

Table des matières

Siège de la Fédération	page 3
DITEP La Forge	page 10
DITEP Les Tilleuls	page 19
SEI du Ried	page 29
CSSRA Marienbronn	page 37
Pôle insertion	page 46
Mecs Le Chalet	page 56
Cottolengo	page 66
Organisme de formation	page 78
Caritas Alsace Réseau Secours Catholique	page 81
Ehpad Saint-François Marienthal	page 90
Ehpad Caritas	page 98

EDITO DU RAPPORT D'ACTIVITE 2022

Au-delà d'un bilan quantitatif et qualitatif de nos actions, les données d'un rapport d'activité doivent également permettre de mettre en lumière et traduire nos orientations associatives.

L'exercice 2022 aura marqué un tournant important pour la Fédération de Charité Caritas Alsace, tant d'un point de vue de son niveau d'activités que de son projet d'avenir.

Nous observons ainsi un retour à un volume d'activités similaire à celui de 2019, sur l'ensemble de nos secteurs d'interventions. Ce constat impacte de facto les publics accompagnés et les équipes qui continuent de faire preuve d'une grande résilience. C'est une immense fierté de constater la diversité et la qualité de nos interventions, portées par des professionnels et des bénévoles engagés au quotidien. Ces engagements de tous les instants nous permettent d'accompagner toutes les vulnérabilités à tous les moments de la vie dans un contexte souvent difficile. En effet, si nous pouvons être fiers de porter collectivement des valeurs communes, il ne s'agit pas pour autant de négliger les problématiques qui s'imposent à nous : évolutions des publics et de leurs besoins, mise en œuvre parfois complexe des politiques publiques ou encore nécessité constante d'adapter nos organisations. Ces enjeux nous rappellent sans cesse que nous ne pouvons rester figer face à la précarité grandissante des publics accompagnés et des secteurs d'activités en pleine mutation.

En parallèle la nomination d'un nouveau Président en 2021, les prises de fonctions de trois nouvelles Directrices, l'arrivée d'un nouveau Directeur général et le renouvellement des Instances Représentatives du Personnel en 2022 marquent des changements structurels importants et dessinent de nouvelles perspectives.

Une volonté de réinterroger certains de nos fonctionnements a été affirmée, afin de se moderniser et d'avoir la capacité de s'ouvrir davantage sur notre environnement.

Il nous faut pour cela prendre conscience du magnifique potentiel dont dispose notre association, si nous réussissons à combiner nos talents et nos expertises, en donnant à chacun sa juste place et la considération qu'il mérite.

C'est ce constat qui guide la nouvelle feuille de route de la Fédération de Charité Caritas Alsace pour la période 2022/2026, déclinée à travers 4 grandes orientations.

- 1) Promouvoir l'innovation, les initiatives et les collaborations internes et externes, afin de faire progresser nos accompagnements, la défense des droits et le pouvoir d'agir.
- 2) Inscrire le développement durable comme critère intangible de nos choix et fonctionnements, en accompagnant le changement de nos pratiques et en sensibilisant l'ensemble des publics.
- 3) Construire une véritable stratégie de communication interne et externe, pour améliorer notre cohésion d'ensemble et renforcer notre visibilité, notre attractivité et notre positionnement.
- 4) Refondre notre fonctionnement institutionnel afin de permettre un meilleur partage des informations et des enjeux, l'amélioration de nos procédures internes mais aussi une plus grande implication de l'ensemble des acteurs de la Fédération.

Cette dynamique collective devra progressivement irriguer l'ensemble de nos instances et de nos fonctionnements. Si beaucoup reste à faire nous pouvons nous

réjouir de l'échos favorable rencontré par ces orientations et de leurs premières traductions concrètes : multiplication des collaborations internes et des démarches liées au développement durable, lancement d'outils de communication, refonte de plusieurs projets en lien avec les équipes de terrain ou encore premières pistes d'harmonisation de nos pratiques.

Le document que vous allez découvrir retrace le travail remarquable de l'ensemble des équipes mobilisées et engagées partout en Alsace. En 2022 nous étions près de 800 salariés et 2 000 bénévoles.

Construire un monde plus juste et plus fraternel n'est pas une utopie, ce rapport d'activité en est une parfaite illustration.

Arnaud FRITSCH
Directeur général

SIEGE DE LA FEDERATION



5 RUE SAINT-LEON - 67082 STRASBOURG CEDEX
03 89 22 76 59

secretariat.siege@federationcaritasalsace.org

Rapport d'activité 2022



RESSOURCES HUMAINES

La direction des ressources humaines a travaillé à la définition et à la mise en oeuvre de la politique de gestion et de développement des ressources humaines de l'association, en tenant compte de la stratégie de l'association, des projets d'établissements et des différentes conventions collectives en vigueur. Elle a également piloté les relations sociales avec les différents acteurs de l'association, veillé au maintien d'un bon climat social et assuré la coordination fonctionnelle de la réalisation de la paye.

La direction des ressources humaines a piloté les activités de la fonction RH en tenant compte de la réglementation, du projet associatif et des projets d'établissements. Elle a conseillé les directions et les salariés dans le domaine des ressources humaines et du développement des compétences, piloté la construction et le déploiement du plan de développement des compétences. Elle a également assuré une veille réglementaire, et accompagné et conseillé les directions d'établissements concernant leurs problématiques RH.

Au cours de l'année 2022, la Fédération de Charité Caritas Alsace a poursuivi son engagement en faveur du bien-être de ses collaborateurs et de l'optimisation de sa gestion des ressources humaines. La direction des ressources humaines a joué un rôle central dans cette mission, en pilotant la mise en oeuvre de la politique de gestion et de développement des ressources humaines de l'association.

Dans ce rapport, nous allons présenter les chiffres clés relatifs aux activités de la fonction RH, ainsi que les résultats obtenus au cours de l'année. Les chiffres clés relatifs aux activités de la fonction RH, ainsi que les résultats obtenus au cours de l'année.

Les RH en chiffres



6 conventions collectives



6 associations



25 établissements



12 000 bulletins de salaire



**+ 1 299 solutions
apportées**

La DRH a apporté + 1299 solutions aux différents établissements de la Fédération de Charité Caritas Alsace, en répondant à leurs problématiques RH et juridiques.

Relations sociales

La direction des ressources humaines a piloté les relations sociales avec les différents acteurs de l'association, en négociant trois accords d'entreprise et le protocole pré-électoral au cours de l'année 2022. Elle a également assuré le renouvellement des 10 CSE d'établissement et organisé trois réunions du CSE central.

LES CHIFFRES 2022



3

NÉGOCIATION
DE 3 ACCORDS



1

NÉGOCIATION
D'UN PROTOCOLE

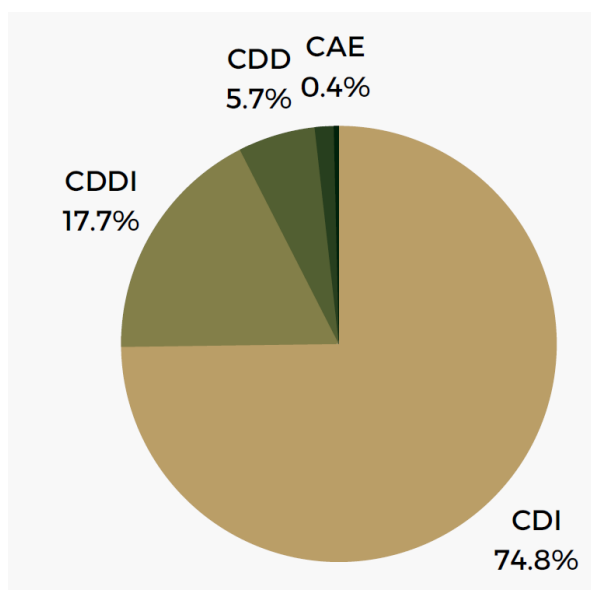
10

RENOUVELLEMENT DES
10 CSE D'ÉTABLISSEMENTS

3

RÉUNIONS DU
CSE CENTRAL

Focus Fédération de Charité Caritas Alsace



La Fédération de Charité Caritas Alsace compte 786 salariés dont 587 CDI, 139 CDDI, 45 CDD, 11 alternants et 3 CAE.

Nous avons maintenu un bon climat social, développé le dialogue avec les instances représentatives du personnel et renforcé notre expertise en matière de gestion des ressources humaines.

Notre association a poursuivi sa mission avec succès tout au long de cette année, grâce à une gestion rigoureuse de ses ressources humaines et un engagement fort de ses équipes.

L'activité comptable

Le service administratif et financier a réalisé la comptabilité et les états financiers pour 43 établissements et les sections budgétaires représentant un total de charges cumulées de plus de 50 M€. Deux arrêtés comptables intermédiaires, au 30 juin et 30 septembre, ont également été édités. Le service s'occupe aussi de l'établissement des budgets prévisionnels au mois d'octobre pour l'année à venir et des états prévisionnels de recettes et de dépenses au mois de juin pour l'année en cours.

QUALITE ET DEVELOPPEMENT DURABLE

Afin d'assurer en permanence des prestations de qualité pour la satisfaction des personnes accompagnées et de nos partenaires, tous les acteurs de la Fédération se sont mobilisés pour nourrir le dispositif d'amélioration continue de la qualité permettant à la Fédération d'atteindre les objectifs qu'elle s'est fixée dans le projet associatif.

5 axes ont guidé l'action :

- Maitriser les processus
- Développer les démarches d'évaluation
- Déployer une démarche de gestion des risques
- Porter la qualité par une organisation matricielle
- Soutenir les directions et les équipes pour des accompagnements de qualité

Le groupe des Responsables de l'Assurance Qualité

Les professionnels responsables de la mise en œuvre de la qualité des différentes structures se sont retrouvés pour échanger sur leurs pratiques professionnelles respectives en matière de démarche qualité pour du benchmarking ou parangonnage.

En 2022 :

- 3 réunions généralistes réunissant 10 RAQ,
- 6 Audits qualité sur site de Molsheim, SEI du Ried, La Forge, EHPAD Saint François, et 2 à Cottolengo.

Une harmonisation des démarches qualité de la Fédération

L'harmonisation des démarches qualité et la gestion globale des risques s'est largement déployée par un travail sur l'élaboration de l'élaboration et de la gestion documentaire des procédures Qualité

Des groupes de travail transverses à l'ensemble des structures de la Fédération ont été organisés durant l'année pour travailler collégialement sur des thématiques fondamentales à nos missions :

- Bientraitance et maltraitance : définitions communes et procédure cadre (3 réunions)
- Traitement des plaintes et des réclamations : recueil, gestion et traitement harmonisé (2 réunions)
- Les droits des personnes accompagnées : Procédure cadre « Informer les personnes accompagnées, et veiller au respect de leurs droits » (3 réunions)
- Les risques médicamenteux en EHPADs, (4 réunions)

- Les risques médicamenteux dans les établissements du pôle enfance, (2 réunions)
- Les achats responsables (2 réunions).

Des groupes de travail réunissant structures de la Fédération et établissements affiliés ont été organisés :

- Actualisation des contrats de séjour des EHPAD selon la nouvelle réglementation,
Règlement intérieur des CVS en EHPAD.

Le déploiement d'une gestion documentaire harmonisée sur l'ensemble de la Fédération

La Fédération a ancré ses structures dans une démarche d'amélioration continue de la qualité avec :

- La bonne diffusion de son système documentaire par la mise en place d'une GED avec l'installation et le déploiement de l'interface Therefore.
 - 21 réunions avec le prestataire au siège et sites,
- La formation des équipes de tous les établissements à l'utilisation de Therefore et à son alimentation.
 - 81 professionnels sur l'ensemble des établissements et services ont bénéficiés d'une formation à l'utilisation du logiciel de gestion documentaire)
- L'élaboration collégiale de procédures qualité, ou de révision de procédures existantes,
 - 21 procédures et processus ont été examinées et validées en CODIR et en réunion RAQ avant enregistrement).

Evaluations/ certifications

Les équipes pluridisciplinaires, tous professionnels confondus, de tous les établissements et services sanitaires, médico-sociaux et sociaux ont été sensibilisés au nouveau référentiel national d'évaluation de la qualité, et à sa similarité avec le dispositif de certification tant sur les critères que sur les méthodes d'évaluation. Le pôle caritatif a été associé aux travaux pour renforcer la dynamique qualité au sein des équipes de salariés et bénévoles de CARSC ainsi que la synergie entre structures qui fait la force de la Fédération.

DITEP LA FORGE



2 RUE PRINCIPALE - 68920 WINTZENHEIM
03 89 78 06 06
contact.ditepforge@federationcaritasalsace.org

Rapport d'activité 2022



EDITO

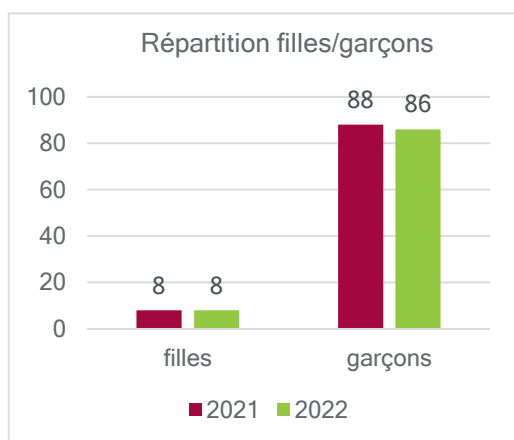
Les deux années précédentes ont été fortement marquées par la pandémie, il en reste des traces. En 2022, le DITEP la Forge a encore dû faire face à de nombreuses absences de personnel et, par conséquent, à d'importantes réorganisations. Les familles et les professionnels ont su faire équipe pour que le parcours des enfants soit le moins impacté possible, que leurs rythmes soient respectés et que leurs repères ne s'en trouvent pas trop perturbés.

Je soulignais au dernier Conseil à la Vie Sociale non seulement à quel point j'étais fière de cette équipe solide et engagée, mais également le fait que tout cela était possible grâce à la confiance que les enfants, les familles et autres partenaires nous accordent au quotidien.

L'équipe du DITEP la Forge accompagne du mieux qu'elle le peut et s'investit pleinement pour que tous les moyens soient déployés au profit des enfants et de leurs familles. Cette année 2022 se clôture par le départ en retraite du directeur Monsieur FINCK, que je succède avec grand honneur. Ce n'est pas une page qui se tourne, c'est avant tout une nouvelle aventure qui commence.

Julie PERIGNON
Directrice

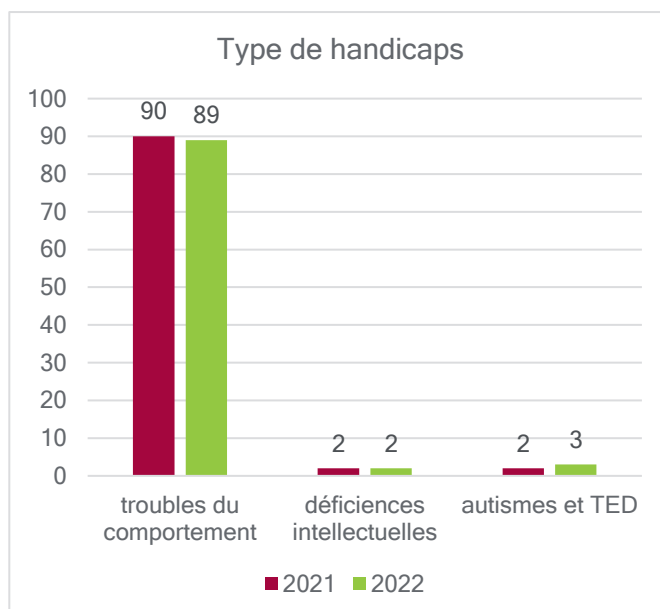
LE PUBLIC ET L'ACTIVITE



Le DITEP La Forge a accompagné 94 enfants en 2022 (file active).

