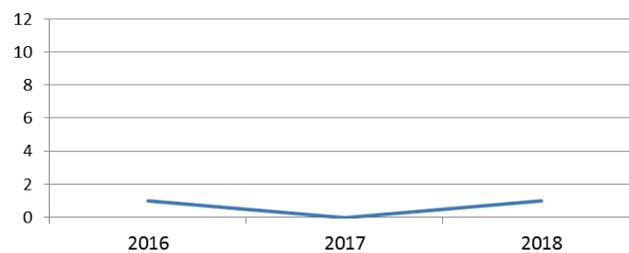
	2016	2017	2018
<i>Budget de fonctionnement demandé</i>	697.172	685 815	702 304
<i>Budget de fonctionnement alloué</i>	683.598	685.815	686.173
<i>Dépenses nettes réelles</i>	656.158	680.418	651.464
<i>Résultat net comptable</i>	40.311	14.985	29.173

Constats et analyse : Une activité en très léger recul du fait notamment d'une hospitalisation prolongée de l'un des résidents. Des dépenses réelles nettement en deçà du budget de fonctionnement alloué participent du maintien d'un résultat excédentaire.

2. Les bénéficiaires du F.O.A.

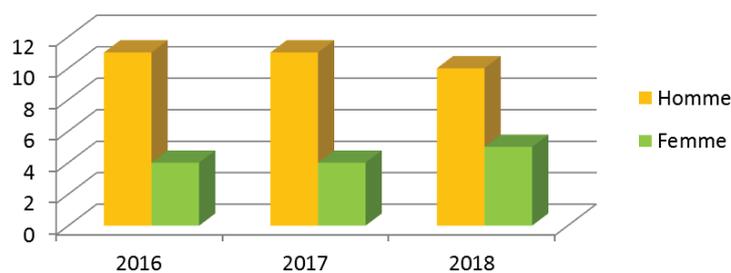
2.1. Evolution du nombre d'admissions

En nombre moyen de bénéficiaires



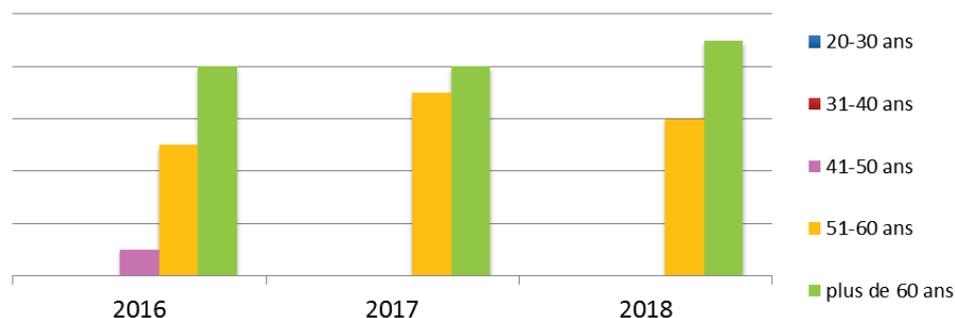
Constats et analyse : Une seule admission est à constater pour cette année 2018.

2.2. La répartition hommes/femmes des bénéficiaires au 31/12/2018



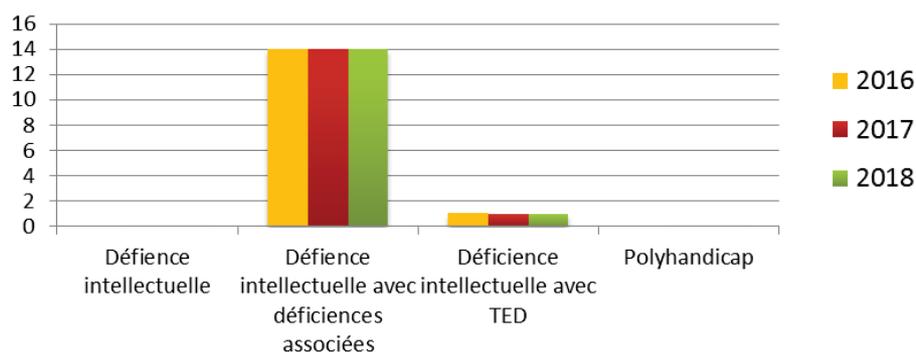
Constats et analyse : La répartition des genres s'est légèrement modifiée du fait de l'admission d'une femme à l'occasion du départ d'un homme.

2.3. La répartition par âge des bénéficiaires au 31/12/2018



Constats et analyse : La part des plus de 60 ans s'est accrue (+ 1 personne), la population est effectivement vieillissante, en adéquation avec la spécificité de cette structure.

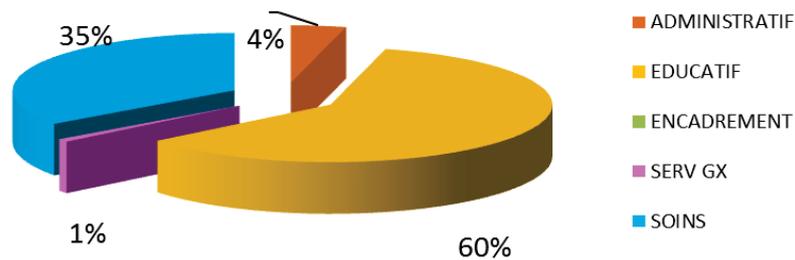
2.4. La répartition des personnes accueillies par catégories de déficiences



3. Les ressources humaines du F.O.A.

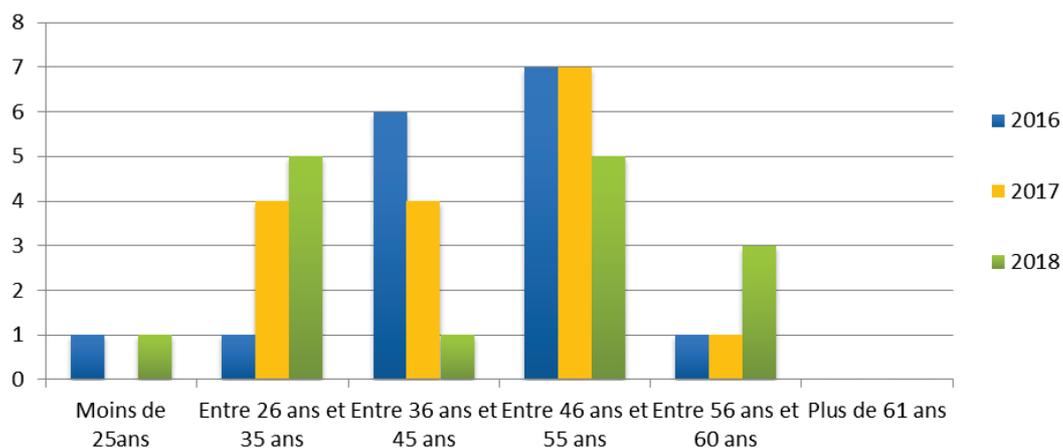
3.1. La répartition des salariés par équipe (en ETP)

L'équipe du F.O.A. au 31 décembre 2018 est constituée de 15 salariés pour 13.33 ETP.



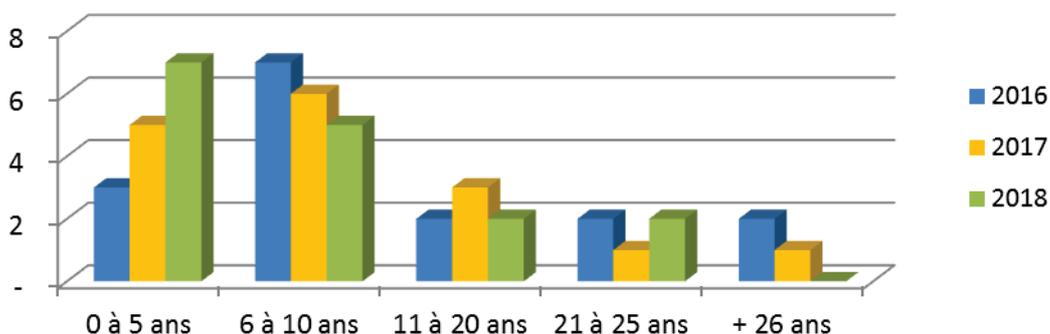
Constats et analyse : Nous avons un taux d'encadrement de 1 ETP éducatif pour 1.79 résidents et de 1 ETP global pour 1.08 résidents.

3.2. La pyramide des âges des salariés du F.O.A. au 31/12/2018



Constats et analyse : Une équipe jeune dont plus de la moitié à moins de 45 ans.

3.3. Répartition des salariés selon l'ancienneté au sein du F.O.A. au 31/12/2018



Constats et analyse : Une équipe qui s'est à nouveau fortement renouvelée en 2018.

3.4. La formation du personnel

<i>Thème de formation</i>	<i>Catégorie équipe de salariés</i>	<i>Nombre de salariés</i>	<i>Nombre d'heures total</i>
<i>Analyse de pratiques professionnelles</i>	<i>Educatif</i>	<i>2</i>	<i>160 h</i>
<i>Exercice d'évacuation</i>	<i>Tout type de personnel</i>	<i>Tous (commun avec FHJV)</i>	<i>2h</i>

Constats et analyse : Nous avons maintenu pour cette année notre dispositif d'analyse des pratiques professionnelles, ce dispositif a remporté l'adhésion du personnel concerné qui y trouve la réflexion nécessaire à l'évaluation et à l'amélioration des pratiques professionnelles.

La sécurité incendie est une problématique qui nécessite des formations initiales mais aussi de maintien de l'ensemble des personnels.

4. Activités et événements de l'année

Les activités régulières :

- La piscine : activité de détente, groupe de 3 personnes avec 1 éducateur. L'activité concerne 9 à 10 personnes.
- La médiathèque : le jeudi, tous les 15 jours.
- Le théâtre : tous le vendredi avec l'association « les petites mains ».
- La cuisine : activité plaisir 1 fois par semaine. L'activité concerne 13 usagers.
- Les boules lyonnaises : activité avec le foyer, le lundi soir pour 2 usagers.
- Tricot : 1 fois tous les 15 jours avec une intervenante extérieure.
- Chants et Prières : 1 fois par mois, le lundi.
- Des activités manuelles diverses sont liées aux fêtes calendaires, sorties diverses...
- Siel bleue (activité physique adaptée).
- Art floral à Cambremer.
- Fabrication d'un hôtel à insecte à Trouville.
- Pièce de théâtre à Houlgate.

Les projets exceptionnels de cette année :

- Championnat de France d'athlétisme à Nîmes.
- Marché de Noël à Pont L'évêque.
- Sortie au théâtre de Lisieux.
- Sortie au cabaret le p'tit bichou.
- Carnaval au FOA avec des invitations de structures extérieures.
- Kermesse au FOA avec des invitations de structures extérieures.
-

Les activités estivales :

- Sortie au zoo
- Petit train
- Balade en bateau à Honfleur
- Pêche
- Sortie au restaurant
- Repas cuisinés par les usagers
- Journée au gîte avec le foyer
- Petit train
- Visite du jardin + château de Canon
- Confection de confiture
- Pique-nique à la plage
- Cinéma
- Activités manuelles

Certains usagers sont intervenus dans des structures extérieures :

- IRTS
- MFR La Pommeraye de Saint Désir

5. Démarche d'Amélioration Continue

Structure	FOA	Période												Niveau d'avancement de la thématique
Année Scolaire	2018-2019	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	
Le projet d'établissement ou de service et ses modalités de mise en œuvre	Rendre les activités lisibles	■	■	■	■									66%
Garantie des droits des usagers et leur participation	Garantir la remise à chaque usager d'un contrat de séjour Garantir la prévention des situations de maltraitance et la gestion des incidents / plaintes	■	■	■	■	■	■	■	■	■				51%
Protection et prévention des risques	Sécuriser le circuit des médicaments Prévenir les risques incendie Assurer la traçabilité de l'entretien des locaux	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	98%
L'établissement ou le service dans son environnement	Assurer lisibilité et pérennité des partenariats Proposer un accompagnement global à l'utilisateur	■	■	■	■	■	■	■	■					6%
L'organisation de l'établissement ou de service au service de l'utilisateur	Assurer l'appropriation et la mise en œuvre des recommandations de bonnes pratiques professionnelles Evaluer les pratiques de la structure	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	85%

6. Les investissements

Les investissements du FOA sont communs à ceux du Foyer d'Hébergement.

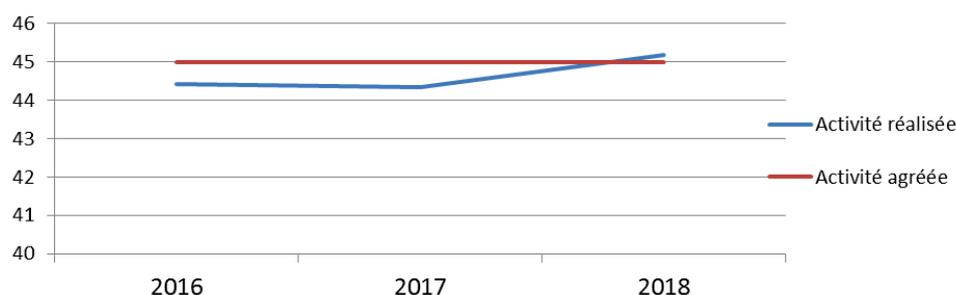
	2016	2017	2018
<i>Budget d'investissement prévu</i>	0	25.723	49.432
<i>Budget d'investissement consommé</i>	21.070	22.081	42.477

Foyer d'hébergement Jean Vasnier

1. L'activité globale du Foyer Jean Vasnier - section hébergement

1.1. Activité

En nombre moyen de bénéficiaires



Constats et analyse : Le dépassement du niveau d'activité agréée s'explique notamment par l'accueil d'un résident supplémentaire pendant 3 mois, portant ainsi à 46 le nombre de résidents accueillis.