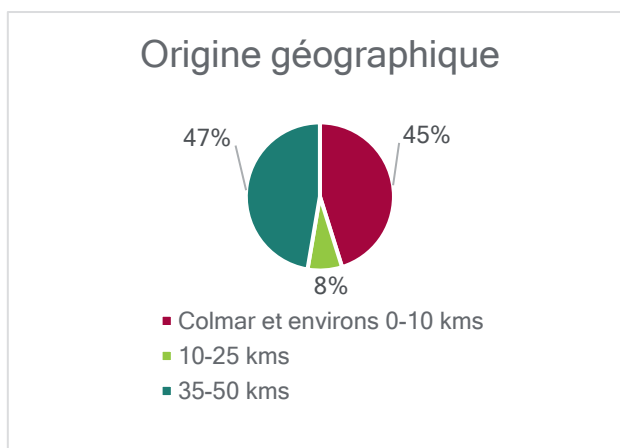
La proportion de jeunes filles accompagnées par l'équipe du DITEP reste faible mais est régulière, comparativement à l'année 2021. Cela représente 11.75% des enfants accueillis en file active. La grande majorité des enfants accompagnés présentent des **troubles du comportement et de la conduite sans déficience intellectuelle.**

Sur les 94 enfants admis en file active, deux d'entre eux sont à la limite de la déficience intellectuelle, et bénéficient d'une notification IME. Ces deux enfants, accompagnés depuis quelques années par l'équipe du DITEP La Forge, sont en attente de réorientation en IMPRO. Trois enfants présentent des **troubles du spectre autistique ou des troubles envahissants du développement**, sans déficience intellectuelle associée. Les démarches de diagnostic ont été effectuées en collaboration avec les parents, suite à l'observation des professionnels.



45% des enfants accueillis au DITEP La Forge résident à Colmar et environs.

Pour les enfants dont la résidence est éloignée entre 35/50 kms, une minorité est accompagnée en soirée, en accompagnement ambulatoire pour les autres enfants.



La moyenne de temps d'accompagnement concernant l'accueil des jeunes est sensiblement identique depuis 2 ans (3,6 ans en 2022 contre 3,56 ans en 2021). Le fonctionnement en dispositif a rallongé un peu le temps d'accompagnement, plus sécurisant pour les partenaires et plus progressif pour les enfants.

L'ACTIVITE EN 2022

Activité	2021	2022
Nombre de journées réalisées	12838	12815
Nombre de journées théoriques	12834	12834
Taux d'occupation	100,03%	99,85%

Activité	2021	2022
Nombre de journées réalisées	12838	12815
Nombre de journées théoriques	12834	12834

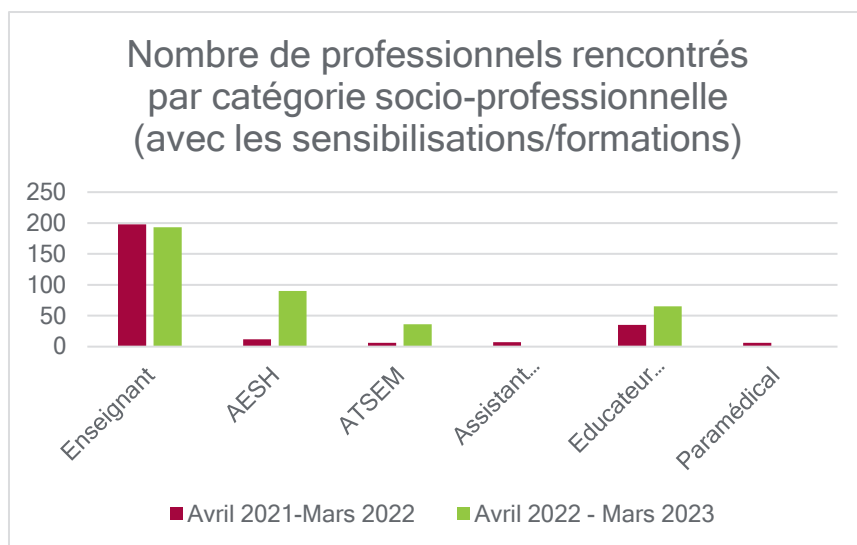
Le nombre de jours d'ouvertures prévisionnel est de 206 jours. Cependant, le DITEP effectue chaque année quelques jours d'ouverture supplémentaires.

En 2022, en plus des 206 jours, des professionnels du DITEP ont accompagné des enfants à un baptême de l'air (le samedi 21/05/2022), à une journée d'activité supplémentaire pendant les vacances de la Toussaint et à deux concerts organisés par le Kiwanis club (samedi 19 et dimanche 20/11/2022).

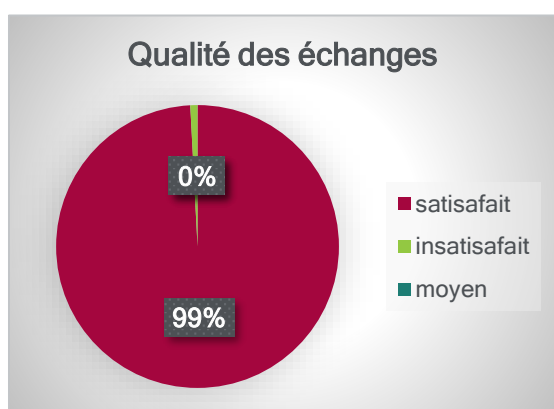
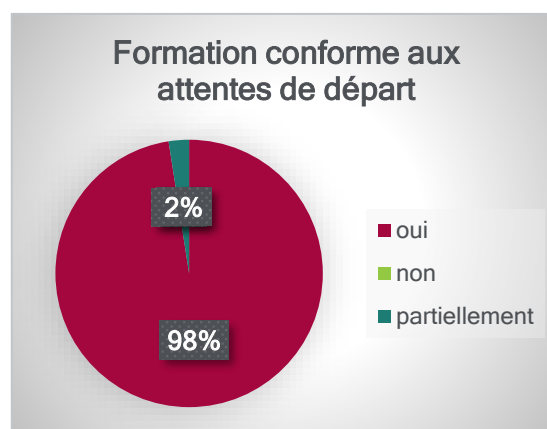
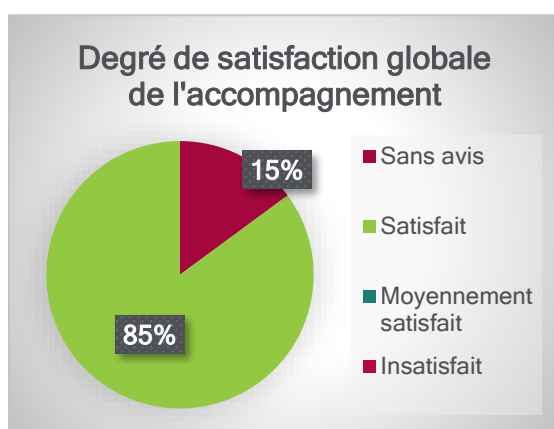
Bilan de l'équipe mobile ressources

L'équipe mobile ressources (EMR) est adossée au DITEP La Forge. L'activité est observée d'avril 2022 à mars 2023, à la demande de l'ARS. Le bilan vient donc d'être remis.

Cette année, l'EMR est intervenue auprès de **386 professionnels** tous secteurs confondus, contre **267 professionnels** l'an passé. Cela s'explique par l'augmentation du nombre de demandes de formation.



Evaluation par les partenaires

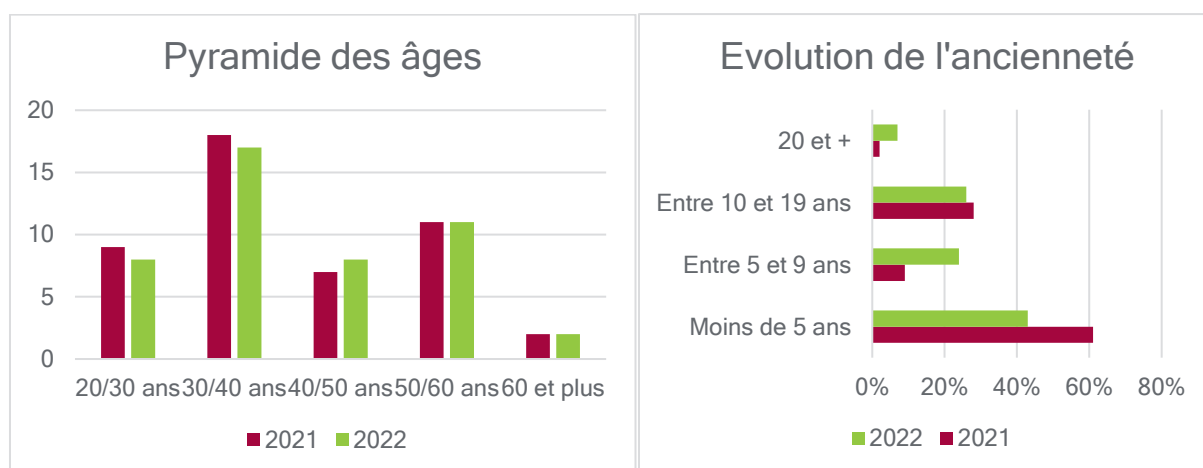


L'équipe de l'EMR est évaluée après chaque accompagnement par tous les professionnels accompagnés sous forme de questionnaire anonyme. Les retours des

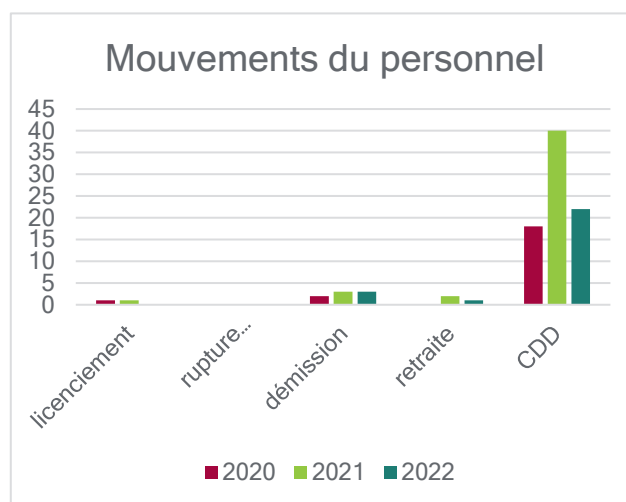
professionnels qui ont participé à ce type d'intervention sont très largement positifs. A l'Education Nationale, les professionnels apprécient fortement notre approche, car elle est complémentaire de leurs "formations" habituelles. Elle apporte des connaissances nouvelles, en lien avec les théories de l'attachement, la relation à l'autre, les troubles rencontrés... L'approche de l'EMR facilite et favorise des échanges, les professionnels se nourrissent les uns les autres. De plus les concepts abordés aident à la compréhension des besoins des enfants ainsi que de leurs familles.

LES RESSOURCES HUMAINES

L'équipe est composée de 42 ETP, vous trouverez ci-dessous des graphiques comparant 2021 et 2022 sur la pyramide des âges, l'ancienneté du personnel, les mouvements du personnel, l'absentéisme et la formation.

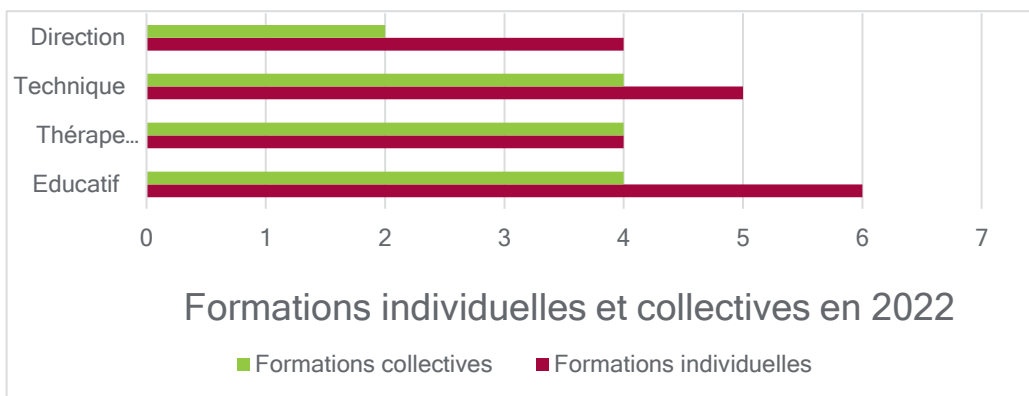


L'absentéisme (journées d'absence)		
	2021	2022
Administratif	9j	17j
Services généraux	475j	237 dont 28j de paternité
Educatif	433j	228 dont 10j d'AT
Thérapeutique	96j	422 dont 365j d'AT



L'absentéisme a diminué en 2022, malgré les évictions liées au COVID. Il faut relever l'absence d'une salariée du secteur thérapeutique toute l'année 2022, suite à un accident du travail (salariée qui s'est fait renverser en traversant le passage piéton devant l'établissement)

Le nombre de CDD signés baisse, ce qui montre un retour progressif à une activité normale



LA DEMARCHE QUALITE ET LE DEVELOPPEMENT DURABLE

Les membres du **groupe qualité** du DITEP La Forge poursuivent leur action en la faveur d'une amélioration constante de la qualité de l'accompagnement, en se réunissant tous les deux mois. Ils s'appuient sur des enquêtes d'opinion adressées aux enfants et à leurs parents, ils actualisent les procédures et documents officiels.

Ils progressent également grâce aux réunions des référents qualité des services et établissements de la Fédération de Charité Caritas Alsace, animées par la directrice du développement et de la qualité de la Fédération.

L'année 2022 a été marquée par la préparation à l'évaluation externe, ainsi que par une adaptation constante des plans de continuité de l'accompagnement (pandémies, coupures d'électricité, intempéries, etc.).

Le conseil à la vie sociale a accueilli de nouveaux parents, ce qui permet d'élargir la réflexion sur la vie institutionnelle. Il s'est réuni trois fois en 2022. En plus des représentants des enfants, nous avons intégré un « ambassadeur de l'écologie », au CVS. Cela contribue au fait que les enfants soient acteurs dans le développement durable à l'œuvre au DITEP La Forge.



La commission interdisciplinaire « développement durable » s'est réunie 4 fois en 2022.

Cette commission veut intégrer les enfants dans une réflexion globale d'économie de matériaux, d'énergie, d'eau, etc... Leurs idées seront mises en place sur le site. Le sentier pieds nus a été finalisé au printemps et a été inauguré en mai 2022. Des écoles maternelles et primaires, ainsi que des ESMS sont régulièrement accueillis sur le site pour profiter de cet aménagement. L'enfant du DITEP nommé « ambassadeur de l'écologie » a réalisé des affiches reprenant les consignes d'utilisation des poubelles de tri. Elles sont visibles dans les classes, les lieux de passages, sur les groupes de vie des enfants. Il commence un nouveau projet de campagne de récupération de vieux objets, d'anciens jouets, des vêtements, etc...

Son objectif est de trouver des filières de recyclage pour chaque catégorie d'objets récoltés.

Nous poursuivons les actions de prévention :

- Au quotidien : séances de sport, sensibilisation à l'alimentation. Douze enfants en surpoids ont bénéficié de séances de sport adaptées hebdomadaires.
- Interventions de la Brigade de Prévention pour la Jeunesse qui ont porté sur les risques des réseaux sociaux, sur la laïcité (prévention de la radicalisation)
- Tous les enfants bénéficient d'une visite médicale annuelle (pour chacun : dépistage bucco-dentaire, surveillance IMC, tests visuels, contrôle vaccination)
- Travail autour de la « vie affective et sexuelle » : 16 enfants de plus de 11ans ont bénéficié d'un atelier appelé « cercle ados » et 16 enfants de 8-10 ans ont bénéficié d'un atelier « à la découverte du corps ».