1.2. Elément de budget médico-social

Activité 2018	Prévues	Recettes prévues	Réelles	Recettes réelles
<i>Journées réalisées</i>	13.948	1.226.609 €	13.456	1.181.655 €
<i>Absences facturables</i>			990	69.449 €
Total Recettes				1.251.104 €

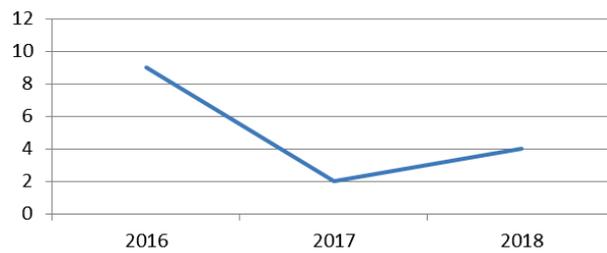
	2016	2017	2018
<i>Budget de fonctionnement demandé</i>	1.182.540	1 237 375	1 249 600
<i>Budget de fonctionnement alloué</i>	1.260.570	1.234.439	1.226.609
<i>Dépenses nettes réelles</i>	1.247.161	1.205.907	1.235.036
<i>Résultat net comptable</i>	37.222	68.338	19.142

Constats et analyse : L'activité 2018 est en déficit de 492 journées, largement compensées par les 990 journées d'absences facturables. De ce fait, les produits supplémentaires ont conduit à un résultat net comptable positif.

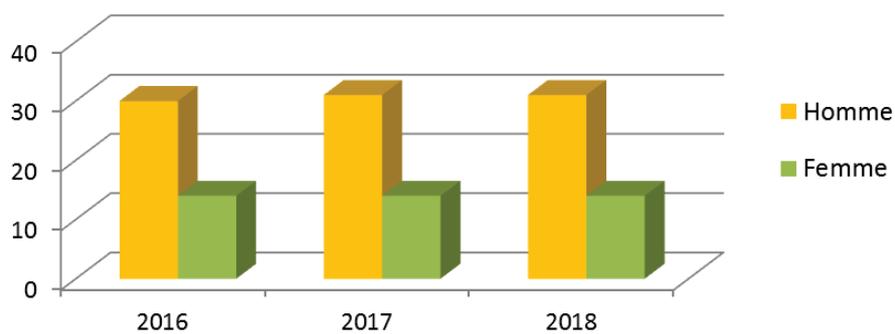
2. Les bénéficiaires du Foyer Jean Vasnier - section hébergement

2.1. Evolution du nombre d'admissions

En nombre moyen de bénéficiaires

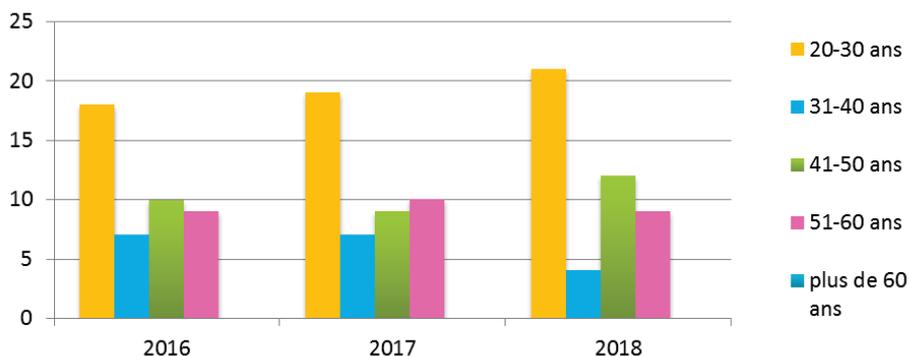


2.2. La répartition hommes/femmes des bénéficiaires au 31/12/2018



Constats et analyse : Situation absolument identique à celles constatées les années précédentes.

2.3. La répartition par âge des bénéficiaires au 31/12/2018



Constats et analyse : Renforcement des effectifs pour les plus jeunes et diminution pour les plus âgés.

2.4. La répartition des personnes accueillies par catégories de déficiences

Les origines des pathologies principales proviennent de causes génétiques identifiées (trisomie 21), de séquelles d'autres maladies ou de troubles survenus durant la grossesse, à la naissance ou en bas âge, de traumatismes d'origines externes (accidents), de troubles psychiques stabilisés (psychose infantile). A ces pathologies peuvent se rajouter des troubles associés tels que l'épilepsie, ou des séquelles d'hémiplégie.

Les handicaps des usages sont forts différents, cependant les personnes accueillies se caractérisent par un retard mental moyen, associé ou pas à des troubles du comportement et de la conduite, ou un retard mental sévère. Cela peut se traduire dans le quotient de la personne handicapée par :

- un non ajustement des comportements et des réactions aux conventions sociales
- des difficultés à accepter les frustrations
- des attitudes exclusives dans la relation
- des comportements agressifs, surtout verbalement
- des difficultés dans les activités domestiques et sociales (transport, ménage, achat, suivi de la santé)
- des attitudes infantiles

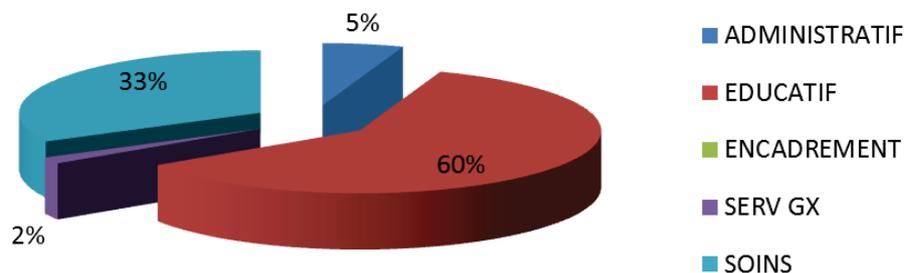
Pour environ la moitié des usagers, il existe des obstacles dans l'expression verbale, une difficulté à gérer la solitude et une recherche permanente de présence physique.

Pour 6 personnes il existe une avancée en âge, sans qu'il soit constaté une dépendance accrue. Nous notons pour ces personnes une altération de leurs possibilités physiques, une usure dans leur activité professionnelle.

3. Les ressources humaines du Foyer Jean Vasnier

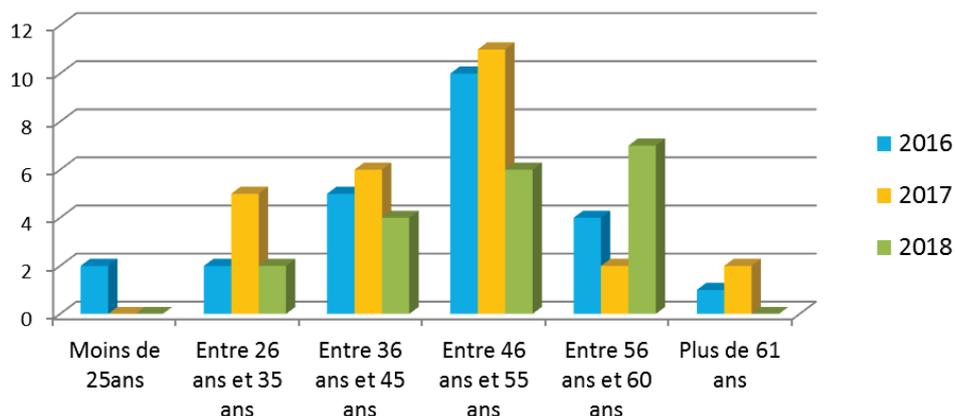
3.1. La répartition des salariés par équipe (en ETP)

L'équipe du Foyer Jean Vasnier - section hébergement ESAT au 31 décembre 2018 est constituée de 22 salariés pour 17.59 ETP.

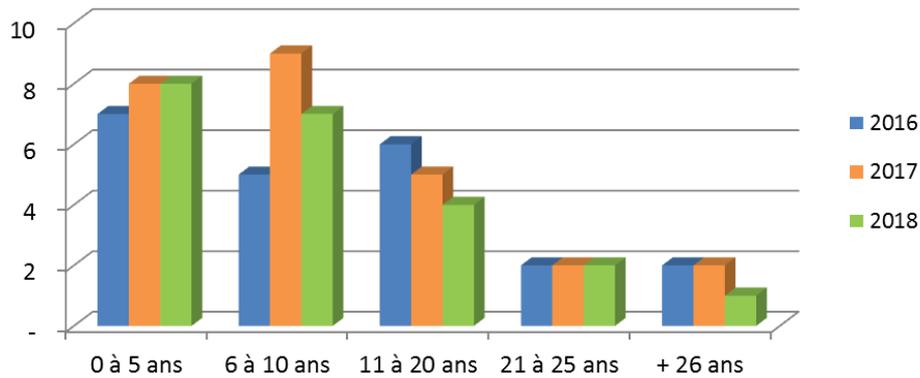


Constats et analyse : Nous avons un taux d'encadrement de 1 ETP éducatif pour 3,59 résidents et de 1 ETP global pour 2,16 résidents.

3.2. La pyramide des âges des salariés du Foyer Jean Vasnier au 31/12/2018



3.3. Répartition des salariés selon l'ancienneté au sein du Foyer Jean Vasnier au 31/12/2018



Constats et analyse : Nous constatons le maintien du renforcement des effectifs de salariés ayant 10 ans et moins d'ancienneté.

3.4. La formation du personnel

<i>Thème de formation</i>	<i>Catégorie équipe de salariés</i>	<i>Nombre de salariés</i>	<i>Nombre d'heures total</i>
Surveillant de nuit qualifié	<i>Surveillants de nuits</i>	2	378 h
Contrat de professionnalisation	<i>Educatif</i>	1	1 365 h
Analyses des pratiques professionnelles	<i>Educatif</i>	2	160 h
Exercice d'évacuation	<i>Tout type de personnel</i>	Tous	2 h
Sécurité incendie	<i>Tout type de personnel</i>	12 (commun avec FOA)	84 h

Constats et analyse : Comme pour les années précédentes, l'accent a été mis sur les formations qualifiantes, d'une part au travers du contrat de professionnalisation AES et d'autre part pour la qualification de notre équipe de surveillants de nuit.

Nous avons maintenu pour cette année notre dispositif d'analyse des pratiques professionnelles, ce dispositif a remporté l'adhésion du personnel concerné qui y trouve la réflexion nécessaire à l'évaluation et à l'amélioration des pratiques professionnelles.

La sécurité incendie est une problématique qui nécessite des formations initiales mais aussi de maintien de l'ensemble des personnels.

4. Activités et événements de l'année

L'appartement Tremplin :

Dans la continuité de notre travail sur l'autonomie et suite à l'ouverture d'un appartement Tremplin sur le Service d' Aide et de Suivi en Logement Autonome, il a été proposé à 4 usagers du foyer d'effectuer un stage en appartement. En préparation de ce stage, chaque usager a pu développer son autonomie en participant aux ateliers cuisine et linge, et en continuant les projets « se réveiller seul » et « prendre seul son traitement ».

Les loisirs :

Les activités sportives sont encore très présentes cette année, certaines sont pérennes comme le hand-ball, la danse douce, les boules lyonnaises, le badminton, l'équitation, le tennis de table et l'athlétisme. Une nouvelle activité « Danse rythmée » se déroule tous les lundis soir sur le foyer. Le Tennis n'ayant pas eu assez d'adhérents, il n'a pu être continué.

Au-delà des activités sportives, se déroulent toujours les activités chant et prière, tricot, théâtre et cuisine. Cette année, la musicothérapie a fait son entrée et compte deux adhérents.

Chaque week-end et vacances, nous proposons aux usagers de participer à différentes activités au sein même du foyer : activités manuelles, cuisine, pâtisserie, après-midi dansant, diffusion de film, rangement et aménagement des locaux, jeux de sociétés, jeux de plein air, jardinage, soins esthétiques.

Nous proposons régulièrement des sorties en fonction de ce que nous offrent les saisons et notre territoire :

- Evènement sportif : match de hockey sur glace, football
- Plein air : bord de mer, campagne, forêt, zoo
- Culturelle : musées, exposition, jazz sous les pommiers, cinéma, théâtre
- Détente / sportive : tir à l'arc, piscine, vélo rail, laser game, bowling
- Récréatives : foire de pâques, grande roue, Festiland
- Divers : Foire à tout, achats personnels

Grace aux actions mises en place par le comité sportif régional inter-foyer, les usagers du foyer Jean Vasnier ont eu la possibilité d'aller en discothèque à Ouistreham (organisé par le foyer), de participer à un bowling à Flers ainsi qu'à une journée fléchettes à Falaise. Ces journées inter-établissement sont toujours appréciées.