LES ACTUALITES DE L'ANNEE

- Réorganisation des groupes et adaptation aux besoins du public : suppression d'un groupe « d'internat » au profit du développement de l'accompagnement de journée
- Changement de logiciel, du dossier de l'enfant accompagné
- Départ en retraite du directeur en décembre.

Et des activités, diverses et variées, sur site et en dehors :



Projet de collaboration sur un repas sur le thème de Disney avec le Lycée Hôtelier de Thann





Projet
« Eco
potager
»

L'équipe a préparé un **projet de classe verte** pour mars 2023. Pour financer une grande partie du séjour, professionnels, enfants et familles ont multiplié les actions :

- Participation à un marché aux puces (Bennwihr) après avoir récupéré tout un tas de trésors auprès des professionnels et des familles
- Aide de plusieurs mécènes : le Crédit mutuel Vignoble & Châteaux, le transporteur Reinheimer, l'UNAT et le Théâtre alsacien de Colmar, ainsi que le soutien du village de Wintzenheim et de la Collectivité européenne d'Alsace
- Les professionnels ont récupéré des fruits auprès de la boutique Côté Paysan, de la Pommeraie de Sigolsheim et des fruits Bernhard ainsi que du sucre chez Monoprix Colmar, pour faire des confitures et des jus de fruits, le moulin Hertzog a fait don de farine et M. Richard des œufs pour fabriquer des petits gâteaux de Noël.
- Fabrication de décorations de Noël
- Confitures, jus de pommes, gâteaux de Noël et décorations ont été vendus au marché de Noël du club canin Doogo et au marché hebdomadaire de Turckheim.
- Une vente de chocolat et de fromage a aussi été organisée.



Au-delà du dynamisme de l'équipe et de la mobilisation des familles et des partenaires que nous souhaitons mettre à l'honneur, ce projet de classe verte a créé une forte émulation chez les enfants, une vraie fierté de réussir à contribuer au financement et cela a été un véritable support au travail réalisé au quotidien en DITEP. Cela leur montre qu'ils peuvent être acteurs d'un projet, que l'engagement pour le collectif apporte sur le plan personnel et qu'en s'engageant, on peut accéder à de belles choses.



DITEP LES TILLEULS



48 rue Principale - 67310 SCHARRACHBERGHEIM
03 88 50 69 50

contact.diteptilleuls@federationcaritasalsace.org

Rapport d'activité 2022



EDITORIAL

Malgré les contraintes liées à la crise sanitaire, les absences récurrentes de personnel ainsi que les difficultés de recrutement, l'équipe du DITEP Les Tilleuls a su s'adapter et se soutenir pour optimiser, réorganiser, faire évoluer les modalités d'accompagnement, au profit des enfants et de leurs familles. Les familles et les professionnels ont su faire équipe pour que les parcours des enfants soient le moins impactés possible, leurs rythmes soient respectés et que leurs repères ne s'en trouvent pas trop perturbés.

L'année 2022 se clôture par le départ en retraite de Monsieur FINCK, que je succède avec grand honneur.

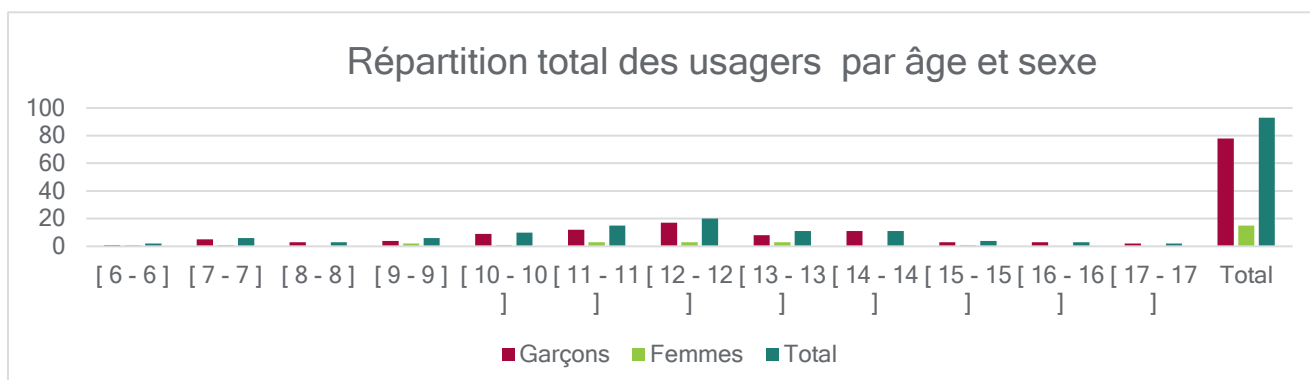
L'équipe des Tilleuls m'a fait un accueil chaleureux, nous sommes prêts à travailler ensemble, du mieux que nous pouvons et je sais pouvoir compter sur une équipe qui s'investit pleinement pour que tous les moyens soient déployés au profit des enfants et de leurs familles.

Julie PERIGNON
Directrice



LE PUBLIC ET L'ACTIVITE

En 2022, le DITEP Les Tilleuls aura accompagné un total de 93 enfants, soit 15 filles et 78 garçons.



<i>Théorique prévisionnel</i>	
<i>Modalités de soirée</i>	5490
<i>Modalités de journée</i>	1830
<i>Modalités ambulatoires</i>	3090
Total	10410
<i>Modalités réalisées</i>	
<i>Modalités de soirée</i>	2861
<i>Modalités de journée</i>	3413
<i>Modalités ambulatoires</i>	3847
Total	10121
<i>Taux de réalisation</i>	
<i>Modalités de soirée</i>	52.11%
<i>Modalités de journée</i>	186.50%
<i>Modalités ambulatoires</i>	124.50%
Total	97,22%

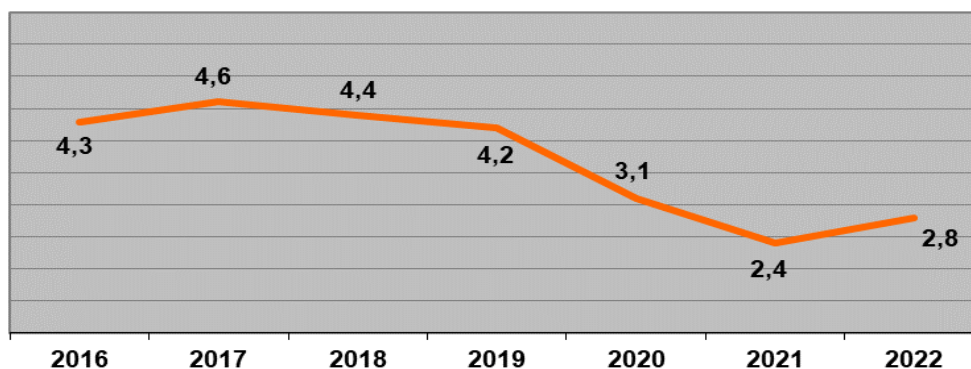
L'activité au DITEP Les Tilleuls en 2022

La baisse de l'accompagnement de soirée est significative et constante d'un fonctionnement en dispositif. La modularité proposée en termes d'accompagnement répond de façon plus appropriée au projet des usagers. Aucune rupture de parcours n'est à noter. Malgré une tension RH en début d'année, l'activité s'est maintenue tout au long de la période d'ouverture pour atteindre les objectifs fixés.

En 2022, 43 % des enfants bénéficient d'une mesure de protection de l'enfance, judiciaire ou administrative. Cela illustre une tendance d'évolution de profil du public DITEP, qui est porteur d'une double vulnérabilité (MDPH-ASE) et qui invite à développer une étroite collaboration avec les services de protection de l'enfance.

Au DITEP Les Tilleuls, nous avons **admis 27 enfants en 2022**, 5 filles et 22 garçons. Nous comptons **28 sortants**, 4 filles et 24 garçons.

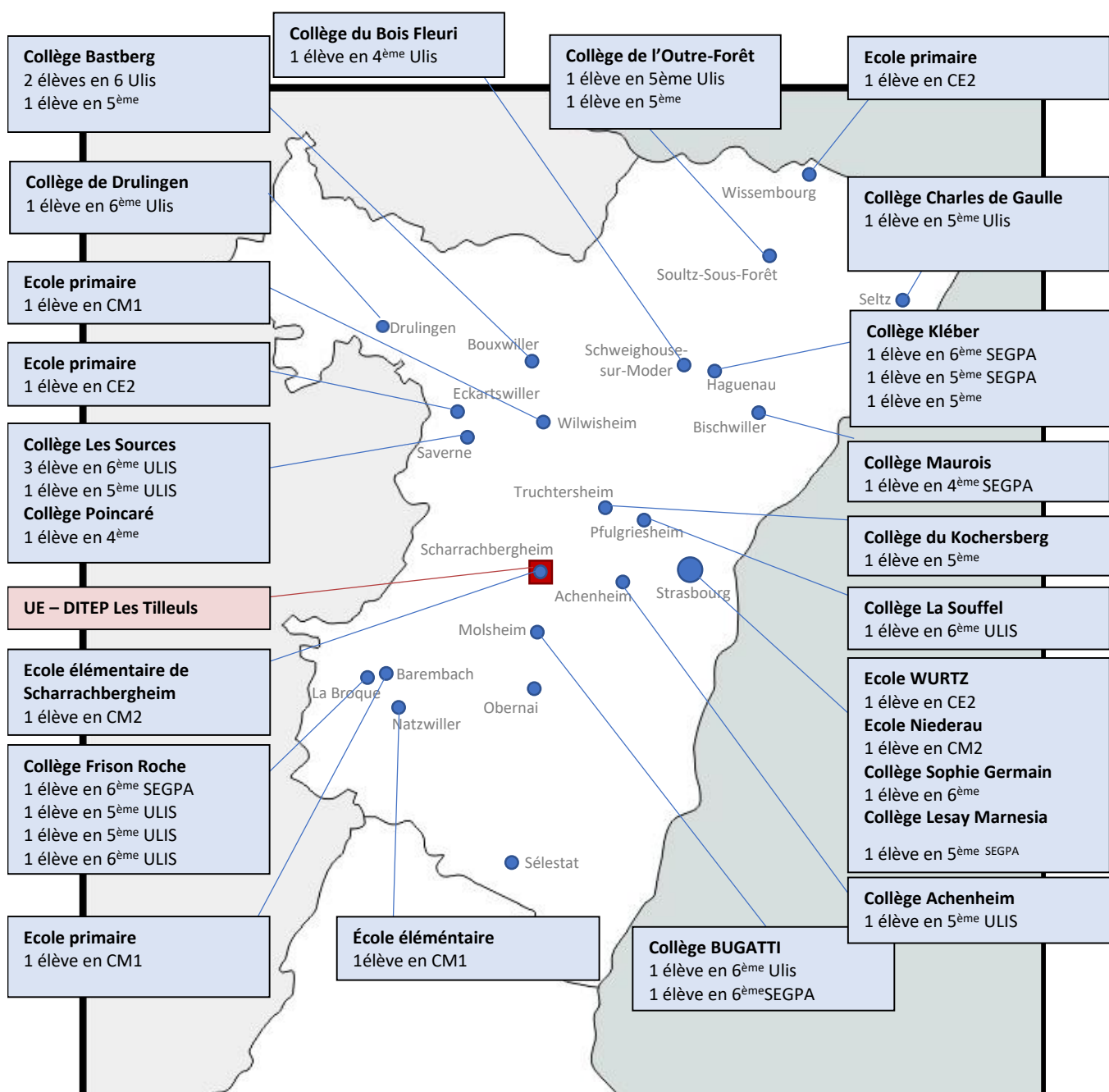
Durée moyenne de séjour des sortants en année



L'intégration des données de l'ambulatoire amène une baisse significative de la durée d'accompagnement depuis ces dernières années. La moyenne d'accompagnement est en légère hausse en 2022 tenant compte de la période COVID qui a pu figer quelque peu l'accompagnement.

Tous les bénéficiaires viennent du département du Bas-Rhin. Au regard du déploiement du dispositif et des projets de scolarisation sur les lieux de vie des usagers, les moyens et le temps de transport ont considérablement augmentés. L'enfant prend les transports en commun aussitôt que possible et nous impliquons au maximum les familles, selon les possibilités et le projet de chacun. Ce qui permet de limiter l'augmentation du coût global des transports. Une compagnie de taxi assure les circuits de ramassage de début et fin de semaine et des navettes internes assurent les différents circuits journaliers.

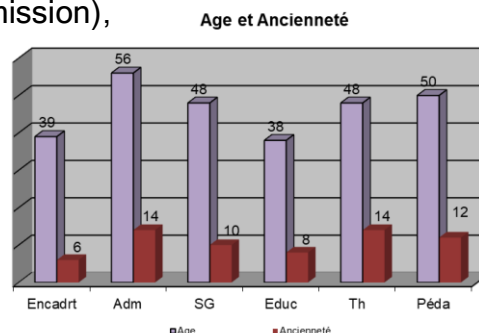
Le travail de partenariat et de coordination déployé a été intensifié sur l'ensemble du territoire aux bénéfices des projets personnalisé d'accompagnement, comme en témoigne la carte ci-dessous.



LES RESSOURCES HUMAINES

L'équipe est composée de 40,68 ETP. En 2022, les mouvements du personnel sont les suivants :

- Départ de 7 éducateurs et de 2 thérapeutes (démission),
- Départ du directeur (retraite),
- 2 CDD de remplacement d'éducateur,
- 1 CDD de remplacement service généraux (secrétaire),
- Arrivée de 6 éducateurs,
- Arrivée et départ d'une 1 apprentie éducatrice.



L'absentéisme en nombre de jours ouvrés :

	2020	2021	2022
Administratif	2	41	23
Services Généraux	138	203	261
Educatif	343	269	267
Thérapies & soins	69	78	88
Pédagogique	0	30	30
Encadrement			5

Il concerne 49 personnes. Il est impacté par :

- 186 jours d'absence longue maladie (Services Généraux 1 personne)
- 75 jours de maternité/paternité (Service Educatif 2 personnes).

Au regard de ces atténuations, l'absentéisme est rapporté à 413 pour l'ensemble du personnel. Les isolements pour COVID et cas contacts ont encore été importants en 2022.

Les formations, en heures :

Formations	NB h	Nb pers	Total h
Prévention maltraitance	7	6	42
Habilitation électrique	14	1	14
Secouristes du travail	7	8	56
Chantournage du bois	24	1	24
Ecrits professionnels	7	10	70
Référents logiciel Livia	14	8	112
Formation initiale sophrologie	164	1	164
Ecole des cadres	112	1	112
Maîtresse de maison	112	1	112
Journées AIRe	35	1	35
Total		38	741

LA DEMARCHE QUALITE ET LE DEVELOPPEMENT DURABLE

Les membres du **groupe qualité** du DITEP des Tilleuls poursuivent leur action en faveur d'une amélioration constante de la qualité de l'accompagnement, en se réunissant tous les deux mois. Ils s'appuient sur des enquêtes d'opinion adressées aux enfants et à leurs parents. Ils actualisent les procédures et documents officiels.

Ils progressent également grâce aux réunions des référents qualité des services et établissements de la Fédération de Charité Caritas Alsace, animées par la directrice du développement et de la qualité de la Fédération.