Les activités estivales :

En juillet, pour la 3ème année consécutive, 7 résidents se sont qualifiés pour participer aux championnats d'athlétisme en sport adapté. Ceux-ci se sont déroulés à Nîmes, ce qui a permis à nos athlètes de vivre de grands moments ; aussi bien dans l'organisation (transport, hôtel, repas,...) que dans la compétition en elle-même. Plusieurs résidents ont été médaillés et sont revenus avec des souvenirs pleins la tête.

Les vacances du mois d'août ont été, pour 35 usagers du foyer, l'occasion de partir en séjours adaptés sur 1, 2 ou 3 semaines. Certains ont préféré passer leurs vacances en famille et pour une personne un accueil sur le FOA a été proposé.

Les propositions de séjours n'étant pas adaptées à tous et les dates ne correspondant pas forcément aux dates de fermeture de l'ESAT, certains usagers se sont retrouvés sans accueil pendant leurs vacances. Pour pallier à cela, l'équipe **éducative a proposé à 12 d'entre eux de passer une semaine en gîte**. L'objectif du gîte n'est pas de partir loin, mais de pouvoir rompre avec la collectivité, bénéficier de moments conviviaux et participer à des activités différentes de celles proposées au foyer.

Pendant cette semaine, **les vacanciers ont pu vivre au rythme des tâches quotidiennes et des diverses activités** proposées. Pour certains, cette manière de « vivre ensemble » était nouvelle. Ces tâches ont été effectuées, dans un esprit convivial et d'entraide. Au cours de la semaine, plusieurs activités ont été proposées, telle qu'une balade en calèche, le musée Juno Beach de Courseulles-Sur-Mer, Mac Do, restaurant Chinois ou une après-midi char à voile. Activité qui reste pour beaucoup d'entre eux, une belle expérience, puisque activité nouvelle pour tous. Ils ont pu également **profiter du cadre champêtre du gîte**, situé au cœur d'une ferme accueillant des vaches, poneys, moutons, poules et surtout des chats. **Nous avons également invité, le dernier jour, les résidents du FOA**, à venir déjeuner avec nous. La présence des veilleurs en soirée, a été appréciée par les résidents. Aucun horaire de couchage n'ayant été posé, ils ont pu organiser des soirées pétanques, jeux de société. Ce qui a particulièrement plu aux veilleurs, qui ont pu découvrir les résidents différemment qu'au foyer.

Les résidents ayant participé sont tous contents de cette « expérience » et souhaitent recommencer. Certains ont d'ailleurs quelques propositions comme un groupe plus petit pour une ambiance encore plus familiale, ou encore une location sur un week-end ou sur des vacances en autonomie sans veilleurs la nuit. Propositions à retravailler en équipe.

5. Démarche d'Amélioration Continue

Structure	Foyer Jean Vasnier														
Année Scolaire	2018-2019														
Thématique	Objectifs	Période												Niveau d'avancement de la thématique	
		S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A		
Le projet d'établissement ou de service et ses modalités de mise en œuvre	Assurer une dynamique autour du Projet d'établissement														81%
Personnalisation de l'accompagnement	Garantir à chaque usager la réalisation d'un projet personnalisé, actualisé annuellement														99%
Protection et prévention des risques	Prévenir les risques professionnels et psychosociaux Mettre en place un système de gestion des dysfonctionnements														41%
L'organisation de l'établissement ou de service au service de l'utilisateur	Assurer l'appropriation des recommandations de bonnes pratiques par les professionnels														100%

Constats et analyse : Pour cette année 2018, nous avons finalisé les dispositifs permettant l'appropriation des bonnes pratiques par les professionnels. Le même niveau de réalisation a été atteint pour la réalisation et l'actualisation des projets personnalisés.

Nous avons beaucoup travaillé à la dynamique autour du projet d'établissement et notamment au travers des groupes de travail sur les fiches action.

Nous demeurons par contre en retrait sur l'actualisation du DUERP, dans l'attente de la mise en place d'une solution logicielle et de l'exploitation statistique concernant les alertes incidents.

6. Les investissements

Les investissements sont identiques à ceux du FOA.

Projets et perspectives du pôle pour 2019

En 2018, nous indiquions la nécessité d'acculturation des équipes aux nouveaux dispositifs liés à la mise en œuvre de la démarche d'amélioration continue, de rendre plus intelligible l'enquête de satisfaction, de maintenir l'ADPP, de finaliser les travaux de plomberie au foyer Jean Vasnier et de concrétiser le projet de construction du nouveau SAJH.

De tous ces éléments, beaucoup ont abouti mais seule la question de l'acculturation à la démarche d'amélioration continue, loin de ne pas avoir été instruite, n'a pas été totalement finalisée, comme si nous devions faire face à deux temporalités, celle liée à l'évolution de nos politiques sociales, de nos établissements et celle de nous, professionnels.

Il va s'agir pour 2019, de mener ces deux temporalités, d'accompagner le changement mais aussi la vitesse à laquelle celui-ci va s'opérer. En cela, 2019 ne va pas manquer de chantiers avec le premier d'entre-eux, le CPOM.

Ce sera, par définition, un travail difficile et exigeant car si nous avons mis en place la nécessaire transparence de nos pratiques professionnelles, nous manquons de clarté dans la mise en œuvre des différentes politiques sociales tant dans leurs modalités que dans leurs articulations.

Ce dont je suis certain pour 2019, c'est de la disponibilité des équipes face à cette dynamique de changement ainsi que de leur motivation à envisager les nécessaires adaptations de leurs actions et de leurs postures professionnelles.

Le Pôle Soins

Dozulé

13 avenue Georges Landry - 14430 Dozulé - Tél. 02 31 79 21 52 - Fax : 02 31 79 50 97
Courriel : mas-secretariat@apaei-cote-fleurie.com



Mireille LORENZATO,
Directrice du
Pôle Soins

Le mot de la Direction

« Les hommes construisent trop de murs et pas assez de ponts » Isaac NEWTON

Construire des ponts, des passerelles avec d'autres domaines de compétences, avec d'autres structures sanitaires ou médico-sociales mais aussi signer des conventions de partenariats avec le monde extérieur est le rôle de chacun de façon à ce que le service rendu auprès du public accueilli soit toujours adapté et réponde à ses besoins et attentes.

Depuis plusieurs années, le Pôle Soins tisse un maillage avec les compétences du territoire pour les prestations de soins et la participation sociale.

En 2018, la Maison d'Accueil Spécialisée a répondu pour la première fois à un appel à projets - Culture - Santé auprès de l'Agence Régionale de la Santé et de la Direction Régionale des Affaires Culturelles. Ce projet intitulé : « Mon Plan Ciné » en partenariat avec le cinéma LUX de Caen, permet à un grand nombre de résidents d'aller au cinéma, où les émotions se manifestent sans retenue.

Le Foyer d'Accueil Médicalisé a fêté ses dix années avec le FAM Horticole : « *une expérience qui dure* ». Ce fut l'occasion de convier les familles, les amis, les partenaires, et les autres établissements de l'APAEI Côte Fleurie.

J'adresse ma plus vive reconnaissance à tous les accompagnants qui s'investissent dans ces moments de partage, et créent ainsi un pont avec l'extérieur, c'est-à-dire le milieu ordinaire où chacun y puise de la joie, du rire, de l'émotion !

En 2018, les outils de demain se mettent en place tels que Via trajectoire, service d'aide à l'orientation personnalisé des personnes en situation d'handicap, les nomenclatures Serafin - PH des besoins et des prestations directes et indirectes, les indicateurs de l'Agence Nationale d'Appui à la Performance - tableau de bord de la performance des établissements de santé et médico-sociaux.

L'appropriation de ces outils demande beaucoup de temps et d'investissement pour les personnels et contribue à réinventer notre Management et à mobiliser l'intelligence collective.

L'équilibre financier voire excédentaire pour le Pôle Soins va permettre de présenter une situation à l'équilibre dans la perspective du CPOM en 2020, et devrait permettre de développer une politique d'investissements afin de répondre aux besoins du public accueilli.

En 2018, l'enquête de satisfaction sur le Pôle Soins consolide les taux de satisfaction de 2017. La poursuite de la démarche d'amélioration continue avec la mise en place de temps d'échanges, de nouveaux outils de pilotage avec une participation de tous les acteurs est à perdurer. La collaboration active des familles aux réunions, au Conseil de la Vie Sociale, à la construction du projet personnalisé permet une meilleure connaissance du rôle de chacun au sein des établissements.

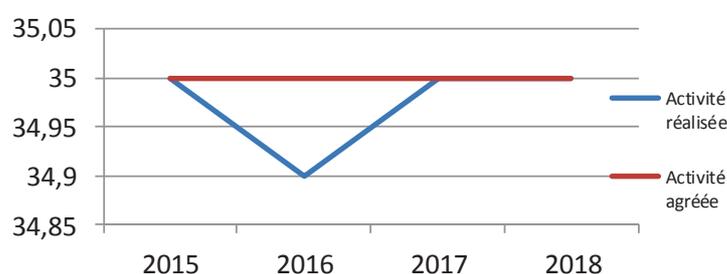
Aussi, « La difficulté n'est pas de comprendre les idées nouvelles mais d'échapper aux idées anciennes » J.M Keynes

Maison d'Accueil Spécialisée

1. L'activité globale de la Maison d'Accueil Spécialisée

1.1. Activité

En nombre moyen de bénéficiaires



Constats et analyse : Activité constante en accord avec l'activité agréée.

Faisant suite à un décès et à deux transferts, la MAS a accueilli :

- Une jeune adulte en situation de maltraitance à domicile, accueillie aussi à l'IME Corentin Donnard.
- Deux adultes en provenance du SAJH de Troarn en perte d'autonomie demandant une prise en charge médicalisée.
- Et l'accueil dans le cadre d'une mesure de protection, d'un jeune adulte de l'association Bercail Saint Denis (76) avec le transfert d'un de nos résidents vers le Foyer Sarepta - Fondation John Bost (76)
- Dans le cadre de la fin de la période dérogatoire, le départ d'une adolescente de 15 ans vers la MAS de Bois Grenier (59)

1.2. Elément de budget médico-social

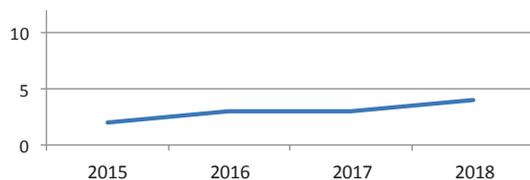
Activité 2018	Prévue	Réelle
Journées réalisées INTERNAT	10 182	10 282
Journées réalisées EXTERNAT	446	455

	2015	2016	2017	2018
Budget de fonctionnement demandé	2 539 647	2 439 199	2 424 174	2 423 894
Budget de fonctionnement alloué	2 664 190	2 590 292	2 368 815	2 389 661
Résultat net comptable	- 6 605	- 31 283	37 544	78 895

Constats et analyse : L'activité internat de la MAS se décline avec 10 737 journées pour un prévisionnel de 10 628 journées, soit +100 journées en internat et +9 journées en semi-internat. Le résultat comptable est excédentaire de 78 895,48 euros.

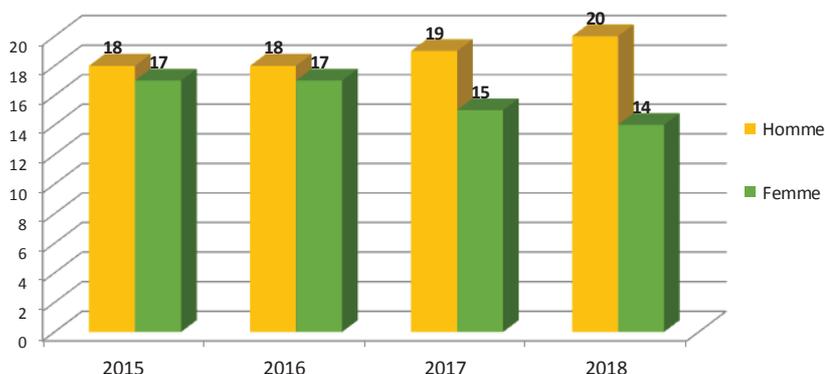
2. Les bénéficiaires de la M.A.S.

2.1. Evolution du nombre d'admissions

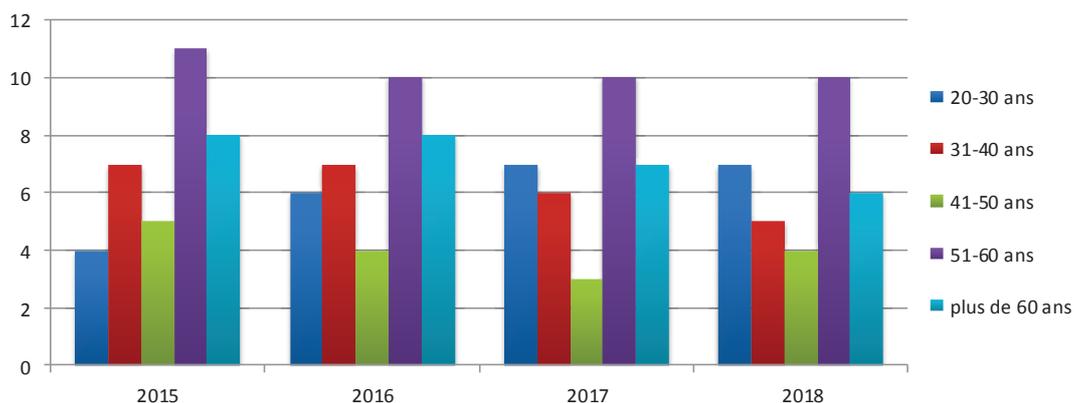


Constats et analyse : Quatre admissions d'origine différente (Domicile, SAJH, Foyers ...) sachant que la MAS possède une liste d'attente importante de 28 demandes. La MAS répond aussi aux demandes de la MDPH pour l'accueil de situations critiques.