L'année 2022 a déjà été marquée par la préparation à l'évaluation externe, ainsi que par une adaptation constante des plans de continuité de l'accompagnement (pandémies, coupures d'électricité, intempéries, etc.).

Le **conseil à la vie sociale** s'est réuni à 3 reprises au cours de l'année, ce qui a permis de renouveler certains membres du conseil comme le président du CVS, les représentants des parents ainsi que des enfants. L'approbation de la réactualisation du règlement de fonctionnement du CVS, a permis de simplifier la communication à l'ensemble des usagers et de leur famille ainsi qu'aux différentes instances représentatives. Des éco-délégués ont aussi été élus.



Un temps fort en début d'année : les élections des délégués et éco-délégués.



La commission « **développement durable** » suit son cours. Elle est composée de huit membres du personnel et se réunit à raison de six fois par an. Plusieurs projets ont vu le jour et différentes réflexions ont été menées en 2022 :

- L'abri vélos est finalisé et opérationnel, pour promouvoir la mobilité douce,
- L'utilisation des poubelles et des bacs de tri a été revue, pour une meilleure visibilité. Les enfants sont sensibilisés quotidiennement à ces questions. Le SMICTOM a fait plusieurs interventions à l'unité d'enseignements,
- Un projet de prairie fleurie au sein du parc a été initié, afin de favoriser la biodiversité et d'embellir l'établissement. Cette initiative est en lien avec notre ruche pédagogique, qui a accueilli un nouvel essaim d'abeilles,
- Une réflexion a été menée quant à l'isolation des bâtiments de manière naturelle, pour un gain thermique, notamment au niveau de l'unité d'enseignement,

- L'établissement possède une parcelle de terrain dans les vignes environnantes, où jaillit une source. Un questionnement a débuté, afin de valoriser l'utilisation de cette eau.

LES ACTUALITES DE L'ANNEE

Sur le plan institutionnel, nous pouvons noter quelques événements marquants en 2022 :

- Réorganisation des groupes et adaptation aux besoins du public : suppression d'un groupe « d'internat » au profit du développement de l'accompagnement de journée
- Changement de logiciel de gestion du dossier de la personne accompagnée,
- Reprise des réflexions relatives au projet architectural,
- Changement de direction.

Et des activités, diverses et variées :

Dans le cadre de la semaine des arts, l'unité d'enseignement du DITEP a organisé deux semaines de stage découverte, sur les arts du cirque, sous le chapiteau du Cirque Cirk & toile à



Deux cycles natation à la piscine de Wasselonne et de Dachstein



Le **camp équestre** a finalisé le travail de l'année et a permis à un groupe d'enfants de séjourner 3 jours au centre de Wolfisheim.





Des intervenants du Selectom ont sensibilisé les élèves sur le tri des



Des sorties culturelles aux Palais des Congrès mais aussi aux théâtres ponctuent l'année et viennent en point d'appui sur des projets pédagogiques



Le concours Sodexo, récompensé cette année.



La collaboration avec l'université de Strasbourg dans le cadre du DEUST sport adapté, a permis à des enfants de s'initier à l'escalade.



La mise en œuvre de l'école inclusive se traduit par des temps de scolarisation partagés avec des établissements scolaires du Bas-Rhin

Les courses d'orientation dans le vignoble et la forêt



La médiation animale : la médiation préférée des enfants !



Et l'année scolaire s'est terminée en juillet avec un goûter littéraire qui a permis de mettre en avant les productions des élèves, l'atelier voix et l'atelier percussion.

SEI DU RIED



Rapport d'activité 2022

IMPRO DU RIED
1 rue Principale
67230 DIEBOLSHEIM
Tél : 03.88.74.81.94



IMPRO DU RIED
1 rue Louis Wiedemann
67230 HUTTENHEIM
Tél : 03.88.74.41.92



L'ESCALE DU RIED
1 rue Louis Wiedemann
67230 HUTTENHEIM
Tél : 03.67.70.00.24

LE RELAIS DU RIED
1 rue Louis Wiedemann
67230 HUTTENHEIM
Tél : 03.67.70.00.23



EDITORIAL

2022 a été marquée par le départ à la retraite de Monsieur Rémy WELSCHINGER, directeur de la SEI du Ried depuis 13 ans.

A l'occasion de ce passage de flambeau qui a eu lieu à la rentrée de septembre 2022, je souhaite à travers ces quelques lignes mettre en lumière l'évolution de la SEI du Ried et donner quelques perspectives d'avenir.

Durant les quinze dernières années, la SEI du Ried a considérablement développé son offre de service. Avec le soutien de l'ARS, le Relais du Ried et le SAJA ont été créés respectivement en 2009 et en 2016. En parallèle et avec le soutien du Conseil Général puis de la Collectivité Européenne d'Alsace, l'Escale du Ried a été créée, d'abord avec le service week-ends et vacances en 2006 suivi du service de Semaine en 2019 et du service d'Accueil Familial Renforcé en 2020.

Pour compléter cette offre de service, nous aurons prochainement pour mission d'ouvrir un dispositif de répit pour des mineurs à double vulnérabilité (relevant du handicap et de la protection de l'enfance) dans le cadre d'un appel à manifestation d'intérêt auquel nous avons répondu en janvier 2022.

L'objectif n'est pas d'ajouter les services mais bien de proposer des prestations de services adaptées pour des jeunes présentant une déficience mentale, quel que soit leurs troubles associés et/ou leur problématique sociale et/ou familiale.

Cette capacité d'innovation et d'adaptation face aux défis actuels est possible grâce à un engagement quotidien des professionnels de terrain. Cet engagement a d'ailleurs été vivement salué par les Délégués Territoriaux de l'ARS lors de leur visite d'établissement le 12 juillet 2022.

L'enjeu sera d'une part de faire fonctionner ces services en synergie les uns avec les autres pour créer une véritable logique de parcours interne et externe dans le but de construire des projets personnalisés évolutifs et modulables en fonction des besoins. Il s'agit concrètement de renforcer et développer les liens inter services pour créer une organisation dite « apprenante ».

Pour cela, il sera essentiel de faire évoluer et de moderniser notre organisation afin qu'elle soit encore plus transversale et adaptée à la taille actuelle de la structure qui compte aujourd'hui près d'une centaine de salariés et accompagne plus de 150 bénéficiaires par an.

Enfin, l'année à venir sera marquée par les premières évaluations du Relais du Ried ainsi que de l'Escale du Ried attendues respectivement pour juin 2023 et février 2024 et qui constituera le socle de notre prochain projet d'établissement 2024-2029.

Cindy WENDLING
Directrice

LE PUBLIC ET L'ACTIVITE

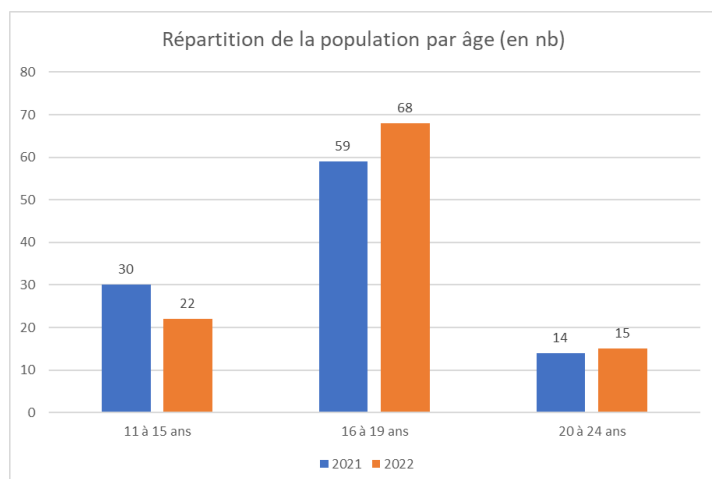
Nombre de journées réalisées

Nombre de journées réalisées	2021	2022	Ecart
<i>IMPro du Ried</i>	16686	16921	235
<i>Relais du Ried</i>	1804	1730	-74
TOTAL POLE MEDICO-SOCIAL	18490	18651	+161
<i>Escale week-ends et vacances</i>	2853	2735	-118
<i>Escale famille</i>	1826	2349	523
<i>Escale semaine</i>	1400	1633	233
TOTAL POLE SOCIAL	6079	6717	+638

Quelques chiffres

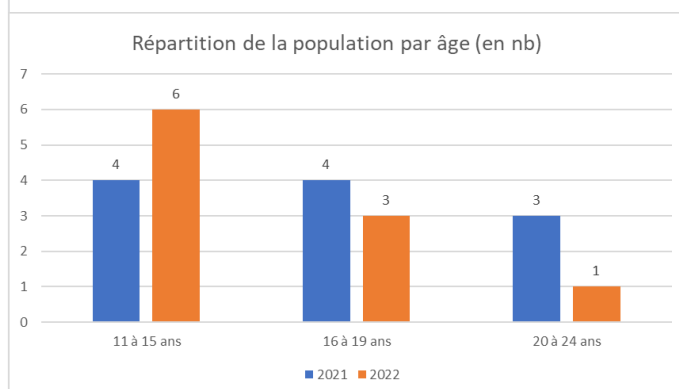
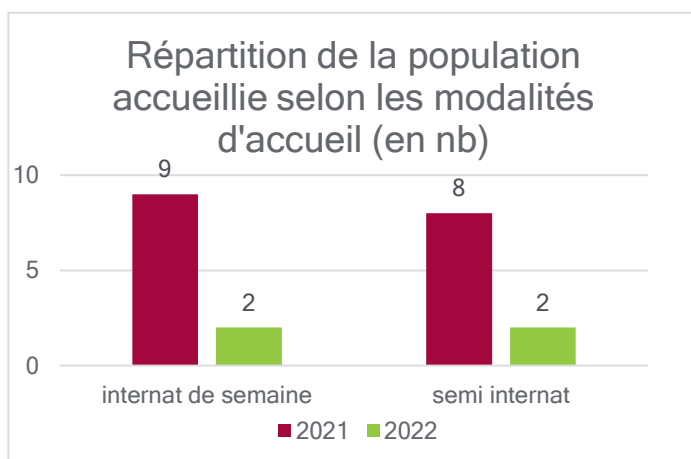
A L'IMPRO DU RIED :

- 105 jeunes accueillis, dont 8 au SAJA
- 12 admissions, 13 sorties



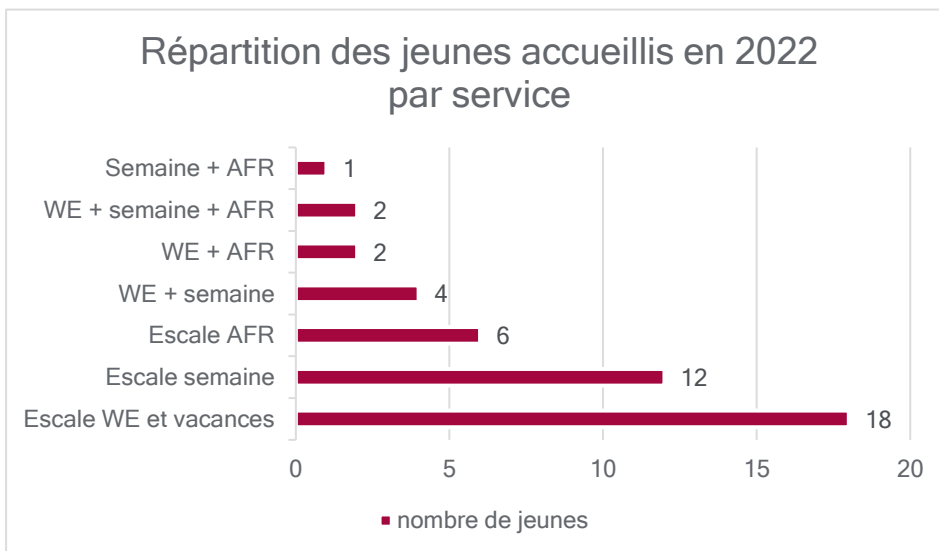
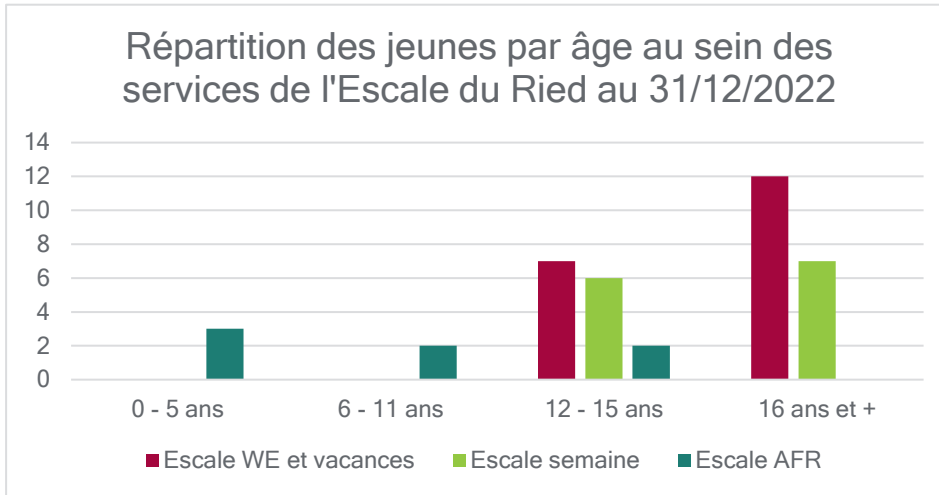
AU RELAIS DU RIED :

- 10 jeunes accueillis
- 2 sorties, 2 admissions



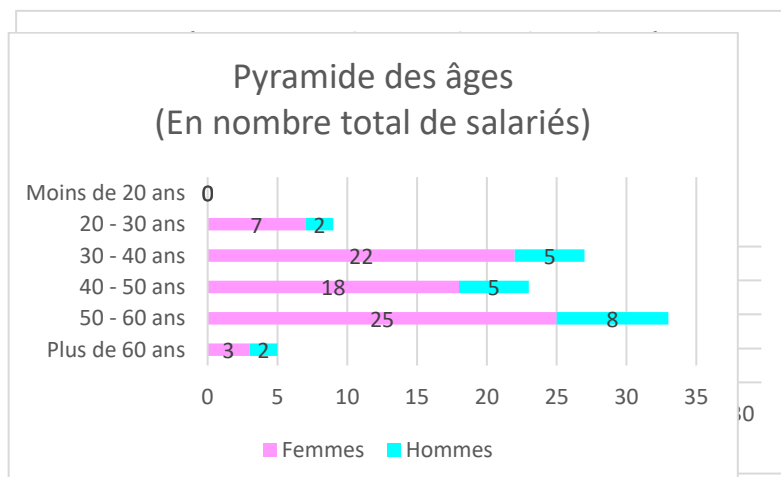
A L'ESCALE DU RIED

- 56 jeunes accueillis en 2022 dont 9 bénéficiaient d'une prise en charge sur 2 voire 3 services différents
- 12 sorties, 11 admissions



LES RESSOURCES HUMAINES

Au 31/12/2022, la SEI du Ried comptait 97 salariés qui peuvent être répartis comme suit :



Quelques informations sur le plan de développement des compétences :

- 4 salariés ont suivi la formation « Premier secours et santé mentale » organisée par l'organisme de formation de la Fédération.
- 1 salarié a mené une VAE d'éducateur spécialisé auprès de l'ESEIS.
- 1 salarié a préparé un diplôme d'AES par contrat d'apprentissage auprès du Praxis de Mulhouse.
- 7 salariés ont participé à la formation « Maintien et actualisation des compétences - SST » avec la société DEKRA sur le site de Huttenheim.
- 13 éducateurs ont suivi la formation sur la vie affective et sexuelle par le biais de la session de formation « Du cœur au corps - niveau 1 » animée par Mme Aghte et organisé par AURAL Formation.
- 1 cadre de direction a suivi la formation « Mener des entretiens annuels de progrès » organisée par l'organisme de formation de la Fédération.
- 1 cadre a suivi la formation « Management des organisations de santé et médico-sociales » organisée par l'Ecole de Management de Strasbourg.
- Plusieurs salariés des services administratifs, thérapeutiques et de direction ont suivi la formation pour être les référents du nouveau logiciel de gestion des usagers déployé à l'établissement sur 2023, logiciel Livia, formation animée par Solware Life sur le site de Huttenheim.
- Pour tous les professionnels éducatifs, mise en place d'analyse de la pratique professionnelle.
- 6 assistants familiaux ont bénéficié d'une formation initiale à leur fonction organisée par l'organisme de formation de la Fédération.
- L'infirmier de l'établissement a dispensé une formation en psychopathologies à 9 salariés de l'éducatif.
- 2 cadres ont participé à la formation « Ecole des cadres » organisée par l'organisme de formation de la Fédération.