2.2. La répartition hommes/femmes des bénéficiaires au 31/12/2018



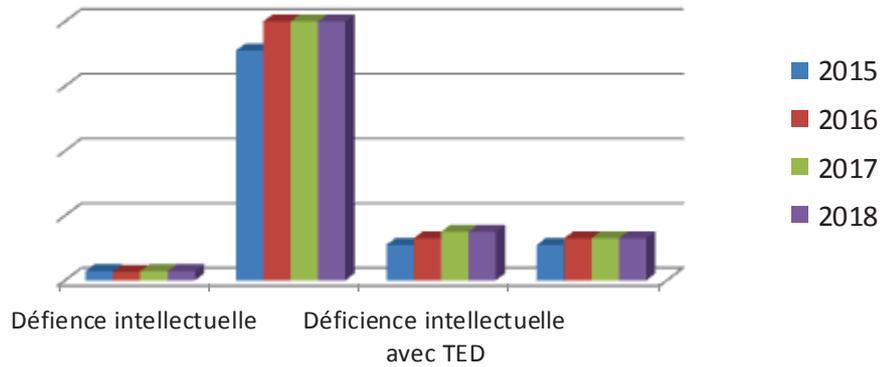
2.3. La répartition par âge des bénéficiaires au 31/12/2018



Constats et analyse : L'année 2018 confirme le vieillissement des bénéficiaires de plus de 60 ans et le rajeunissement avec ceux de la tranche d'âge 20-30 ans, dû aux dernières admissions de 2016 et 2017. La moyenne d'âge pour les hommes est 49,95 ans et de 46,11 ans pour les femmes.

Cette répartition d'âge demande aux professionnels l'adaptation de l'accompagnement au quotidien afin de satisfaire les besoins et attentes de chaque résident.

2.4. La répartition des personnes accueillies par catégories de déficiences



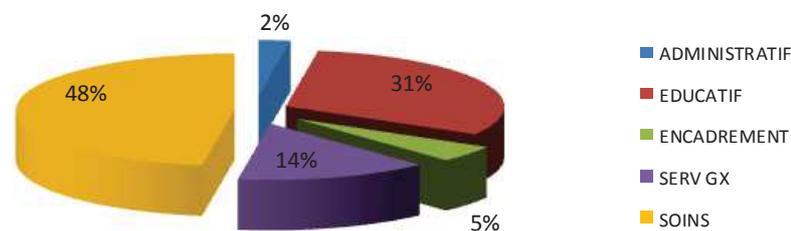
Constats et analyse : Les caractéristiques de la population accueillie n'évoluent pas, soit polyhandicap ou une déficience intellectuelle principale avec déficiences associées telles que troubles du comportement, TSA.

3. Les ressources humaines de la M.A.S.

3.1. La répartition des salariés par équipe (en ETP)

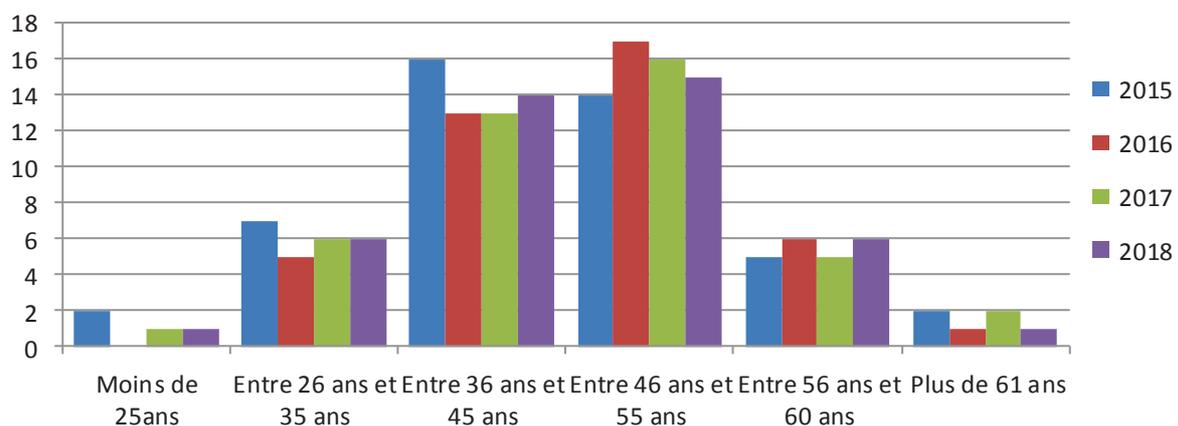
L'équipe de la M.A.S. au 31 décembre 2018 est constituée de 55 salariés pour 42.15 ETP.

REPARTITION DU PERSONNEL PAR SECTEUR D'INTERVENTION



Constats et analyse : Taux par bénéficiaire : 1,14 ETP par résident (éducatif + soins) et 1,42 ETP (administratif + éducatif + soins). Un point d'équilibre entre le personnel soignant et le personnel socio-éducatif est à préserver pour conduire un accompagnement global.

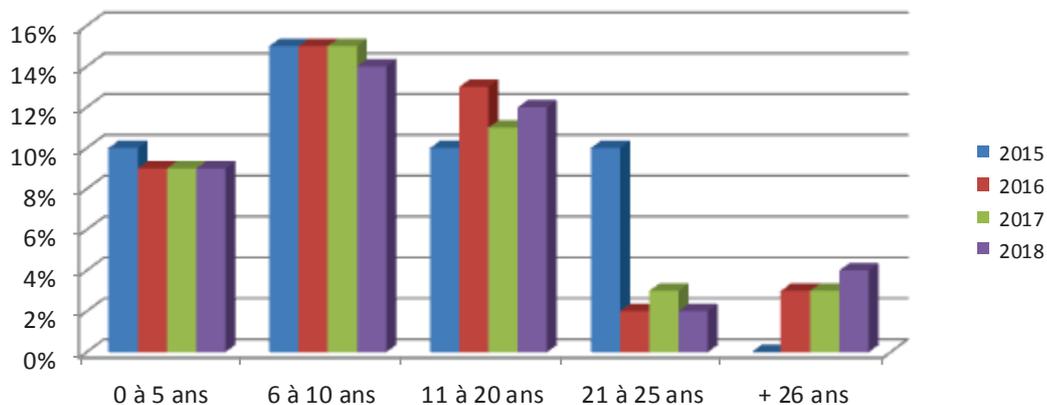
3.2. La pyramide des âges des salariés de la M.A.S. au 31/12/2018



Constats et analyse : L'effectif de 36 ans à 55 ans reste prédominant.

La pyramide des âges implique la nécessité de recruter de jeunes diplômés et des contrats de professionnalisation (deux contrats en 2018) voire, des contrats d'apprentissage pour assurer la pérennité des savoirs.

3.3. Répartition des salariés selon l'ancienneté au sein de la MAS au 31/12/2018



Constats et analyse : La répartition selon l'ancienneté démontre la fidélisation du personnel avec un pourcentage de 3 % pour plus de 26 ans et de 14 % entre 6 et 10 ans.

Points d'évolution souhaités ou proposés :

- Mutualisation du personnel avec les autres pôles de l'association afin de satisfaire les demandes ponctuelles et d'enrichir son parcours professionnel.
- Mobilité des professionnels au sein de la MAS selon les bonnes pratiques professionnelles.

3.4. La formation du personnel

Thème de formation	Catégorie équipe de salariés	Nombre de salariés	Nombre d'heures total
<i>Snoezelen</i>	<i>Soins - éducatif</i>	10	210
<i>Dispositif de régulation</i>	<i>Soins - éducatif</i>	26	102
<i>Exploitation SSI + Evacuation</i>	<i>direction, administratifs, services généraux, soins, éducatif</i>	10	30
<i>Prise en charge des personnes handicapées vieillissantes</i>	<i>éducatif</i>	3	42

Constats et analyse : Comme le budget 2017, le budget 2018 nous a contraints de faire le choix de formations collectives au détriment de formations individuelles, tout en répondant aux besoins de la MAS.

Deux salariées ont suivi un bilan de compétences dans le cadre d'un CIF- CDI.

Les formations d'Accompagnant Educatif et Social et Aide-soignant sont incluses dans le parcours des contrats de professionnalisation.

4. Activités et événements de l'année

Depuis 2017, le recrutement d'un poste d'Educateur Spécialisé pour la coordination des activités socio-culturelles a permis la mise en place d'un planning d'activités en respectant le projet individualisé de chaque adulte accueilli. Des réunions avec les familles, tuteurs et proches ont permis en 2018 d'informer de l'avancée du projet 2017 tout en les associant à la vie de l'établissement.

Les activités :

- « Mon plan ciné » en collaboration avec le projet santé -culture en partenariat avec la DRAC et l'ARS et le cinéma LUX de Caen.
- Convention avec IEM – APF d'Hérouville-Saint-Clair : mise à disposition du bassin thérapeutique les vendredis après-midis.
- Médiation asine, association Siel Bleu, atelier théâtre, musique, médiathèque, ...
- Repas à thèmes, sorties restaurants, cabarets, piscine, patinoire, activités manuelles, promenades, ...
- Concerts, sorties en mer, soirées football, ...

Constats et analyse :

La participation au « plan ciné » permet de se rendre à des séances de cinéma dans le milieu ordinaire.

Les animations socio-éducatives sont primordiales afin de préserver le lien social, les capacités motrices, de favoriser le plaisir et la valorisation de la personne, etc.... L'activité théâtre, piscine, sport adapté sont devenues incontournables et sont inscrites dans les projets personnalisés.

De plus, des rencontres inter-établissement se sont construites au fil du temps avec les professionnels du foyer Jean Vasnier pour l'activité théâtre et le sport adapté.

La participation à des manifestations régionales sport adapté répond à une attente de plus en plus pressante des usagers et une implication des professionnels.

5. Démarche d'Amélioration Continue

Structure	MAS	Période												Niveau d'avancement de la thématique
Année Scolaire	2018-2019	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	
Thématique	Objectifs													
Le projet d'établissement ou de service et ses modalités de mise en œuvre	Finaliser le projet d'établissement	■	■	■	■									80%
Personnalisation de l'accompagnement	Garantir l'accès au dossier à l'utilisateur ou à son mandataire judiciaire	■												38%
Garantie des droits des usagers et leur participation	Garantir la participation des résidents			■										100%
Protection et prévention des risques	Garantir la prévention des risques professionnels				■	■	■	■	■					37%
L'établissement ou le service dans son environnement	Assurer la lisibilité et la pérennité des partenariats	■												33%
L'organisation de l'établissement ou de service au service de l'utilisateur	Garantir l'appropriation des documents produits dans le cadre de la démarche qualité par les professionnels	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	81%

Constats et analyse : 2018 a été la poursuite de l'appropriation de cette démarche avec une participation de tous les acteurs. Les Fiches Alerte Incident démontrent l'implication des personnels de l'établissement dans l'amélioration de l'organisation des services et la prise en charge des résidents.

Les propositions d'amélioration sont abordées en réunion d'équipe afin de mettre en place des actions correctives pérennes en élaborant des protocoles et procédures.

Les réunions d'équipe régulières ont pris place au détriment de réunions générales afin de travailler les écrits professionnels. Ces écrits concernent les rapports de comportement, les projets personnalisés avec leur évaluation, ainsi que la mise à jour de protocoles tels que les fiches de présentation.

La mise en place d'enquêtes de satisfaction ont été réalisées en septembre 2018 auprès des usagers, des familles et de nos partenaires.

Deux axes d'amélioration au niveau de l'association sont toujours d'actualité : le projet personnalisé et la participation à la vie de l'établissement.

En 2018, un taux de satisfaction plus important auprès des familles, qui participent activement à des réunions d'information et d'échanges depuis 2017.

6. Les investissements

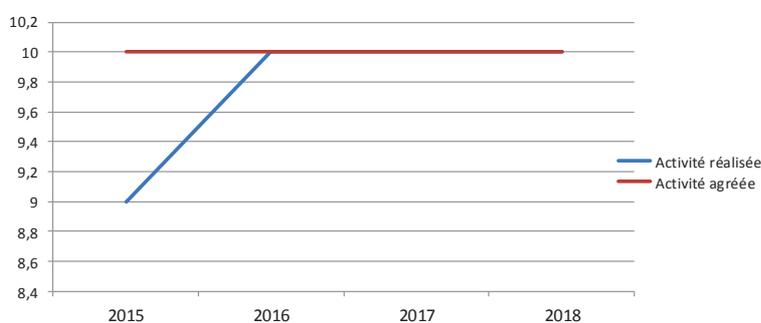
Le montant réalisé s'élève à 29.076 € mais se trouve relatif à 2018 pour 4.829 € et relatif aux années antérieures pour 24.247 €. Les investissements prévus en 2018 et non réalisés s'élèvent à 45.900 €, dont un véhicule de transport aménagé.

Foyer d'Accueil Médicalisé

1. L'activité globale du Foyer d'Accueil Médicalisé

1.1. Activité

En nombre moyen de bénéficiaires



Constats et analyse : Depuis 2014, nous évaluons les moyens et services avec un effectif complet de 10 usagers.

1.2. Elément de budget médico-social

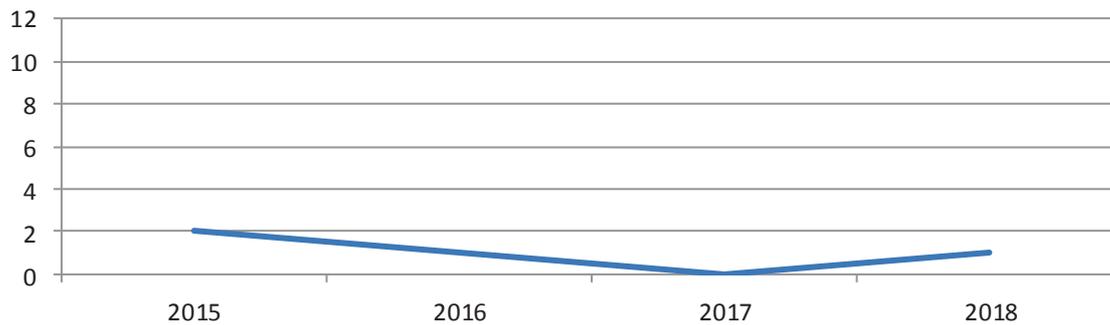
Activité 2018	Prévue	Réelle Présence effective	Réelle avec absences facturables
<i>Journées réalisées</i>	3 395	3 177	3 287

	2016	2017	2018
<i>Budget de fonctionnement demandé</i>	636 193	658 648	657 651
<i>Budget de fonctionnement alloué</i>	655 077	681 324	654 445
<i>Résultat net comptable</i>	50 930	40 457	30 823

Constats et analyse : L'activité 2018 est proposée pour 10 adultes avec une activité facturée de 3 287 journées. Malgré les absences facturables, l'activité prévue n'a pas été atteinte pour 64 jours. Les absences facturables ont représenté 4,69 % de l'activité.

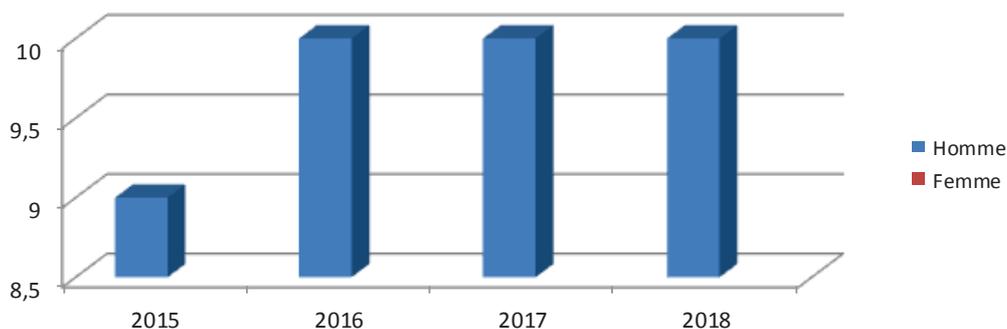
2. Les bénéficiaires du F.A.M.

2.1. Evolution du nombre d'admissions



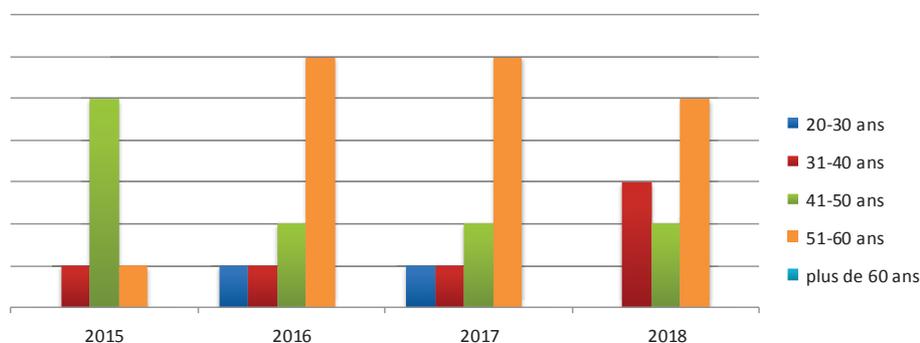
Constats et analyse : En 2018, le foyer a accueilli un nouveau bénéficiaire en provenance de l'EPSM, suite au départ à la retraite d'un résident. Il n'existe pas de liste d'attente pour le FAM accueillant des personnes présentant un handicap psychique, adossé à l'ESAT de Dozulé, ce qui est un point à améliorer.

2.2. La répartition hommes/femmes des bénéficiaires au 31/12/2018



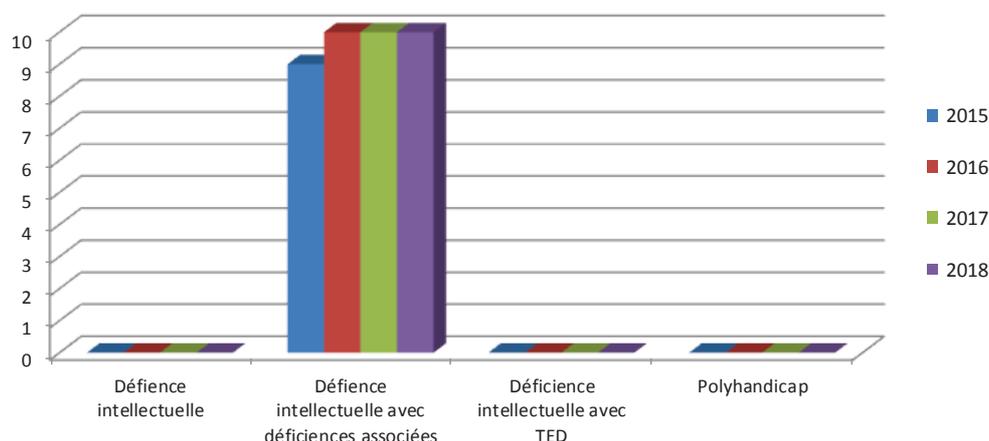
Constats et analyse : La non-mixité est due au hasard des premières admissions à l'ouverture de l'établissement. L'intégration de la gent féminine est vivement souhaitée.

2.3. La répartition par âge des bénéficiaires au 31/12/2018



Constats et analyse : Six usagers dans la tranche d'âge 51-60 ans. Cela s'explique par l'âge élevé des entrées lors de l'ouverture en 2008. Des départs à la retraite vont s'échelonner à partir de 2018, à raison d'un usager par an. Un rajeunissement de la population accueillie lors des futures entrées est souhaitable.

2.4. La répartition des personnes accueillies par catégories de déficiences



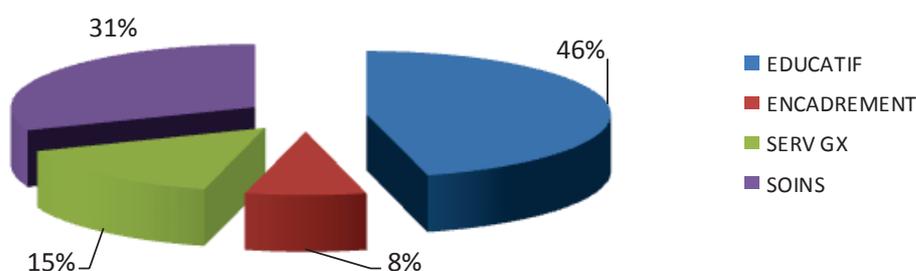
Constats et analyse : Quatre usagers sont en situation d'handicap psychique, plus particulièrement de schizophrénie, cinq usagers en situation d'handicap mental associé à un handicap psychique, principalement de psychoses infantiles. Un usager est en situation d'handicap mental associé à des troubles du comportement.

Points d'évolution souhaités ou proposés : L'admission doit perdurer en étroite collaboration avec l'EPSM de Caen, en répondant à leur demande d'adultes en situation d'handicap psychique, avec une capacité au travail sur le FAM horticole de l'ESAT de Dozulé.

3. Les ressources humaines du F.A.M.

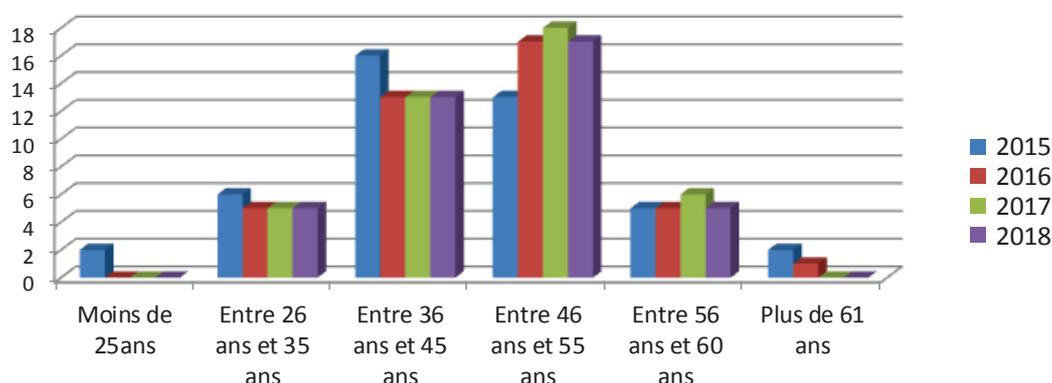
3.1. La répartition des salariés par équipe (en ETP)

L'équipe du FAM au 31 décembre 2018 est constituée de 12 salariés pour 10.34 ETP.



Constats et analyse : Taux d'encadrement inchangé depuis l'ouverture du foyer avec un taux éducatif prépondérant, soit un taux par bénéficiaire de 1 ETP (éducatif + soins) et de 1,3 ETP (éducatif + soins+ direction + services généraux)

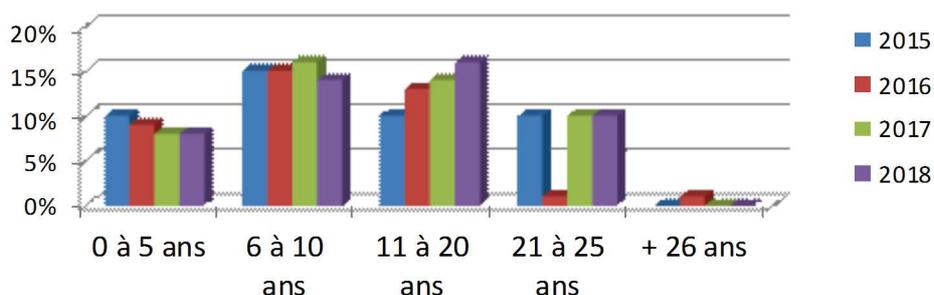
3.2. La pyramide des âges des salariés du F.A.M. au 31/12/2018



Constats et analyse : Deux tranches d'âge prépondérantes de 36 à 45 ans et de 45 à 55 ans.

Points d'évolution souhaités ou proposés : Poursuivre le recrutement du personnel accompagnant avec de l'expérience professionnelle.

3.3. Répartition des salariés selon l'ancienneté au sein du F.A.M. au 31/12/2018



Constats et analyse : Le foyer bénéficie d'un personnel compétent et expérimenté auprès des adultes accueillis.

Points d'évolution souhaités ou proposés : Faire valoir la mobilité inter-établissement au sein de l'association et être à l'écoute des demandes de nouveaux parcours professionnels.

3.4. La formation du personnel

Thème de formation	Catégorie équipe de salariés	Nombre de salariés	Nombre d'heures total
ADPP	éducatif / service généraux / soins	9	180
Sécurité incendie évacuation	Ensemble du personnel	11	44
Prise en charge des personnes handicapées vieillissantes	éducatif	1	14

Constats et analyse : Comme le budget 2017, le budget 2018 nous a contraints à faire le choix de formations collectives tout en répondant aux besoins du FAM.

4. Activités et événements de l'année

Le FAM a fêté ses 10 années d'existence : « une expérience qui dure ». Un moment de convivialité qui a rassemblé les familles et proches des résidents, nos collègues des autres établissements de l'APAEI Côte Fleurie, nos partenaires notamment, l'EPSM de Caen, foyers de vie, pharmacie, du territoire de santé.

Tout au long de l'année 2018, avec la participation active des résidents, les activités se sont réalisées telles que :

- Concerts,
- Soirées sportives, matchs,
- Transfert d'une semaine au bord de la mer pour les usagers ne partant pas en séjours adaptés ou dans leur famille
- Cinéma, cabaret,
- Atelier fabrication pain, sorties restaurant,
- Repas à thème, atelier, cuisine, arbre de Noël, jour de l'an.

Avec pour objectif : maintenir les acquis, l'estime de soi, le plaisir de réaliser, le lien social.