LA DEMARCHE QUALITE ET LE DEVELOPPEMENT DURABLE

Le développement et le renforcement de la logique de parcours interne et externe

La logique de parcours interne/externe s'est illustrée notamment par :

- Des temps d'activités communs entre les ateliers/services de Huttenheim et Diebolsheim,
- Des passages de nombreux jeunes de l'Escale du Ried (problématique sociale) vers l'IMPro du Ried ou le Relais du Ried ou l'ITEP Les Tilleuls (problématique médico-sociale),
- La réalisation d'actions d'inclusion et la multiplication des partenariats comme la mise en place d'un atelier externalisé dans les locaux de l'entreprise Chanvr'eel à Benfeld, des activités communes avec le SAJ de Chatenois, des Journées au vert à Air et Vie.
- Le maillage du territoire par des rencontres et des temps communs avec le collège de Rhinau et de Sundhouse, le lycée Agricole de Erstein et le DITEP du Willerhof de Hilsenheim.

La poursuite des commissions de travail menées dans le cadre du projet d'établissement 2018-2023, notamment :

- La commission Pédagogique a réalisé un projet pédagogique commun aux classes et des réflexions ont eu lieu autour d'un livret d'accueil en FALC (Facile à Lire et à Comprendre).
- La commission Prévention et Santé a organisé des actions de prévention en lien avec des partenaires comme l'école d'infirmier, l'école de diététique ou encore la gendarmerie.
- La commission Animation et Culture a organisé des événements conviviaux et festifs autour réunissant l'ensemble des jeunes et professionnels de la SEI (Halloween, Calendrier de l'avent géant et Fête de Noël des jeunes, Osterputz 2^{ème} édition, Grand jeu de piste dans Huttenheim « enquête Léonie »).
- La commission éco-école a mené une réflexion et des actions autour de la gestion des déchets, le tri et la consommation d'eau.



Dans le cadre du projet « Eco-Ecole » et en lien avec la loi Egalim (anti-gaspillage), la SEI du Ried a choisi de travailler cette année sur la thématique du tri de nos déchets.

Un état des lieux a été mené par l'ensemble des jeunes avec l'aide des professionnels sur la consommation d'eau et la production des déchets. Suite à cet état des lieux, un plan d'action comprenant des actions de sensibilisation sera déployé en 2023.

Par ailleurs, des soupes chaudes à base des légumes non consommés de la semaine en cuisine centrale sont confectionnées par les ateliers d'apprentissage et distribuées aux sans-abris dans le cadre de notre action solidaire en partenariat avec l'association les Petites roues (voir page 8).

LES ACTUALITES DE L'ANNEE

Vie institutionnelle

- Janvier-février 2022 : Réponse à manifestation d'intérêt pour l'ouverture d'un dispositif de répit pour des mineurs à double vulnérabilité,
- Juin 2022 : Fête de fin d'année de la SEI du Ried et inauguration des nouveaux bâtiments de l'Escale du Ried,
- Juillet 2022 : Visite des représentants de l'ARS,
- Septembre 2022 : Marché aux puces organisé par l'association des Amis de l'IMPro du Ried,
- Octobre 2022 : renforcement de la communication du Conseil de la Vie Sociale avec la mise en place d'une adresse mails de correspondance pour les élus (jeunes et parents),
- Décembre 2022 : Marché de Noël organisé par l'IMPro de Diebolsheim.

Inauguration des nouveaux locaux de jour de l'Escale du Ried

Trois ans après l'inauguration des nouveaux bâtiments financés par l'ARS et destinés au Relais, au SAJA et aux appartements autonomes, l'Escale du Ried a inauguré à son tour ses nouveaux locaux le samedi 18 juin 2022.

Le bâtiment d'une surface totale de 160 m² et comprenant trois salles d'activités ainsi que des bureaux permet de proposer un accompagnement éducatif et thérapeutique renforcé à des enfants âgés de 3 à 18 ans, confiés à l'Aide Sociale à l'Enfance et en situation de handicap.

La construction a été rendue possible grâce à l'engagement de la Collectivité européenne d'Alsace (CEA) à hauteur de 700 000 €.



Lors du Coupé du ruban confectionné par les enfants et les éducateurs, étaient notamment présents Jean-Jacques Breitel, maire de Huttenheim, Denis Schultz, conseiller d'Alsace et Laurence Muller-Bronn, sénatrice et conseillère d'Alsace.

Culture : Un partenariat actif avec le Théâtre National de Strasbourg



L'IMPro du Ried et tout particulièrement le pôle d'apprentissage de Huttenheim développe depuis 2019 un partenariat riche avec le Théâtre National de Strasbourg. Au départ, il s'agissait de mettre en place des actions de médiation culturelle comme la présentation d'un théâtre, la visite des coulisses, des représentations et des rencontres avec des artistes.

Ces liens fréquents ont permis de développer des actions plus ambitieuses. Ainsi des jeunes de l'IMPro ont pu pendant trois saisons successives faire partie de la Troupe Avenir et qui a abouti à la représentation d'un spectacle en salle Koltès.

Par ailleurs, le partenariat a pu conduire à des représentations du TNS dans les murs de la SEI du Ried, trois spectacles se sont tenus en 2022. Ces événements ont favorisé des rencontres exceptionnelles entre des publics qui ne sont pas amenés à se côtoyer, mettant en œuvre concrète ce qu'est le mot « d'inclusion ».

Solidarité : Participation aux maraudes organisées par l'association « Les petites roues » de Strasbourg



En partenariat avec l'association Les Petites Roues de Strasbourg, les jeunes et professionnels de la SEI contribuent activement aux maraudes destinées à proposer des repas aux personnes sans-abri ou sans domicile fixe.

Dans ce cadre, des repas (gâteaux, soupes, manaldas et autres préparations) sont confectionnés par l'atelier de préapprentissage de l'IMPro de Diebolsheim puis sont distribués par un groupe composé de jeunes et de professionnels bénévoles de la SEI du Ried qui se rendent place de la gare à Strasbourg.

Cette action solidaire a vu le jour en 2022 sous l'impulsion d'une éducatrice de l'IMPro de Diebolsheim, bénévole au sein de l'association Les Petites Roues. L'action se poursuit en 2023 et suscite de plus en plus d'intérêt auprès de jeunes et professionnels qui souhaitent venir en aide aux plus démunis.



CSSRA MARIENBRONN

67250 Lobsann
03 88 05 68 40

Rapport d'activité 2022



EDITORIAL

Etonnement, alors que la population générale avait les yeux rivés sur les problématiques sanitaires et sociales majeures (COVID, pénuries sur des professions médicales et paramédicales, inflation...) à Marienbronn c'est l'outil informatique qui a été au centre des préoccupations et des interrogations en 2022.

Ainsi, pour disposer des outils les plus à jour nous sommes passés du logiciel GSH VO vers un nouveau logiciel de gestion des séjours hospitaliers : GAP FIRST. Ensuite, l'ensemble des solutions ALFA de l'établissement et du siège ont été transférées vers un DATA CENTER externe (hébergement chez CEGI-ALFA). Puis, nous avons migré vers une nouvelle version (3.5.5) du dossier informatisé du patient (OSIRIS). Elle est référencée Ségur et permettra sous peu le déploiement du DMP (dossier médical partagé). Nous avons également mis en place une messagerie sécurisée et trois boîtes mail en particulier : secrétariat, médecins et infirmerie. Et pour finir, pour disposer de toutes les capacités nécessaires, nous avons changé de serveur.

Avec les nouveaux logiciels nous sommes en conformité avec les nouvelles recommandations de vérification de l'INS (Identifiant National de Santé) et avec le nouveau serveur, nous sommes moins vulnérables face à des cyberattaques (des failles connues n'ont pas pu être contrées sur le serveur précédent). Cela n'a l'air de rien, mais dans la pratique, cela a engendré de nombreuses difficultés avec des appels quotidiens en direction des maintenances pour ensuite retrouver un nouvel équilibre de travail à peu près satisfaisant sur la fin de l'année 2022. Madame Nathalie HIFF, assistante de gestion et pilote du processus de gestion du système d'information a dédié quotidiennement de nombreuses heures de travail pour accompagner au mieux ces changements, nous lui en sommes tous reconnaissants.

Concernant les ressources humaines et plus précisément les recrutements, les difficultés ont persisté, nous n'avons pas échappé à cet état de fait. Le docteur Pierre GRANDJEAN et Marie-Anne KREISS (cadre de santé à la retraite) ont permis de sécuriser la couverture médicale et paramédicale sur l'année 2022. Sans ces collègues dévoués, nous aurions probablement dû réfléchir à des temps de fermeture de l'établissement. Nous leur sommes extrêmement reconnaissants pour leur grande disponibilité, leurs compétences et leur bonne humeur !

L'année 2022 a aussi été l'année de différents aboutissements : accessibilité aux normes, obtention de la certification V2020, obtention d'un agrément pour des personnes placées sous-main de justice faisant l'objet d'une mesure de placement extérieur, obtention d'un financement SUN-ES (Ségur numérique).

Et puis, nous avons le plaisir dans cet éditorial de vous informer de la venue d'un nouveau médecin à temps plein, le docteur Nadine LEMNYE qui travaille à nos côtés depuis le 16 août 2022. Elle participe aux astreintes médicales conjointes avec le Liebfrauenthal. En 2023, elle s'engagera dans les formations attendues pour développer ses compétences professionnelles en addictologie.

Et la bonne surprise en toute fin d'année, aura été l'obtention d'une mention d'activité d'expertise pour les patients qui présentent des troubles cognitifs et cela après de nombreuses années de tractations !

Vous trouverez dans ce rapport d'activité les données principales sur l'activité 2022, sur simple demande il vous est possible d'obtenir le rapport d'activité détaillé.

Elisabeth TRITSCHLER
Directrice

LE PUBLIC ET L'ACTIVITE

Journées d'hospitalisation

	2019	2020	2021	2022
Prévisions	21 400 j.	21 400 j.	21 400 j.	21 400 j.
Réelles	22 241 j.	19 737 j.	22 553 j.	21 529 j.
Ecart par rapport aux prévisions	+ 841 j.	- 1 663 j.	+ 1 153 j.	+ 129 j.

Pour **402 admissions en 2022** (contre 370 en 2021)

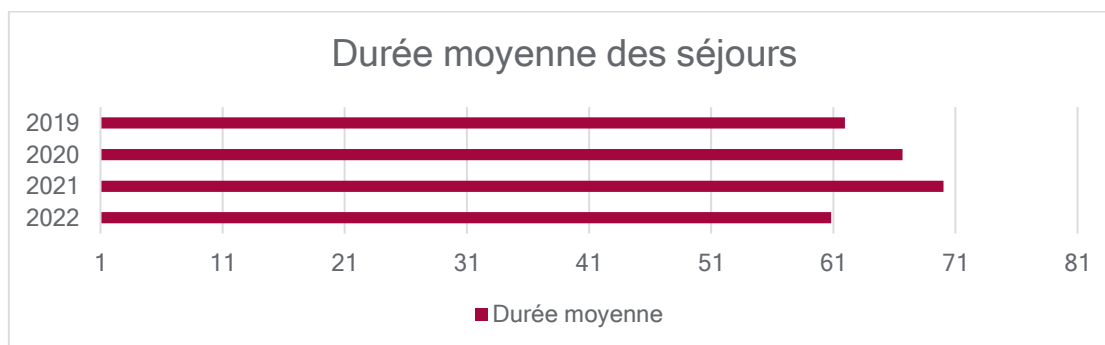
Taux d'occupation

	2019	2020	2021	2022
Taux d'occupation Nuitées / 21400	103.93 %	92.23 %	105.39 %	100.60 %

Durée moyenne des séjours

2019	2020	2021	2022
61.95 jours	66.68 jours	69.97 jours	60.82 jours

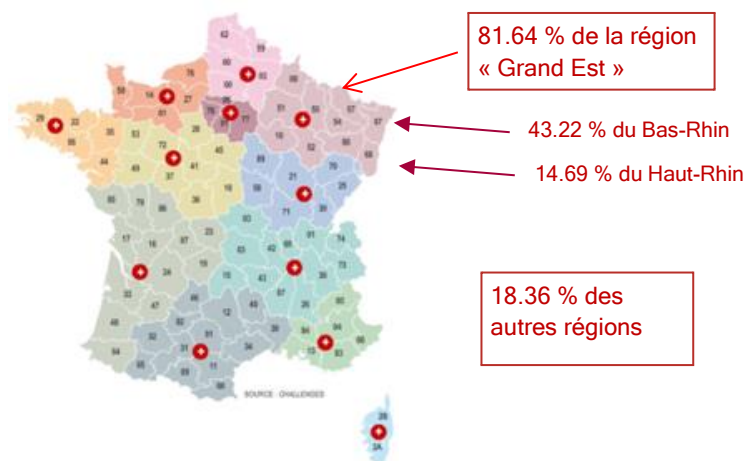
D.M.S. = Nombre de nuitées / nombre de séjours



Nombre de journées décomptées pour Sorties Thérapeutiques

	2019	2020	2021	2022
Journées décomptées	- 409 j.	- 201 j.	- 45 j.	- 305 j.

Origines géographiques des patients



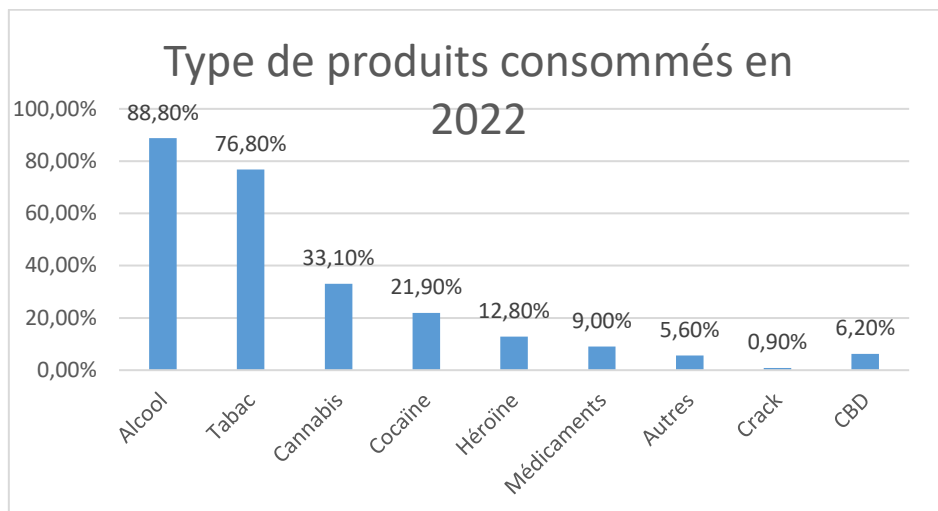
Origines médicales des patients

	2019		2020		2021		2022	
	Nb de séjours	%	Nb de séjours	%	Nb de séjours	%	Nb de séjours	%
Médecins traitants	75	20.89%	51	17.23%	46	14.29 %	33	9.32 %
Médecins hospitaliers	159	44.29%	149	50.34%	116	36.02 %	178	50.29 %
Médecins de CSAPA, Unités Hospitalières d'Addictologie, Equipes d'Addictologie de Liaison	116	32.31%	84	28.38%	146	45.34 %	129	36.44 %
Autres (médecins du travail Médecins SNCF,...)	1	0.28%	-	-	-	-	1	0.28 %
Psychiatres libéraux	2	0.56%	2	0.67%	-	-	4	1.13 %
Psychiatres hospitaliers	6	1.67%	10	3.38%	14	4.35 %	9	2.54 %

Produits consommés en 2022

(Ajout de l'item CBD au 1^{er} avril - ajout de l'item crack au 1^{er} juillet).