5. Démarche d'Amélioration Continue

Structure	FAM	Période												Niveau d'avancement de la thématique	
Année Scolaire	2018-2019	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A		
Thématique	Objectifs														
Le projet d'établissement ou de service et ses modalités de mise en œuvre	Actualiser le Projet d'établissement	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	33%
Personnalisation de l'accompagnement	Donner une lisibilité à l'accompagnement quotidien, notamment pour faciliter l'intégration des remplaçants Garantir à l'usager la réalisation d'un projet personnalisé actualisé annuellement Garantir l'accès au dossier à l'usager ou à son mandataire judiciaire	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	53%
Protection et prévention des risques	Renforcer l'application des normes d'hygiène au sein de l'établissement Assurer la traçabilité de l'accompagnement Garantir la sécurité des professionnels	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	57%
L'établissement ou le service dans son environnement	Assurer la lisibilité et la pérennité des partenariats Faire connaître le FAM Organiser les relations avec l'ESAT pour permettre à l'usager de bénéficier d'un accompagnement cohérent	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	29%
L'organisation de l'établissement ou de service au service de l'usager	Assurer l'appropriation des recommandations de bonnes pratiques par les professionnels	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	72%

Constats et analyse : 2018 est la poursuite de la mise en place de la démarche d'amélioration continue. Le projet d'établissement est en cours d'évaluation selon cette offre de d'hébergement et de soins, adossé à l'ESAT de Dozulé.

Un travail en commun avec le pôle travail devrait aboutir à une convention de partenariat notamment sur le temps IDE partagé avec ce pôle.

La mise en place d'enquêtes de satisfaction a été réalisée en septembre 2018 auprès des usagers, des familles et de nos partenaires.

Deux axes d'amélioration au niveau de l'association sont proposés : le projet personnalisé et la participation à la vie de l'établissement.

A propos du projet personnalisé, la procédure de collecte des besoins et attentes des bénéficiaires se formalise avec une démarche plus participative.

L'évaluation des projets personnalisés est rédigée en FALC pour les résidents présentant des difficultés à la lecture.

6. Les investissements

	2016	2017	2018
<i>Budget d'investissement</i>	6250	4600	35 600
<i>Budget d'investissement réalisé</i>	6919	1425	398

Constats et analyse : Le matériel prévu n'est pas réalisé en 2018 sauf les extincteurs.

Projets et perspectives du pôle pour 2019

Projets et perspectives du Foyer d'Accueil Médicalisé en 2019 :

Le Plan d'Amélioration Continue pour 2018-2019 se poursuit avec les thématiques suivantes :

- Réécriture du projet établissement ;
- Partenariats avec d'autres foyers pour des séjours de répit, de rupture ;
- Appropriation des bonnes pratiques avec un temps de formation « Analyse Des Pratiques Professionnelles » pour l'ensemble du personnel.

Projets et perspectives de la Maison d'accueil Spécialisée en 2019 :

En 2019, la Maison d'Accueil Spécialisée poursuit la réalisation du Plan d'Amélioration Continue ainsi que le déploiement du projet « remettre le résident au centre de l'organisation »

Les principaux axes sont :

- Partenariat dans les domaines du soin et du socio-culturel ;
- Ecriture et mise en œuvre des projets personnalisés avec leur évaluation ;
- Enquête sur les risques psycho-sociaux avec la médecine du travail ;
- Formation : « les écrits professionnels » comme support incontournable de la continuité et la coordination de la prise en charge des usagers.

En 2019, l'élaboration du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) va se réaliser par un diagnostic partagé, la négociation d'objectifs et de moyens avec une signature du contrat au 1^{er} janvier 2020.

Le CPOM prendra en compte les enjeux et spécificités des établissements gérés par l'Association tels que pour le Pôle Soins :

- Evolution de l'offre afin de mettre en place le virage inclusif ;
- Amélioration de la prise en compte des problématiques du vieillissement ;
- Adaptation des pratiques professionnelles ;
- Evolution de la gestion des ressources humaines : accompagnement au changement, maîtrise des risques psychosociaux ;
- Amélioration de la performance des deux établissements ;
- Et réflexion sur le projet spécifique du FAM, les transformations envisageables en lien avec les besoins repérés et la mise en œuvre des politiques publiques.

Le rapport financier

1. RAPPORT FINANCIER DE L'ASSOCIATION

L'Association présente en 2018, un résultat excédentaire de 13.818,29 euros.

Les éléments de l'activité associative justifient ce résultat par :

1. La gestion du patrimoine, représentant une charge de 19.570,39 euros

- **Le logement de gardien à la résidence la Triade dégage une charge nette de 6.737,14 euros, comprenant la location immobilière et les impôts locaux pour 10.363,10 euros. Les loyers sont perçus pour 3.625,96 euros, la locataire ayant quitté les lieux en juillet 2018.**
- **La dotation aux amortissements des systèmes de sécurité incendie des 2 résidences locatives** représentant 5.994,56 euros.
- **Les locations de 4 appartements en Résidences acquis par l'APAEI :**

La location de ces appartements reste exclusivement destinée aux personnes handicapées relevant de l'APAEI. La charge annuelle nette représente 7.909,91 euros (amortissement compris) est décomposée ci-dessous.

- Les charges de copropriété6.931,47 euros
- Les charges d'entretien et rénovation.....5.063,29 euros
- L'assurance et impôts locaux 1.894,29 euros
- Des intérêts d'emprunts2.217,59 euros
- Des dotations aux amortissements.....12.547,67 euros
- **TOTAL DES CHARGES28.654,31 euros**

Les loyers perçus (y compris les provisions pour charges) s'élèvent à 20.744,40 euros pour les appartements :

- N° 1 à la Résidence Les Téméraires : 6.033,31 euros
- N° 1 à la Résidence La Dauphine : 4.622,98 euros
- N° 7 à la Résidence La Dauphine : 5.068,94 euros
- N° 12 à la Résidence La Dauphine : 5.019,17 euros

Les fermages et loyers des panneaux publicitaires 1.071,21 euros

2. Les cotisations perçues des adhérents sont de 18.900 euros, soit 210 adhérents en 2018 contre 209 en 2017. Pour mémoire, les établissements de l'association prennent en charge 440 personnes, dont 20 % d'entre eux ont une tutelle exercée par une association tutélaire ne versant pas de cotisation. Le montant de la cotisation reste fixé à 90 euros depuis 2003. Elles sont destinées au reversement des cotisations Unapei, Unapei Normandie, Udapei, UDAF et EIG pour 10.621,60 euros.

Années	Cotisations	Nombre d'adhérents
2014	19.395 €	216
2015	17.440 €	194
2016	19.680 €	219
2017	18.800 €	209

3. Les charges de la vie associative enregistrées en 2018

- Les dépenses de carburant et fournitures diverses 1.725,84 €
- Participation championnat athlétisme pour les résidents du Foyer JV 1.500,00 €
- Les publications et documentation 50,00 €
- L'assurance responsabilité civile 1.923,93 €
- L'assurance et l'entretien du véhicule mis à disposition 279,98 €
- Les frais de déplacement (dont 1.727,61 € donnés par les administrateurs)..... 1.837,71 €
- Les frais des missions et réceptions 54,27 €
- Les frais d'assemblée générale 1.370,26 €
- Le congrès de l'UNAPEI à Lille..... 3.022,60 €
- L'affranchissement, les télécommunications et les services bancaires..... 2.795,70 €
- Les autres charges de gestion 1.271,19 €
- Les dotations aux amortissements..... 2.194,13 €

Total 18.025,61 €

Les autres produits d'exploitation (abattement taxes sur salaires) viennent compenser ces charges de la vie associative pour 20.768,14 euros.

4. La dotation aux amortissements du jardin intergénérationnel à Dozulé est de 8.046,61 euros.

5. Les subventions des communes, perçues pour 5.416 euros de la part de 22 communes contre 19 en 2017.

Années	Montant	Nombre
2015	4.770	17
2016	3.910	18
2017	4.216	19
2018	5.416	22

Parmi ces communes, six versent 500 euros et plus, trois versent 300 euros et plus, et treize versent jusqu'à 150 euros. La moyenne perçue par commune en 2018 est de 246,18 euros contre 221,89 euros en 2017, soit + 11 % !

6. Les dons s'élèvent à 5.428,52 euros en 2018, soit moins 44 % par rapport à 2017, et se répartissent comme suit :

- Frais de déplacements non remboursés aux administrateurs : 1.727,61 euros
- Dons des parents et amis de l'association : 3.700,91 euros (7.508,17 euros en 2017)

7. L'opération brioches a permis de recevoir 10.295,98 euros nets. L'achat de matériel informatique (tablettes) pour les enfants de l'IME, suite à l'opération « brioches » de 2016 a généré une dépense de 5.763,01 €.

8. Les produits financiers portent sur la rémunération des livrets pour 2.881,770 euros et la plus-value sur cession de titres de 9.685,11 euros.

9. Un produit de cession sur la vente d'un véhicule a été encaissé pour 2.500 euros.

En conclusion, le résultat 2018 est arrêté à + 13.818,29 euros dont :

- La gestion associative a généré un produit net de 13.818,84 euros
- L'opération « brioches » dégage un excédent de 4.502,97 euros
- La gestion des biens a coûté 19.570,39 euros
- Un produit exceptionnel perçu pour 2.500 euros
- La gestion financière a rapporté 12.566,88 euros

Aucun investissement n'a été réalisé en 2018, seul le transfert d'un véhicule léger en provenance du Siège, afin de remplacer celui vendu.

2. RAPPORT FINANCIER DES BUDGETS SOCIAUX

Les résultats des établissements et services gérés par l'APAEI sont globalement excédentaires de 307.028,18 euros.

Les produits de la tarification liés aux prix de journée et dotations globales s'élèvent à 13.780.120,79 euros (soit -0,38 % par rapport à 2017. Ils se répartissent entre :

- C.P.A.M.5.964.635,92 euros
- A.R.S..... 2.925.670,68 euros
- Conseil Départemental.....4.889.814,19 euros

Les charges d'exploitation, intitulées dépenses de groupe 1, s'élèvent à 1.874.825 euros, soit 12,44 % des charges totales. Elles concernent les achats d'énergies (20 %), matières et fournitures, l'alimentation (44 %), le transport (16 %), les services et prestations extérieures.

Les dépenses de groupe 2, relatives aux charges de personnel, s'élèvent à 10.812.119 euros, soit 71,71 % des charges totales, pour 302 salariés au 31/12/2018. A cette date, l'APAEI emploie 245 salariés en contrat à durée indéterminée, 43 salariés à durée déterminée et 14 salariés en contrats aidés.

Les charges de structure, intitulées dépenses de groupe 3, s'élèvent à 2.389.835 euros, soit 15,85 % des charges totales. Ces charges concernent les locations (24 %), les dépenses d'entretien, les impôts locaux, les amortissements (18 %), les provisions (15 %) et les frais financiers. Les provisions portent essentiellement sur les futurs départs à la retraite, la prime exceptionnelle dite de « pouvoir d'achat » où le Crédit d'Impôt Taxes sur Salaires, à hauteur de 213.771 euros, a permis ces dotations.

L'excédent global de 307.028,18 euros se répartit selon les 3 critères de gestion suivants :

- L'activité (82.469 jours réalisés sur 83.367 jours prévus + absences facturables + 69.712 euros
- La gestion de la masse salariale (économie)..... + 325.518 euros

Cet écart favorable provient de 247.827 euros d'économie sur le taux de charges « employeur » comprenant le CITS, et de 465.735 euros d'économie sur des postes budgétés en raison des absences et postes non pourvus). Ce qui a permis de comptabiliser 319.471 euros de provisions notamment au titre des futurs départs à la retraite à 4 ans, et au titre de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (77.025 € charges comprises).

Par ailleurs cet écart favorable comprend des dépenses non reconductibles et non allouées dans les budgets annuels au titre des départs en retraite (37.602 euros), de licenciements et ruptures conventionnelles (6.392 euros), de suites prudhommales (210.400 euros), et des honoraires d'avocats (9.120 euros).

- La gestion des dépenses d'exploitation et de structure (dépassement).....- 88.204 euros

Il est à préciser que ce dépassement est dû à des frais de siège complémentaires sur chaque établissement pour la dépense exceptionnelle enregistrée sur le Siège au titre du litige du personnel, pour lequel un recours en appel est en cours.

Une dotation aux provisions pour créances irrécouvrables a été dotée pour 39.571 euros en raison du délai de facturation supérieur à 2 ans à la CPAM. La créance sera annulée en 2019.

3. RAPPORT FINANCIER DES ACTIVITES COMMERCIALES DES E.S.A.T.

Les résultats des ateliers des ESAT sont globalement excédentaires de 243.348,62 euros, se décomposant par sites :

- Excédent à Dozulé/Dives-sur-Mer..... 39.155,02 euros
- Excédent à Troarn 204.193,60 euros

Site de Dozulé/Dives-sur-Mer

Le chiffre d'affaires de l'année s'élève à 808.997 €, en diminution par rapport à 2017 de 70.918 €, soit - 8,06 %. Cette régression du chiffre d'affaires s'explique notamment par les points suivants :

- Le retrait d'une des 2 équipes espaces verts (transférées sur Troarn)
- La baisse inexorable du chiffre d'affaires réalisé avec Elba
- Le marché des kits du secteur automobile qui n'a pas été à la hauteur de notre prévisionnel.
- Le développement des détachements pour Carrefour

- Quelques nouvelles activités comme la fabrique appuie-têtes ou assises en contre-plaqué ainsi que de la découpe de chiffons et grattes-grattes pour l'aéronautique
- Le développement des caisses contre-plaqué destiné au marché publicitaire

La moyenne des chiffres d'affaires des 4 derniers exercices est de :

Années	2015	2016	2017	2018
Chiffre d'affaires	851.766	841.109	879.915	808.997
Moyenne s/ 4 ans	865.999	871.414	889.152	845.446

Les consommations de matières et services s'établissent à 366.881 €, en diminution de 75.412 €, soit moins 8,53 %, lié notamment au transfert des équipes « espaces verts ». Elles représentent 45 % du chiffre d'affaires, contre 42 % en 2017.