Un patient peut consommer plusieurs produits.

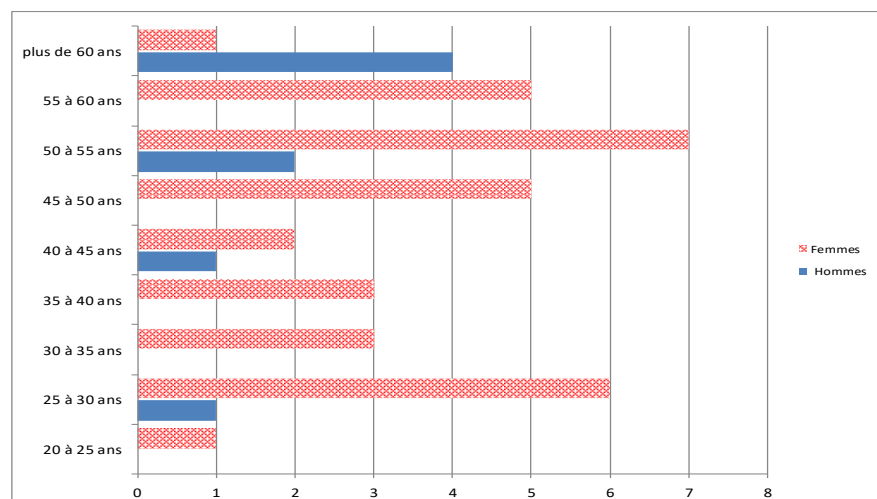


LES RESSOURCES HUMAINES

Effectif au 31 décembre

	CDI			CDD			CUI			TOTAL GENERAL	%F/total
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL		
2019	9	29	38	1	3	4	2	2	4	46	74%
2020	9	30	39	0	3	3	1	2	3	45	78%
2021	9	28	37	1	1	2	1	1	2	41	73%
2022	8	33	41	0	3	3	1	0	1	45	80%

Pyramide des âges et âge moyen



Nombre de: Hommes 8
Femmes 33

Age moyen: Hommes 54,3
Femmes 43,71

Turn-over 2022

Le turn-over est égal à la demi-somme du nombre de salariés entrés et sortis sur la période, divisée par le nombre de salariés en début de période. Soit, pour l'année 2022 : 103% contre 40% en 2021. N.B. : le remplacement des CDD est intégré dans ce calcul.

Plan de développement des compétences 2022 : formations - informations

ACTION DE FORMATION - INFORMATION	REALISE PAR :	Nombre de salariés concernés
IREMA 2 : renforcement des connaissances en addictologie	IREMA	6
Découvrir son rôle de tuteur (Service civique)	UNISCITE	1
Gap First	CEGI ALFA	4
Lutter contre la maltraitance et promouvoir la bientraitance	FEDERATION DE CHARITE CARITAS ALSACE	4
Ecole des cadres	FEDERATION DE CHARITE CARITAS ALSACE	1
Reprises des Pratiques Professionnelles	SONIA WEBER	Ensemble des salariés
Parents et enfants dans des contextes d'addiction	FEDERATION ADDICTION	1
DU Remédiation cognitive	Université Claude Bernard - LYON	1
IREMA 1 : les connaissances fondamentales en addictologie	IREMA	2
La sophrologie dans la prise en charge de la douleur	CERF FORMATION	1
Gestes et soins d'urgence Niveau 2 : formation Initiale	CESU 67	1
Formation TDAH	Neuropsychologue de l'établissement	12
Formation "Entourage, dépendance et co-dépendance"	ENTRAID'ADDICT DU BAS-RHIN	13
Journées FNESAA "Les enjeux psychocorporels en addictologie"	FNESAA	7
Journée d'intégration "Nouveaux embauchés"	FEDERATION DE CHARITE CARITAS ALSACE	3
Paie First	CEGI ALFA	1
M2 - Management des organisations de santé et médico-sociales	Université de Strasbourg	1
1/2 Journée "Retraite"	AGIRC-ARRCO	4
44èmes Journées d'hygiène hospitalière et de prévention des infections nosocomiales	CH HAGUENAU	1
Formation CSE	CCI CAMPUS	2

LA DEMARCHE QUALITE ET LE DEVELOPPEMENT DURABLE

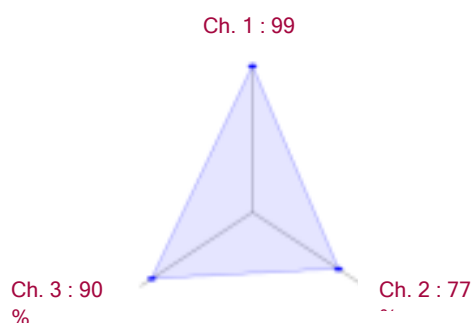
La visite de certification s'est déroulée du 8 novembre au 10 novembre 2021. Trois experts visiteurs ont eu pour mission d'évaluer nos pratiques sur le terrain, à partir de cinq méthodes d'évaluation.

C'est en 2022, que nous avons eu la décision de la Haute Autorité de Santé (HAS). Au vu des éléments mentionnés dans le rapport (pour les 93 critères évalués, nous obtenons un taux de satisfaction de 88,57 %), issu de cette visite, la HAS **certifie l'établissement pour 4 ans**.

La démarche qualité à Marienbronn ne s'arrête pas à la visite des experts. Nous y travaillons toute l'année en interne à travers notre Programme Annuel Continu de la Qualité (PACQ) mais aussi en lien avec nos réseaux (la FNESAA, le groupe qualité de la Fédération, la Structure Régionale d'Appui...).

Légende :

Chapitre 1	Le patient : 99% de conformité
Chapitre 2	Les équipes de soins : 77 % de conformité
Chapitre 3	L'établissement : 90 % de conformité



Le PACQ est validé en CME et peut évoluer sur l'année. En 2022, nous avons fixé 69 objectifs dont 84.12% ont pu être réalisés (10 objectifs sont reportés en 2023 et 6 se sont avérés non applicables ou non réalisables).

Le **développement durable** fait partie de notre préoccupation. Nous avons une politique qui retrace les différentes actions. Le développement durable est également décliné dans notre PACQ. De manière annuelle, lors des entretiens de progrès la question de l'implication dans le développement durable est abordée avec chaque salarié.

La fin des tables et des chaises en plastique et une bonne occasion de prendre un café en équipe !



LES ACTUALITES DE L'ANNEE

- **2022 : Une année dédiée à la formation à l'accompagnement de l'entourage.** 13 salariés ont participé à cette formation qui s'est déroulée sur 2 demi-journées du mois de mai et sur site. Elle a été animée par deux membres de l'association Entraid'addict.



- **19 juin 2022** : Kermesse, après 2 années de suspension pour COVID, un plaisir retrouvé !
- **31 août 2022** : Signature d'une convention locale de coopération.

Dans le cadre des groupes de travail internes, le groupe EPP (Evaluations des Pratiques Professionnelles) qui travaille sur les prolongations a proposé une collaboration avec l'Alsacienne de Restauration (Prestataire de l'établissement). Ainsi, une convention a été signée avec cette société afin de participer à la réinsertion sociale et professionnelle des patients qui sont en prolongation. Les patients concernés sont intégrés à l'équipe de restauration qui a en charge la confection des repas sur place. Fin 2022 un premier patient a pu bénéficier de ce dispositif de bénévolat.

- **20 octobre 2022** : mise en place d'une stratégie de sécurité informatique

Au 20 octobre 2022 a été mise en place une nouvelle stratégie de mots de passe, fini les mots de passe composés des prénoms des enfants, des villes de naissance ou du nom du chien ! Nous sommes partis sur des mots de passe conformes aux recommandations de bonnes pratiques avec des chiffres, des lettres, des caractères spéciaux et un renouvellement à échéance régulière. Nous ne pourrons pas empêcher une cyber intrusion, mais nous pouvons ralentir le processus. Autant faire ce peu et ne pas donner les clefs pour entrer dans notre réseau à des cyber pirates, qui rappelons-le abrite des données sensibles (dossier médical du patient).

- **19 octobre** : journée de sensibilisation à la lutte contre la douleur ouverte aux salariés et aux patients avec pour programme (d'autres journées sont proposées sur l'année : journée du sommeil, prévention du tabagisme...)

Mercredi 19 octobre 2022
Journée mondiale de lutte
contre la douleur



10h : Routine mal de dos : faire de l'exercice sans douleur ...
c'est possible !
Animé par Marc Antoine CALOIN Enseignant en activités physiques adaptées
Salle d'activités physiques adaptées

11h30 : Rencontre santé : La douleur c'est quoi ?
Animée par Sophie FEIDER Encadrante de soins et kinésithérapeute
Salle de conférence de la Clarière

14h à 15h : Relaxation : Méditation de pleine
conscience apprivoiser ses douleurs
Animée par Sophie FEIDER Encadrante de soins et kinésithérapeute
Salle de la Source

Durant toute la semaine séances de Luminothérapie sur rendez-
vous uniquement : ciblées sur le programme
« Soulager ses douleurs »
Faire la demande auprès de l'infirmerie

- 5 décembre 2022 : Réunion plénière du personnel avec un « dress code » bien respecté !



POLE INSERTION



5 RUE EUGENE DELACROIX - 67 200 STRASBOURG
03 88 26 98 40

Rapport d'activité 2022



EDITORIAL

Depuis la crise sanitaire de 2020, force est de constater que le public accueilli aujourd'hui au pôle a bien évolué. Il est plus jeune, en proie à des problèmes d'addictions ou de santé, des problèmes psychologiques et psychiatriques et il est confronté à de réelles difficultés d'insertion sociale et professionnelle.

Les personnes accompagnées sont à la fois plus réticentes à accepter l'accompagnement, et plus exigeantes face au service rendu. C'est ainsi que ces 2 dernières années, le pôle Insertion a évolué à la fois dans sa qualité de prise en charge mais aussi dans la diversité des réponses apportées au public.

Une fois de plus, 2022 a été une année de crise, d'urgence, et de précarité :

- **La guerre en Ukraine** et l'arrivée en Alsace des premiers réfugiés temporaires d'Ukraine : le Pôle a été en première ligne lorsque la guerre s'est déclenchée. Dès le 5 mars, nos équipes ont été sur le pont pour héberger et couvrir tous les besoins de première nécessité.
- La situation sanitaire du 1^{er} trimestre 2022, encore fragile en raison des variants de la **COVID 19**. Nous avons dû poursuivre les campagnes de vaccinations, isoler les personnes malades dans nos collectifs et faire de la prévention.
- Répondre à **l'urgence sociale** : le Pôle a ouvert de nouvelles places d'hébergement d'insertion financés par l'Eurométropole pour mettre à l'abris des familles à la rue.
- Les 7 pains ont préparé près de 200 000 repas, signe que la **précarité alimentaire** est en augmentation. Nous avons délivré des repas aux réfugiés ukrainiens, participé aux opérations estivales d'aide alimentaire ainsi qu'à la délivrance de repas lors de la mise à l'abris des personnes en cas de grand froid.
- 213 salariés en parcours ont intégré nos chantiers d'insertion, pour se former et être accompagnés. **L'accès à l'emploi pour les publics** qui en sont éloignés reste encore difficile malgré un contexte économique favorable.

Du côté de l'insertion par l'activité économique, la Ferme Saint André a ouvert sa première boutique de vente de produits à la Halle du Marché Gare. Carijou a participé de son côté, avec d'autres structures du réemploi, à une boutique éphémère au centre commercial des Halles. Rénovation a participé à la rénovation du Parlement européen ou encore de l'Hôtel des postes. Les 7 pains ont été sur tous les fronts pour donner à manger aux personnes les plus fragiles.

Loin de rester sur ses acquis, l'équipe imagine et développe de nouveaux projets en phase avec les besoins. **Je tiens à remercier l'ensemble des salariés et bénévoles qui composent le Pôle**. Sans leur implication et leur professionnalisme, nous ne pourrions mener à bien nos missions.

Ensemble, lors de plénières ou de groupes de travail, nous traçons le cap des prochaines années. Dynamique et innovant, notre pôle est en perpétuel mouvement pour offrir des réponses adaptées aux publics vulnérables.

Coralie TIJOU
Directrice

LE PUBLIC ET L'ACTIVITE

Partie 1 : Pole insertion par l'hébergement et le logement :

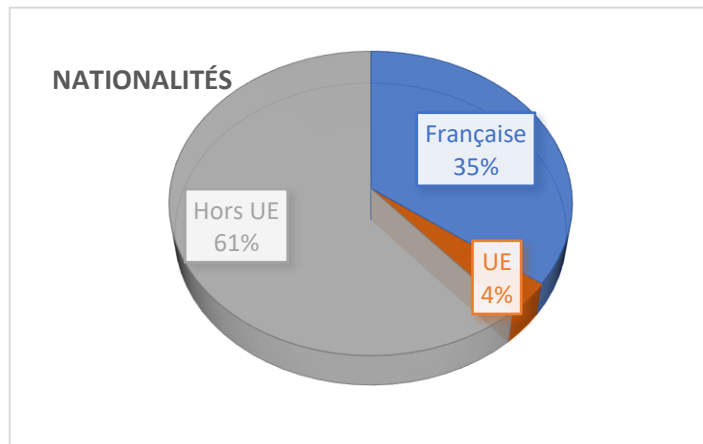
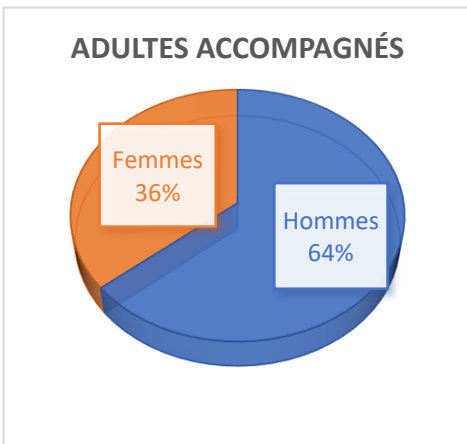
Le pôle insertion par l'hébergement et le logement, c'est l'accompagnement :

- De personnes en demande du droit d'asile, déboutés ou réfugiés statutaires : La Résidence Les Capucins, le dispositif Carilogis avec des « Places hivernales pérennisées » (PHP) et les logements d'insertion, l'hébergement de personnes déplacées d'Ukraine,
- Des personnes en grande précarité : CHRS La Cité Relais, la pension de famille Le Donon,
- Des personnes sous main de justice ou sortant de détention : placement extérieur du CHRS, places réservées par les services pénitentiaires et de probation, protection judiciaire de la jeunesse au Foyer de Jeunes Travailleurs (FJT),
- Des jeunes et des familles sous protection de l'Aide Sociale à l'Enfance : Lieu d'Accueil Jeunes Majeurs (LAJM), le Centre d'Hébergement et d'Accueil Parents Enfants (CHAPE),
- Des jeunes de moins de 25 ans : hébergement en diffus, FJT, Résidence Étudiante
- Des personnes accompagnées sur des problématiques de maintien dans le logement : Fonds Solidarité au Logement (FSL),
- Des personnes accédant au logement autonome avec un dernier soutien : l'Intermédiation Locative (IML).