La valeur ajoutée produite diminue de 14 % cette année. Elle représente 55 % du chiffre d'affaires.

Les frais de personnel atteignent 1.872.150 € contre 1.870.181 € en 2017 ; la variation de ce poste est de + 0,11 %. Le redéploiement opéré sur le budget social a permis de supprimer au total 1,33 ETP (tous services confondus). La valeur du SMIC brut de l'heure est établie à 9,88€ et évolue de 0,12€ entre 2018 et 2017. On relève un taux d'absentéisme à 7,49% contre 8,23% en 2017. L'effectif en ETP des personnes handicapées est de 138,80 à fin 2018 contre 138,60 à fin 2017. L'aide aux postes s'élève à 1 139 935,80€ en 2018, hors charges sociales.

L'excédent brut d'exploitation est de 140.275 € contre 186.922 € en 2017, soit -46.645 €.

La dotation à la réserve d'équipement, égale à 10 % du résultat et des rémunérations, atteint la somme de 24.936 euros, contre 29.586 euros en 2017, du fait de la baisse du résultat.

Le résultat net de 39.155 euros est inférieur de 41.750 euros par rapport à 2017 et se justifie par le transfert des activités « espaces verts » à Troarn.

Site de Troarn

Le chiffre d'affaires de l'année s'élève à 882.595 €, soit -176.804 € par rapport à 2017, soit une diminution de 17 %. La moyenne des chiffres d'affaires, sur les 4 derniers exercices est de :

Années	2015	2016	2017	2018
Chiffre d'affaires	932.091	983.602	1.059.399	882.595
Moyenne s/ 4 ans	991.076	996.082	1.012.781	964.422

L'activité « espaces verts », toujours prépondérante, a une proportion de 64,12 % dans le chiffre d'affaires global contre 54,76 % en 2017, malgré une baisse de - 2.44% du chiffre d'affaires. Cette variation est notamment liée à la variation du nombre clients ponctuels sur une année et à une modification de l'appel d'offre pour la commune de Mézidon. Le chiffre d'affaires repose sur 217 clients actifs (49 de plus qu'en 2017) et 12 d'entre eux génèrent un chiffre d'affaires supérieur à 10.000 € pour un montant global de 310.855,06 € qui représente 54.92 % de ce secteur d'activités.

Le chiffre d'affaires des activités de sous-traitance et de conditionnement représente 35,87 % du chiffre d'affaires total, contre 45 % en 2017. Il atteint un chiffre d'affaires de 242.330 € en 2018 contre 418.229 € en 2017, soit - 42,06 %.

Le chiffre d'affaires repose sur 15 clients actifs, 8 d'entre eux génèrent un chiffre d'affaires supérieur à 10 000 €. Le chiffre d'affaires des 6 meilleurs clients atteint 227.306 € soit 93.79% de ce secteur d'activité. On remarque des régressions significatives concernant les routages des documents CGOS, le chiffre d'affaires est de 20.092 € soit -143.531 € entre 2017 et 2018 pour des raisons de choix du client de dématérialiser les documents et la prestation de tri et ventilation de liasses postales pour LA POSTE, 59.608 € de CA soit - 13.06%.

Les consommations de matières et services s'établissent à 269.056 €, en diminution de 167.659 €, soit - 38 %, en rapport direct avec la baisse du chiffre d'affaires. Elles représentent 30 % du chiffre d'affaires contre 41 % en 2017.

La valeur ajoutée produite régresse de 1 % par rapport à 2017 mais progresse dans sa proportion du chiffre d'affaires. Elle atteint 613.539 euros. Elle représente 69 % du chiffre d'affaires, contre 59 % en 2017 et 52 % en 2016.

La masse salariale a atteint 1.409.620 €, soit moins 5.023 euros par rapport à 2017. Ce poste ne varie pas significativement Au 31/12/2018, nos effectifs atteignent 98,70 ETP pour 101 personnes physiques, dont 9 personnes sont à temps partiel représentant 6,70 ETP. Le taux d'absentéisme se situe à 5,43 % pour 2018, contre 6,29 % en 2017. La valeur du SMIC brut de l'heure est établie à 9,88€ et évolue de 0,12€ entre 2018 et 2017. L'aide au poste versée aux travailleurs handicapés hors charges sociales est de 844.926,62 € soit + 13.644,88 €, (+ 1,64 %).

L'excédent brut d'exploitation est de 355.115 €, soit + 12.325 par rapport à 2017.

Le volume des frais communs, s'élevant à 127.686 euros, reste stable par rapport à 2017.

La dotation à la réserve d'équipement, égale à 10 % du résultat et des rémunérations (salaires atelier des TH), s'élève en 2018 à 37.223 € contre 33.783 € en 2017.

Le résultat global de l'E.S.A.T. de Troarn se traduit ainsi par un excédent de 204.193,60 €, soit plus 2.512 € par rapport à 2017.

4. AFFECTATION DES RESULTATS

Le Conseil d'administration a voté en avril 2019 l'affectation des résultats suivants de l'exercice 2018, pour :

- L'association, par affectation sur les fonds associatifs
- Les sections commerciales d'E.S.A.T., aux réserves de chacune des structures

Résultats à affecter en réserve	
	RESULTAT
Association	13 818,29
ESAT Dozulé & Dives Ateliers	39 155,02
ESAT Troarn Ateliers	204 193,60
TOTAL	257 166,91

- Les budgets sociaux

Les résultats des établissements seront examinés ultérieurement par les financeurs. Le Conseil d'Administration a décidé de solliciter l'affectation des résultats 2018 en réserve de compensation des déficits, principe de précaution pour le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens à mettre en œuvre pour la période 2020-2024.

L'affectation souhaitée des résultats est détaillée ci-dessous :

ETS	Résultat 2018		Réserve de compensation des invest	Réserve de compensation des déficits	Réserve p/ couverture du BFR
	Excédent	Déficit			
Siège		444,85		-444,85	
I.M.E	43 557,90			43 557,90	
SESSAD	39 234,66			39 234,66	
ESAT Dozulé/Dives	50 013,23			50 013,23	
ESAT Troarn	3 583,09			3 583,09	
Foyer Dozulé Hebergt	19 142,36			19 142,36	
Foyer Dozulé F.O.A	29 173,21			29 173,21	
SAJH Héb.	14 435,02			14 435,02	
M.A.S.	78 895,48			78 895,48	
F.A.M.	30 823,52			30 823,52	
SASLA		1 385,44		-1 385,44	
TOTAL	308 858,47	1 830,29	- €	307 028,18 €	- €
Résultat des budgets sociaux	307 028,18 €				

Les résultats sont globalement excédentaires de 307.028,18 euros. Les résultats par financeur se répartissent de la façon suivante :

- C.P.A.M..... 161.688,04 euros
- A.R.S..... 53.151,47 euros
- Conseil Départemental..... 92.188,67 euros

5. LES INVESTISSEMENTS

Ils s'élèvent en en 2018 à 311.322 € dont 32.150 € ont été supportés par le budget commercial des ateliers.

► **46.725 € concernent les constructions et aménagements de terrains.** Ils répondent à un besoin d'espace adapté aux activités, de rénovation extérieur et intérieur et concourent à une meilleure performance énergétique. Ils comprennent parmi les plus significatifs :

- Allée goudronnée à l'IME rue Clémenceau pour 17.367 euros
- Rénovation partielle de la toiture de l'IME Impasse de l'Isle pour 11.047 euros
- Sécurité des entrées du Siège (portail et porte entrée) pour 6.126 euros
- Changement du système de chauffage à l'IME route d'Honfleur pour 12.185 euros

► **39.269 € concernent les équipements liés à la sécurité des biens et des personnes :**

Ils comprennent le renouvellement partiel du parc d'extincteurs le changement de l'alarme du Siège et le changement des détecteurs incendie du Foyer Jean Vasnier (32.232 €).

► **2225.329 € concernent les équipements, matériel et outillage principalement au titre :**

- Des rénovations ou renouvellement d'installations générales pour 3.688 euros
- De remplacement de matériel et outillage pour 29.631 €, à 90 % pour les ateliers d'ESAT
- Du renouvellement de matériel de transport : 71.104 euros pour 3 véhicules dont 1 minibus pour l'IME.
- Du renouvellement de matériel : 120.905 euros dont 22.336 euros de matériel de bureau et informatique, 27.037 euros de mobilier, 56.176 euros de matériel hôtelier et restauration, 14.708 euros de matériel paramédical.

► **Les investissements en cours au 31/12/2018 s'élèvent à 43.969 €, et comprennent :**

- Le changement des vitrages de l'IME rue Clémenceau pour 42.000 euros (valeur totale prévue de 54.586 euros dans le programme de rénovation de ce site à hauteur de 100.000 euros)
- Un acompte sur commande de stores au Foyer Jean Vasnier pour 1.969 euros (valeur totale prévue de 1.969 euros)

Les investissements sont réalisés, sauf mesure exceptionnelle, dans le cadre de prévisions et de plans pluriannuels d'investissements, incluant les financements correspondants, validés par le Conseil d'administration. Les souscriptions de prêts bancaires en 2018, à hauteur de 78.000 euros, portent sur des matériels et véhicules.

Le taux d'endettement global est de 11,84 % contre 14,29 % en 2017, dont la norme se situe à moins de 50 %. Par ailleurs, le ratio de vétusté des immobilisations passe à 73,31 %.

Le bilan comptable Exercice 2018

ASSOCIATION REGROUPEE

Bilan

ACTIF	Arrêté au 31/12/2018 Durée 12 mois			31/12/2017 12 mois
	BRUT	AMORT/PROV	NET	NET
Actif Immobilisé				
Immobilisations Incorporelles				
Immobilisations Corporelles				
Terrains	316 980,36	-120 465,89	196 514,47	194 558,18
Constructions	9 283 440,58	-6 558 856,18	2 724 584,40	2 978 047,44
Installations techniques matériel et outillage	1 166 407,07	-1 015 103,66	151 303,41	171 608,74
Autres	3 721 181,58	-3 028 761,21	692 420,37	739 423,51
Immobilisations grevées de droits	96 083,90		96 083,90	89 796,27
Immobilisations corporelles en cours	43 969,44		43 969,44	16 903,23
Immobilisations Financières				
Autres titres Immobilisés	745 696,24		745 696,24	222 494,74
Prêts	10 508,30		10 508,30	10 508,30
Autres	16 091,60		16 091,60	16 091,60
TOTAL I	15 400 359,07	-10 723 186,94	4 677 172,13	4 439 432,01
Comptes de Liaison				
Comptes de Liaison				
TOTAL II				
Actif Circulant				
Stocks et en cours				
Matières premières, approvisionnements	51 849,43		51 849,43	50 149,90
En-cours de production (biens et services)	2 825,98		2 825,98	2 526,70
Produits intermédiaires et finis	13 259,30		13 259,30	13 812,58
Marchandises	81,20		81,20	
Avances et acomptes versés sur commandes				
Avances et acomptes versés sur commandes	290,00		290,00	
Créances				
Créances redevables usagers et comptes rattachés	2 993 166,99	-32 027,83	2 961 139,16	3 520 539,23
Autres	126 093,43		126 093,43	127 895,24
Valeurs mobilières de placement				
Valeurs mobilières de placement	195 061,36		195 061,36	228 449,02
Disponibilités				
Disponibilités	5 756 162,32		5 756 162,32	4 869 930,78
TOTAL III	9 138 790,01	-32 027,83	9 106 762,18	8 813 303,45
Comptes de Régularisation				
Charges constatées d'avance				
Charges constatées d'avance	9 762,14		9 762,14	9 220,57
Charges à répartir sur plusieurs exercices				
Charges à répartir sur plusieurs exercices	1 608,30		1 608,30	3 216,61
Primes de remboursement des obligations				
Ecarts de conversion Actif				
TOTAL IV	11 370,44		11 370,44	12 437,18
TOTAL GENERAL	24 550 519,52	-10 755 214,77	13 795 304,75	13 265 172,64