		Personnes accueillies	Enfants accueillis	Nuitées	Taux d'occupation
Hébergement	CHRS	66	0	13 077	85%
	Les Capucins	61	23	23 397	89%
	PHP	121	60	43 797	100%
	Insertion	193	88	63 813	92%
	Jeunes	23	0	5 236	71%
	SPIP	2	0	445	100%
	LAJM	14	0	3 281	90%
	CHAPE	16	13	2 022	69%
	Ukraine	13	9	4 243	100%
Logement	FJT	50	0	12 651	96%
	Etudiants	18	0	4 463	93%
	FSL	188	65	NC	NC
	le Donon	22	0	5 239	8970%
	IML	16	6	5 567	76%
	TOTAL	803	264	187 231	

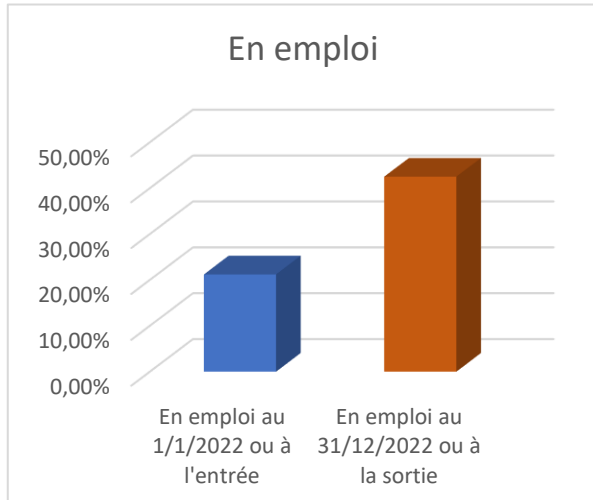
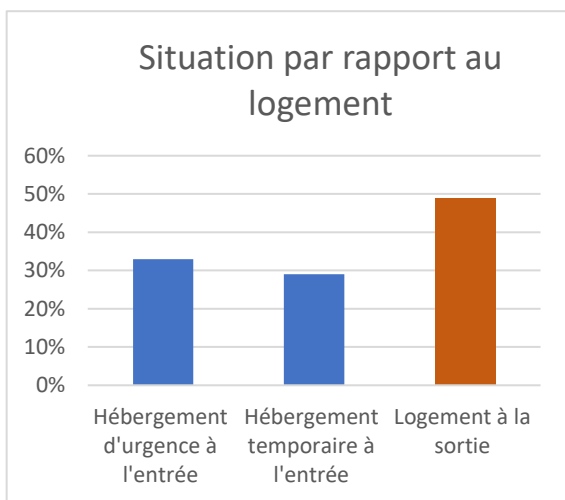
En 2022, 803 personnes adultes ont été accompagnées ainsi que 264 enfants. L'âge moyen des résidents est de 32 ans

- 38 % des personnes sont accueillies après un dispositif d'urgence (rue, 115, hôtel,)
- 29 % des personnes avaient un hébergement temporaire (CHRS, CADA, foyer ASE...),
- 8.2 % des personnes accueillies sortent de détention,
- 2.2 % des personnes accueillies sortent d'une hospitalisation,
- 22.6 % des personnes accueillies étaient hébergées en logement à leur entrée, qui fait suite soit à une mesure d'expulsion, soit à une fin de prise en charge en logement accompagné.



L'accompagnement de toutes les personnes présentes au sein du pôle est global et tient compte des besoins de la personne tout au long de sa prise en charge : accompagnement administratif et de régularisation des papiers, accompagnement social, accompagnement professionnel, accompagnement d'urgence. La personne reste actrice de son projet par le biais d'un projet d'accompagnement personnalisé. L'objectif construit avec la personne est l'insertion par le logement et par l'emploi en fonction de sa situation et de son souhait.

Bien que la majorité des personnes accompagnées au sein du pôle soient en situation irrégulière ou en cours de régularisation, 49 % des personnes ont accédé à un logement en 2022 et plus de la moitié à un emploi.



Les problématiques rencontrées dans l'ensemble des services et qui nécessitent la mise en place de partenariats sont :

- Des souffrances psychologiques liées soit au parcours de migration, soit au parcours social des personnes, qui nécessitent des rencontres avec les CMP, l'urgence psychiatrique,
- Des problématiques linguistiques qui ne favorisent pas l'accès à l'emploi, mais la mise en place de cours de langue améliore la compréhension de la langue,
- Des problématiques addictives, qui feront l'objet d'un travail approfondi en 2023, notamment au CHRS avec un projet FAS, qui verra le jour et des actions de formation permettant de renforcer les compétences des salariés,
- Des difficultés financières liées ou non à la problématique administrative, que les équipes accompagnent par le biais d'un partenariat avec la banque alimentaire de Carilogis, Résidence Sainte Odile et CHRS.

Partie 2 : Pole insertion par l'activité économique :

4 chantiers d'insertion (ACI) et un dispositif passerelle (Pass'insertion) composent le Pôle Insertion de la Fédération de Charité. Ces chantiers sont des supports d'insertion pour des personnes éloignées de l'emploi.

2022	Nombre de salariés embauchés	Nombre de salariés ayant travaillé	Nombre d'heure de formation	Sorties dynamiques
7pains	28	54	1181	60%
Carijou	16	49	1533	44%
Ferme Saint André	34	72	1649	35%
Rénov'Action	15	38	2126	11%
Total	93	213	6489	38%

213 personnes ont été accompagnées au sein de nos 4 structures tout en étant formées (Français Langue étrangères, formation en nettoyage, techniques d'entretiens d'embauche, geste et postures). Près de 40% d'entre eux ont accédé à un emploi à l'issue des accompagnements. Parfois l'accès à l'emploi reste encore difficile en raison principalement de compréhension de la langue ou de problèmes de santé.

Chiffre d'affaires	2021	2022	ETP
7pains	294 401 €	858 650 €	20,99
Carijou	178 785 €	189 956 €	21,15
Ferme Saint André	415 613 €	387 490 €	26,79
Rénov'Action	351 296 €	512 616 €	22,69
Total	1 240 095 €	1 948 712 €	91,62

ACI RENOV'ACTION

Excellente année liée à la progression des chantiers avec des particuliers. Une très bonne collaboration avec d'autres associations comme Antenne, Gala, AAHJ ou KaleidosCOOP (hors accords-cadres habituels) a également contribué à ce résultat. On notera également une augmentation de 28h à 32h des CDDI ainsi qu'une politique cohérente des prix.

Le faible taux d'accès à l'emploi à la sortie s'explique par la présence d'un public peu francophone rendant l'insertion durable plus difficile malgré de réelles compétences techniques.

ACI LA FERME SAINT ANDRE

Les résultats ne sont pas encore au rendez-vous suite, entre autres, à des problématiques de recrutement pour l'atelier transformation /cuisine. De beaux investissements ont été réalisés avec un progiciel de gestion intégré au nouveau du site de vente en ligne pour les paniers. La participation à la Halle Gourmande du marché gare en octobre et l'obtention du marché « ordonnance verte » de la ville de Strasbourg terminent cette année sur une note positive.

ACI CARIJOU

Carijou continu sa progression entamée en 2019 mais de façon moins prononcée. Grâce à la diversification de ses moyens de ventes, deux boutiques, la vente en ligne, boutiques éphémères l'activité de Carijou peut continuer de se développer. Le niveau de la collecte à atteint 40 tonnes pour cette année. Nous espérons pouvoir encore continuer d'intégrer d'autres lieux éphémères, comme cela a été le cas aux Halles de Strasbourg avec le collectif « Créative vintage ».

ACI LES 7 PAINS

199 636 repas ont été confectionnés sur l'année. Si les premiers mois de l'année ont été plus calmes, l'arrivée des personnes réfugiées temporaires d'Ukraine dès le début de la crise a fortement intensifié l'activité.

- 1.429 repas au restaurant solidaire ouvert au grand public 8 rue de l'Arc en Ciel.
- 70.260 repas pour les personnes orientées par l'Etat sous convention (demandeurs d'asile et plan hivernal) , divers foyers, Caritas ou le CCAS.
- 127.947 repas pour les réfugiés de guerre Ukrainiens.

DISPOSITIF PASS INSERTION

L'objectif des actions est de permettre aux participants bénéficiaires du RSA d'élaborer un projet professionnel et de renforcer leur niveau de français pour être de réels acteurs de leur vie au travail.

Une intégration réussie passe avant tout par la maîtrise de la langue.

Les « élèves » participent à une session de formation semi-intensive de 6 mois dont deux stages en entreprises de 3 semaines.

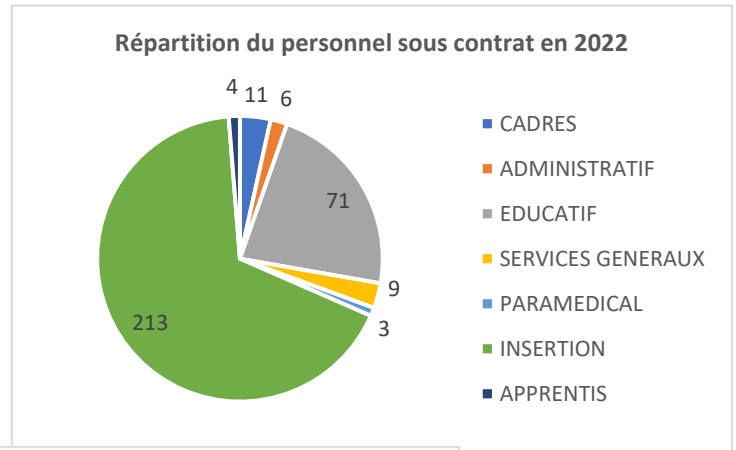
Pour l'année 2022 ,36 personnes ont bénéficié de ce dispositif en étant accompagnées par une Chargée en Insertion Professionnelle.

LES RESSOURCES HUMAINES

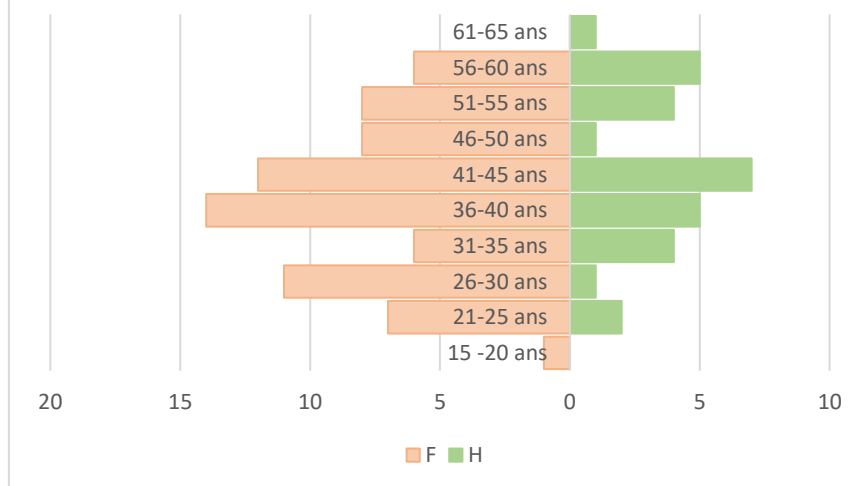
En 2022, 319 salariés ont été sous contrat au Pôle Insertion -Logement :

- 104 permanents (dont 4 contrats d'apprentissage),
- 213 personnels en insertion, soit 91,74 ETP

Statut	Nombre
CADRES	11
ADMINISTRATIF	6
EDUCATIF	71
SERVICES GENERAUX	9
PARAMEDICAL	3
INSERTION	213
APPRENTIS	4
TOTAL	317



Pyramide des âges du personnel permanent présent en 2022



FORMATION

Comme chaque année, la formation de nos équipes a été au cœur de nos préoccupations avec des thèmes récurrents comme la bienveillance, les premiers soins et secours en santé mentale et la sécurité. 2 cheffes de services ont bénéficié de l'école des cadres mise en place par l'organisme de formation de la Fédération de Charité Caritas Alsace.

Pour les personnels en insertion, l'accent est mis sur l'apprentissage de la langue. Grâce aux fonds de financement PIC IAE (Plan d'investissement dans les compétences de l'Insertion par l'Activité Economique) plusieurs sessions de formation Fle (Français langue étrangère) ont pu être proposées.

2022	Nombre d'heures de formation effectuées par nos salariés			Nombre de salariés bénéficiaires		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
CADRES	35	427	462	2	7	9
ADMINISTRATIF	0	7	7	0	1	1
EDUCATIF	335	494	829	7	26	33
SERVICES GENERAUX	14	0	14	5	0	5
PARAMEDICAL	0	0	0	0	0	0
INSERTION	1866	850	2716	24	12	36
TOTAL	2 250	1 778	4 028	38	46	84

LA DEMARCHE QUALITE ET LE DEVELOPPEMENT DURABLE

Durant l'année 2022, nos partenaires nous ont montré leur confiance avec l'augmentation ou la création de places sur plusieurs dispositifs.

Le pôle insertion de la Fédération de Charité Caritas Alsace est entré en 2022 dans une démarche d'évaluation des établissements en lien avec le référentiel de la HAS. Bien que seulement 2 établissements (le CHRS et la résidence Saint Odile) soient concernés par les évaluations, la dynamique a été mise en place sur tous les sites. Les référentiels portant sur la personne accompagnée, le salarié et l'établissement ont été évalués lors des réunions d'équipe

Dans cet objectif d'amélioration continue de la qualité, un Plan d'Amélioration Continue de la Qualité (PACQ) est établi chaque fin d'année et validé par l'équipe de direction avant d'être présenté aux équipes. La directrice adjointe évalue ce document deux fois par an en juin et en novembre. Ce PACQ est construit en lien avec l'évaluation de la HAS et les défis du projet associatif et il permet d'identifier les démarches à engager.

Le projet d'établissement a été retravaillé et les projets de service arrivés à échéance ont été réécrits avec les équipes.

La commission bientraitance mise en place en 2021 se poursuit et améliore son fonctionnement par la mise en place d'un plan d'actions afin de déployer une amélioration continue. Une mère de famille du dispositif Carilogis participe à cette commission.

Des « enquêtes Flash » à destination des résidents sont régulièrement menées. Cette année, un questionnaire sur les prestations d'accompagnement et un questionnaire sur la bientraitance permettent de mesurer la qualité du travail et favoriser la participation active de la personne accompagnée. Chaque série de questionnaire fait l'objet d'une analyse, d'un compte rendu avec des pistes d'amélioration qui sont affichés dans les établissements.

Par ailleurs, plusieurs actions liées au développement durable se sont mises en place avec les résidents afin de répondre aux difficultés liées à la crise énergétique et la pollution numérique. Un groupe de travailleurs sociaux se réunit afin de proposer des pistes d'amélioration de notre empreinte carbone.

LES ACTUALITES DE L'ANNEE

On peut noter pour l'année 2022, 3 événements marquants :

- La guerre en Ukraine avec l'arrivée des réfugiés à héberger et à alimenter,
- La reprise des actions collectives après 2 années de crise sanitaire,
- Le développement de l'activité des chantiers d'insertion (ouvertures de boutiques pour la Ferme Saint André et pour Carijou).