PASSIF	Arrêté au 31/12/2018 Durée 12 mois	31/12/2017 12 mois
Fonds Associatifs		
Fonds associatifs sans droit de reprise (dont legs ,subv. d'invest. renouv)		
Fonds associatifs sans droit de reprise (dont legs ,subv. d'invest. renouv)	2 489 464,65	2 489 116,38
Ecart de réévaluation		
Ecart de réévaluation	93 284,52	93 284,52
Réserves statutaires et réglementées		
Réserves statutaires	2 147 302,13	1 864 714,39
Réserves réglementées	3 357 225,17	3 315 127,13
Réserves indisponibles	27 335,09	27 335,09
Autres réserves	28 507,96	28 507,96
Report à nouveau (gestion non contrôlée)		
Report à nouveau (gestion non contrôlée)	153 851,01	71 031,01
Résultat de l'exercice (excédent ou déficit)		
Résultat de l'exercice (excédent ou déficit)	564 195,09	706 967,01
Fonds associatif avec droit de reprise		
Résultats sous contrôle tiers financeurs		
Résultats sous contrôle tiers financeurs	-116 589,81	-663 503,39
Subventions d'investissement sur biens non renouvelables		
Subventions d'investissement sur biens non renouvelables	345 404,16	379 881,21
Provisions réglementées		
Provisions réglementées	297 424,94	285 982,34
Droits des propriétaires (Commodats)		
TOTAL I	9 387 404,91	8 598 443,65
Comptes de Liaison		
Comptes de Liaison		
Comptes de Liaison		1 404,00
TOTAL II		1 404,00
Provisions pour risques et charge		
Provisions pour risques		
Provisions pour risques	223 187,55	225 471,62
Provisions pour charges		
Provisions pour charges	827 955,60	590 575,17
TOTAL III	1 051 143,15	816 046,79
Fonds Dédiés		
Sur subventions de fonctionnement		
Sur subventions de fonctionnement	9 002,78	9 002,78
Sur autres ressources		
Sur autres ressources	34 556,52	100 601,64
TOTAL IV	43 559,30	109 604,42
Dettes		
Emprunts Obligataires		
Emprunts et dettes auprès des établissements de crédit		
Emprunts et dettes auprès des établissements de crédit	1 184 798,33	1 315 186,35
Emprunts et dettes financières divers		
Emprunts et dettes financières divers	5 616,34	5 505,19
Avances et acomptes recus sur commandes en cours		
Dettes fournisseurs et comptes rattachés		
Dettes fournisseurs et comptes rattachés	524 420,34	476 575,39
Dettes fiscales et sociales		
Dettes fiscales et sociales	1 109 775,16	1 167 339,51
Dettes sur immobilisations, comptes rattachés		
Dettes sur immobilisations, comptes rattachés	13 366,60	15 453,40
Autres dettes (d'exploitation)		
Autres dettes (d'exploitation)	464 201,38	752 491,22
TOTAL V	3 302 178,15	3 732 551,06
Comptes de régularisation		
Produits constatés d'avance		
Produits constatés d'avance	11 019,24	7 122,72
TOTAL GENERAL	13 795 304,75	13 265 172,64

Compte de résultat

ASSOCIATION REGROUPEE

	Arrêté au : 31/12/2018		31/12/2017		Variation	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%
Produit d'exploitation						
Ventes de marchandises	893,42	0,01	1 427,25	0,01	-533,83	-37,40
Production vendue (biens)	1 678 666,33	12,01	1 857 376,95	13,24	-178 710,62	-9,62
Production vendue (services)	13 981 787,49	100,00	14 031 659,72	100,00	-49 872,23	-0,36
Chiffre d'affaire	15 661 347,24	112,01	15 890 463,92	113,25	-229 116,68	-1,44
Production stockée	-254,00	0,00	3 939,67	0,03	-4 193,67	-106,45
Production immobilisée						
Subventions d'exploitation						
Reprises/prov. & amort, transf. de charge	102 460,34	0,73	119 861,47	0,85	-17 401,13	-14,52
Autres produits	3 165 088,64	22,64	3 116 057,85	22,21	49 030,79	1,57
PRODUIT D'EXPLOITATION TOTAL I	18 928 642,22	135,38	19 130 322,91	136,34	-201 680,69	-1,05
Charges d'exploitation						
Achats de marchandises	3 289,23	0,02	1 812,63	0,01	1 476,60	81,46
Variation de stocks	-1 780,73	-0,01	-23 743,24	-0,17	21 962,51	-92,50
Achat de matières premières et autres	244 207,40	1,75	252 135,41	1,80	-7 928,01	-3,14
Autres achats et charges externes	3 595 339,94	25,71	3 663 376,53	26,11	-68 036,59	-1,86
Impôts, taxes et versements assimilés	857 888,21	6,14	859 266,22	6,12	-1 378,01	-0,16
Salaires et traitements	9 214 333,36	65,90	9 193 244,12	65,52	21 089,24	0,23
Charges sociales	3 386 182,67	24,22	3 436 607,82	24,49	-50 425,15	-1,47
Dotation	974 789,06	6,97	876 898,38	6,25	97 890,68	11,16
Autres charges	3 735,55	0,03	4 169,45	0,03	-433,90	-10,41
CHARGES D'EXPLOITATION TOTAL II	18 277 984,69	130,73	18 263 767,32	130,16	14 217,37	0,08
RÉSULTAT D'EXPLOITATION	650 657,53	4,65	866 555,59	6,18	-215 898,06	-24,91
Opération en commun						
Bénéfice attribué, perte transférée Total III						
Perte supportée, bénéfice transféré Total IV						
OPÉRATION EN COMMUN						
Produits financiers						
Produits financiers de participations						
Autres valeurs mob., créances d'actif im.	8 997,81	0,06	7 911,62	0,06	1 086,19	13,73
Autres intérêts et produits assimilés	10 294,85	0,07	13 904,04	0,10	-3 609,19	-25,96
Reprises/provisions et transfert de char						
Différences positives de change						
Produits net/cession des V.M.P						
PRODUITS FINANCIERS TOTAL V	19 292,66	0,14	21 815,66	0,16	-2 523,00	-11,57
Charges financières						
Charges financières	26 714,98	0,19	31 046,77	0,22	-4 331,79	-13,95
Autres charges financières						
CHARGES FINANCIÈRES TOTAL VI	26 714,98	0,19	31 046,77	0,22	-4 331,79	-13,95
RESULTATS FINANCIERS	-7 422,32	-0,05	-9 231,11	-0,07	1 808,79	-19,59
RESULTATS COURANTS AVANT IMPÔTS	643 235,21	4,60	857 324,48	6,11	-214 089,27	-24,97
Produits exceptionnels						
Sur opération de gestion	75,48	0,00	0,11	0,00	75,37	
Sur opération en capital	94 333,59	0,67	96 983,77	0,69	-2 650,18	-2,73
Reprises/provisions et transfert de char	422,95	0,00	266,30	0,00	156,65	58,82
PRODUITS EXCEPTIONNELS TOTAL VII	94 832,02	0,68	97 250,18	0,69	-2 418,16	-2,49
Charges exceptionnelles						
Sur opération de gestion	9,59	0,00	6 374,43	0,05	-6 364,84	-99,85
Sur opération en capital	25 422,95	0,18	21 399,53	0,15	4 023,42	18,80
Dotation aux amortissements et aux prov.	74 025,53	0,53	81 011,45	0,58	-6 985,92	-8,62
CHARGES EXCEPTIONNELLES TOTAL VIII	99 458,07	0,71	108 785,41	0,78	-9 327,34	-8,57
RÉSULTAT EXCEPTIONNEL	-4 626,05	-0,03	-11 535,23	-0,08	6 909,18	-59,90
Participation des salariés						
PARTICIPATION DES SALARIÉS TOTAL IX						
Impôts sur les bénéfices						
TOTAL X						
PRODUITS	19 042 766,90	136,20	19 249 388,75	137,19	-206 621,85	-1,07
CHARGES	18 404 157,74	131,63	18 403 599,50	131,16	558,24	0,00
SOLDE INTERMÉDIAIRE	638 609,16	4,57	845 789,25	6,03	-207 180,09	-24,50
Total XI						
Eng.à réaliser sur ressources affectés						
Rep. ress non utilisées Exe antérieurs						
REPRISE DE RESULTAT N-2	74 414,07	0,53	138 822,24	0,99	-64 408,17	-46,40
TOTAL XI	74 414,07	0,53	138 822,24	0,99	-64 408,17	-46,40
EXCEDENT OU DÉFICIT	564 195,09	4,04	706 967,01	5,04	-142 771,92	-20,19

Le rapport d'orientation

Quelle surprise et quel bonheur toujours renouvelés de voir chaque année, et cette année encore, à travers toutes les présentations et les échanges lors de cette assemblée générale, l'investissement et le travail de tous au service des personnes en situation de handicap.

Ceci est le fruit de toutes les personnes engagées dans la mission que l'association s'est fixée : ces personnes ce sont des bénévoles, des professionnels, des parents ou amis, des partenaires qui permettent que cette œuvre se reproduise d'année en année.

Il est vrai qu'il est de bon ton en France de toujours voir ce qui ne va pas : au lieu de dire que c'est bien, nous disons trop souvent que c'est « pas mal »...ou « c'était mieux avant »...Toutefois, et si par la magie d'une découverte scientifique, nous pouvions demander à Monsieur et Madame Vasnier, se trouvant au tout début de leur engagement, d'assister à l'assemblée générale de ce matin, nous pouvons être persuadés qu'ils seraient heureux et sûrement très impressionnés par les ressources mobilisées, le travail effectué, les engagements toujours renouvelés, les chantiers qui restent encore à mener.

Quand il y a bientôt 60 ans, ils se sont engagés, ils n'imaginaient pas l'ampleur des réponses et des actions qui seraient développées et mises en œuvre aujourd'hui. Les ressources mobilisées sont nombreuses et permettent d'accueillir chaque jour près de 430 personnes en situation de handicap accompagnées par près de 300 professionnels au quotidien.

Je pense que Monsieur et Madame Vasnier auraient pu dire comme Michel Serres, le grand philosophe qui nous a quitté il y a peu de temps, qu'ils étaient des « optimistes de combat ». Oui, il faut rester optimiste car même si les chantiers sont nombreux et complexes, ils ne sont que le signe d'une évolution qui s'inscrit dans une société qui aujourd'hui est en mouvement. Ce mouvement ne doit pas se faire, et nous resterons très vigilants, au détriment de la sécurité et de la qualité de vie des personnes en situation de handicap.

Les dogmes d'hier, ne sont toutefois plus les certitudes d'aujourd'hui. Nous devons opérer des changements mais en ayant toujours la conscience qu'ils doivent servir le parcours des personnes pour lesquelles nous sommes missionnées. Si de désinstitutionnalisation il est souvent question, c'est surtout de décroisement dont il s'agit. Il faut décroiser car inclure c'est un mouvement. C'est aller du dehors pour aller vers le dedans. La société est en mouvement, et les personnes que nous accompagnons font partie de celle-ci. Elles sont donc en mouvement...

Nous prenons peu à peu conscience que les réponses que nous apportons aux personnes en situation de handicap ne doivent pas générer de blocages, de solutions définitivement figées. Nous devons construire des réponses d'accompagnement qui garantissent la possibilité d'un parcours, d'un mouvement. Garantir cette possibilité, c'est leur garantir aussi leur liberté de choix, de décision et d'évolution. Pour ce faire, nous devons nous ouvrir, nous décroiser.

C'est un décloisonnement sur plusieurs niveaux, qui permet de travailler autrement, de créer et faire du lien, de faire système :

- **Un décloisonnement entre la personne, les familles et les professionnels de l'accompagnement** : nous devons davantage développer la co-expertise, développer des compétences communes, réellement travailler ensemble et de concert à la mise en œuvre de plans d'accompagnement adaptés basés sur la volonté, les capacités et les demandes des personnes.
- **Un décloisonnement stratégique** : l'organisation de notre association doit être le fruit du dialogue toujours renouvelé et constructif qui doit intégrer 3 niveaux, 3 réalités :
 - Les personnes accueillies : s'appuyer positivement sur leurs envies, compétences et demandes.
 - Les familles et l'environnement : intégrer les demandes et les compétences des familles, les orientations de l'association.
 - Les politiques publiques : intégrer les orientations des schémas et plan d'actions territoriaux.
- **Un décloisonnement opérationnel** :
 - En utilisant les dispositifs de droit commun à chaque fois que c'est possible, que ce soit au niveau de l'éducation, de l'insertion professionnelle ou encore de la santé.
 - En travaillant en partenariat avec les autres acteurs du territoire, associations, mairies.
 - En devenant une organisation ressource pour toutes les personnes du territoire qui aurait besoin d'une aide, d'une information, d'un conseil.

L'année 2019 restera sous le signe de l'optimisme de combat car les chantiers qui nous attendent sont aussi nombreux qu'intéressants. Ils seront de plusieurs natures et l'opportunité que nous offre le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens, dit CPOM, nous permettra de les identifier, les programmer et les planifier. Le CPOM sera cosigné par le Conseil départemental du Calvados, l'Agence Régionale de Santé et l'association. La mise en œuvre de ce contrat devra concourir à la bonne réalisation de la mission de l'association et permettra de lui assurer une lisibilité sur plusieurs années. Ce sera aussi, et il ne faut pas le cacher, un cadre aussi sécurisant que contraignant.

Mais nous le savons, car nous en avons souvent fait l'expérience, c'est de la contrainte que naît la créativité et la capacité à inventer de nouvelles réponses...

L'association va donc poursuivre sa route en 2019 avec pour point de mire la réalisation de son projet associatif, la construction du CPOM et la mise en œuvre d'une organisation toujours plus proche des besoins des personnes accompagnées. L'association sait qu'elle pourra toujours compter sur sa volonté de faire, sur les forces bien présentes, sur toute l'expertise et l'expérience acquise depuis toutes ces années.

A tous, nous souhaitons renouveler un grand merci pour le travail effectué mais aussi souhaiter bon courage pour tous les chantiers à mener.

Hugues MONFORT,
Directeur Général

&

Françoise MARCHAND,
Présidente