Prise en charge en urgence des personnes déplacées d'Ukraine dès le début de guerre le 10 mars 2022.

Nous avons accueilli sur l'année, 22 personnes dont majoritairement des femmes. La gestion de cette crise s'est faite en étroite collaboration avec la DDETS et le SIAO pour les orientations. En raison de la continuité des événements se déroulant en Ukraine, la démarche d'accompagnement se poursuit. Cette gestion de crise a fait apparaître la capacité du pôle insertion à gérer les situations d'urgence et à répondre présent aux demandes de l'État. Les personnes déplacées d'Ukraine ont bénéficié de mesures administratives simplifiées avec un accès rapide vers l'emploi. Sur les 13 adultes accompagnés, 4 personnes travaillent sur des chantiers d'insertion dont 2 sur les chantiers du pôle, 1 personne a obtenu un poste de médecin en Lorraine, 1 personne a obtenu un poste d'ingénieur en Suisse, 3 personnes ont décidé de retourner au pays. Nous avons proposé rapidement par le biais de l'organisme de formation de la Fédération de Charité Caritas Alsace, des cours de Français, favorisant ainsi l'intégration des personnes ukrainiennes.

Les 7 pains ont également été sollicité pour permettre aux personnes réfugiées de venir sur place manger. Nous livrons également en repas les centres d'hébergement

La reprise des actions collectives après deux années de crise sanitaire : l'accompagnement proposé au sein des différents établissements répond à tous les besoins des personnes accompagnées : besoins primaires et dits secondaires, ... Si la reprise des activités collectives a été difficile après deux années de restrictions sanitaires, des actions ont été mises en place au sein des services et se poursuivront (actions sportives, culturelles, notamment la soirée de la lecture, participation aux journées du patrimoine, visite des institutions européennes, ...), pour s'intensifier en 2023. Les groupes d'expression se sont maintenus à raison de 2 à 3 réunions par service et par an).



L'ouverture de nouvelles boutiques pour Carijou et la Ferme Saint André :

En octobre 2022, la Ferme Saint André a ouvert sa première boutique de vente à la nouvelle Halle gourmande du Marché Gare ouverte aux particuliers. Spécialisée dans la vente en ligne, la Ferme peut ainsi se développer et permettre à d'autres personnes éloignées de l'emploi de se former à la vente. Aux côtés de 13 autres commerçants, notre chantier d'insertion dans l'agriculture BIO se lance dans une nouvelle aventure avec fierté.

De son côté, Carijou a ouvert une boutique avec le collectif « Créative Vintage » au centre commercial les Halles à Strasbourg centre. L'occasion de sensibiliser les clients à notre action, notamment au réemploi.

MECS LE CHALET



18 RUE PRINCIPALE - 68500 RIMBACH-PRES-GUEBWILLER
03 89 76 95 93

Rapport d'activité 2022



EDITORIAL

Une année impactée par une réelle problématique RH. En début d'année, 9 éducateurs ont démissionné, motivés par de meilleures conditions salariales ailleurs, générant une déstabilisation du service et une certaine angoisse parmi les professionnels et les enfants. De plus, cette situation a été accentuée par la difficulté à recruter du personnel éducatif, problématique nationale.

Aussi, au regard des éléments précités et n'étant plus dans la capacité d'assurer la sécurité des enfants confiés, des adultes et des biens, j'ai pris la décision face à un état de nécessité de modifier pour 9 adolescents les modalités d'accompagnement en ayant au préalable alerté le service gardien qui n'est autre que l'Aide Sociale à l'Enfance.

Ces 9 adolescents ont regagné leur domicile familial, leur école de secteur et nous avons poursuivi leur accompagnement. Je tiens à souligner ici la forte mobilisation des parents. Le fait de passer d'une modalité d'accompagnement en internat vers de l'ambulatoire n'a pas porté préjudice aux adolescents.

Nous avons traversé cette épreuve en nous serrant les coudes et je tiens à souligner le professionnalisme et l'engagement des salariés qui ont fait le choix de rester au Chalet.

Je puis affirmer que le sentiment d'appartenance à une équipe, à un établissement, à la Fédération de Charité Caritas Alsace s'en est vu renforcé. En fin d'année, il ne restait plus que 2 postes éducatifs à pourvoir nous offrant ainsi la perspective de la réouverture du groupe éducatif qui avait dû fermer par manque d'éducateurs.

De plus, le personnel reste animé par les projets de mise en conformité et rénovation du Chalet, la délocalisation en partie du Chalet à Ottmarsheim et enfin par une réorganisation du fonctionnement de l'accompagnement à l'interne.

Parallèlement, un travail de partenariat avec les diverses institutions se poursuit afin d'inscrire la maison d'enfants sur le territoire. Les premiers retours sont encourageants.

La synergie entre les 3 maisons d'enfants du secteur de Guebwiller est bien réelle et ce pour la plus grande satisfaction des directeurs et des salariés des 3 établissements. Un rapprochement des 3 instances gestionnaires de ces structures est effective.

Sans prétention, j'affirme au regard de ces divers projets d'envergure qu'une belle dynamique de travail est à l'œuvre et qu'elle anime l'ensemble du personnel dans un souci d'amélioration constante du service à l'égard des enfants confiés et de leurs parents.

Patrick CHRISTMANN
Directeur

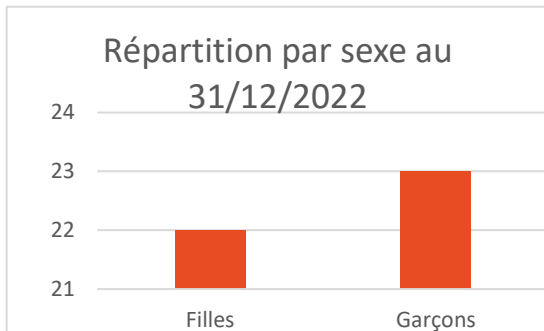
LE PUBLIC ET L'ACTIVITE

1) Public Accueilli

Age et Sexe

En 2022, 21 entrées dont 11 filles et 10 garçons.

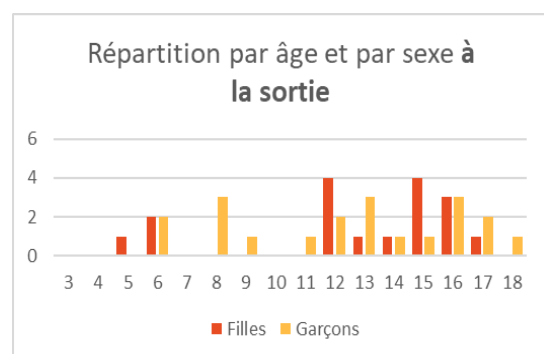
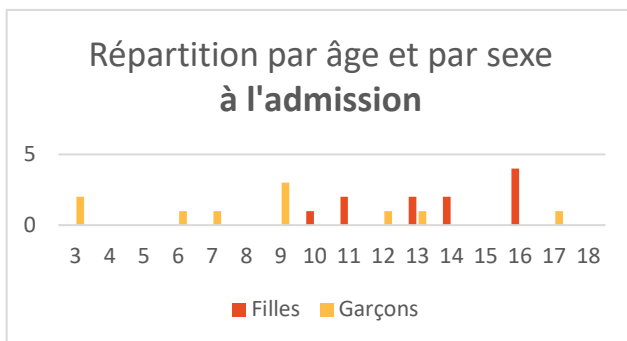
En 2022, 37 sorties dont 17 filles et 20 garçons.



Caractéristiques

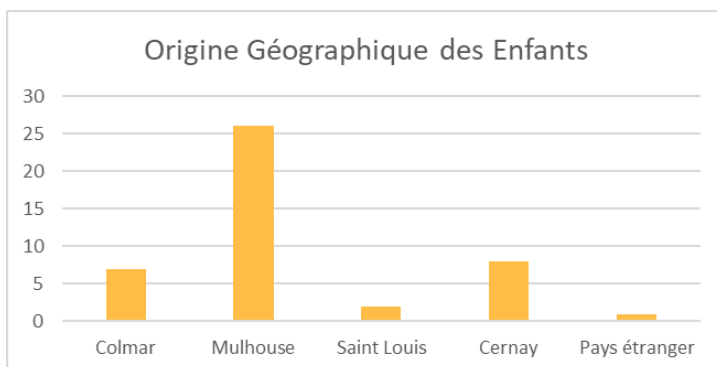
Le Chalet a accompagné des mineurs placés par décision de justice, ou en accueil provisoire sous contrat avec l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE).

File active, admissions, sorties



d)

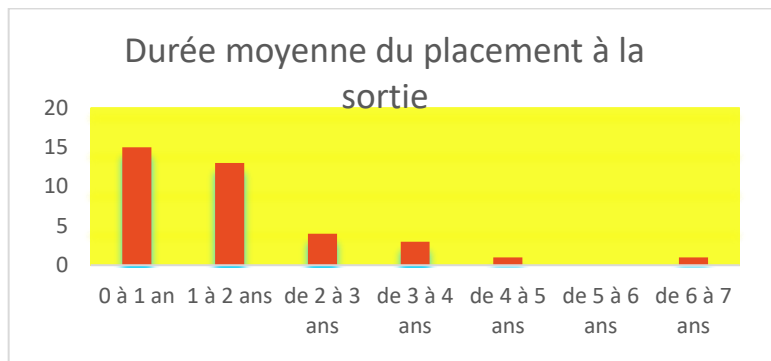
Origine géographique



Durée d'accompagnement moyen

Durée de placement la plus courte : 4 mois et 14 jours

Durée de placement la plus longue : 6 ans et 8 jours



Scolarité

<u>Etablissements scolaires</u>	<u>Nombre d'élèves</u>
Ecole de Wuenheim (RPI)	4
Ecole de Jungholtz (RPI)	6
Ecole Maternelle Bellevue Sultz	1
Ecole Henri Matisse Mulhouse	1
Ecole Krafft Sultz	13
IME Saint Joseph Guebwiller	1
MFR Ramonchamp	1
Collège Beltz Sultz	7
Collège Grunewald Guebwiller	5
Lycée Storck Guebwiller	1
Lycée Deck Guebwiller	1
Lycée Don Bosco Wittenheim	1
Dispositif Boost Insertion	1

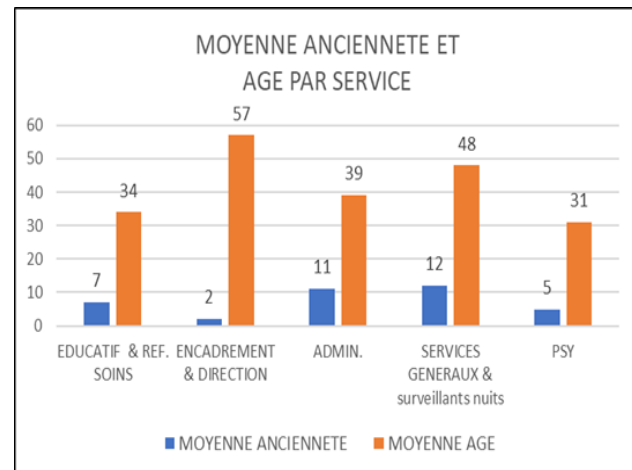
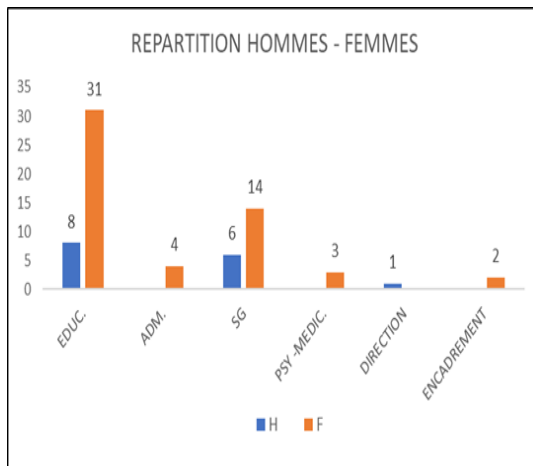
2) Activité

	Nombre de journées prévisionnelles mensuelles	Nombre de journées réalisées mensuelles	Taux d'occupation réel sur les journées prévisionnelles en %
JANVIER	1783,56	1904	106,75
FEVRIER	1610,96	1677	104,10
MARS	1783,56	1996	111,91
AVRIL	1726,03	1571	91,02
MAI	1783,56	1748	98,01
JUIN	1726,03	1656	95,94
JUILLET	1783,56	1437	80,57
AOÛT	1783,56	1452	81,41
SEPTEMBRE	1726,03	1431	82,91
OCTOBRE	1783,56	1330	74,57
NOVEMBRE	1783,56	1331	74,63
DECEMBRE	1726,03	1259	72,94
Total de janvier à décembre 2022	21 000,00	18 792,00	89,56

LES RESSOURCES HUMAINES - Le Personnel

Nombre d'ETP au 31/12/2022 : 67.85 ETP

Répartition hommes/femmes et moyenne d'âge / d'ancienneté selon le service au 31/12/2022



Mouvement du personnel

SERVICE	NBRE ENTREES PERSONNEL	NBRE SORTIES PERSONNEL	NBRE AVENANTS	DEPARTS RETRAITE	TOTAL
EDUCATIF, REF. SANTE & REF. SCOLAIRE	28	30	22	0	80
SERVICES GENERAUX & SURVEILLANTS DE NUIT	17	16	23	0	56
ADMINISTRATIF	1	0	2	0	3
PSYCHOLOGUE	0	0	0	0	0
ENCADREMENT	1	1	0	0	2
TOTAL	47	47	47	0	141

Nbre de stagiaires accueillis : 4 stagiaires dans l'éducatif - 1 stagiaire au secrétariat
Création du poste de référent scolaire

Absence maladie - AT - maternité

2022 en jours calendaires	jours maladies	jours AT	jours MATERNITE	NBRE de salariés en longue maladie (absence continue ≥6 mois)	TOTAL NBRE JOURS
SERVICE EDUCATIF & REF. SANTE & SCOLAIRE	906	275	306	1	1487
SERVICE GENERAL & VEILLEURS	1086	0	0	2	1086
ADMINISTRATIF	49	0	0	0	49
PSYCHOLOGUES	19	0	0	0	19
ENCADREMENT	93	0	0	0	93
DIRECTION	0	0	0	0	0
TOTAL	2153	275	306	3	2734

Formation

Intitulés	Nbr de personnes	Nbr d'heures	Total heures
Maîtresse de Maison qualifiée	1	231	231 H
VAE CAFERUIS	1	24	24 H
VAE ES	1	174	174 H
Tuteur de proximité et maître d'apprentissage	1	80	80 H
VAE Ingénierie Sociale	1	24	24 H
Prévention de la maltraitance et promotion de la bienveillance	2	7	14 H
Word : Publipostage	2	7	14 H
Mener les entretiens annuels de progrès (EAP)	2	7	14 H
Habilitation électrique	1	11	11 H
Teams et onedrive	1	7	7 H
Analyse des pratiques Educateurs	25	30	750 H
Analyse des pratiques cadres	2	16	32 H

LA DEMARCHE QUALITE ET LE DEVELOPPEMENT DURABLE

Mme Valérie MAIRE, cheffe de service a été désignée afin d'assurer la mission de référente qualité pour mener la démarche qualité et l'activation du PACQ. Ainsi, elle a rejoint le groupe de travail « qualité » de la Fédération.

La mise en œuvre des exigences de la loi EGALIM reste une de nos priorités tout en ayant un contrôle budgétaire du poste « alimentation ».

Nous avons équipé nos 147 radiateurs de thermostats afin de pouvoir réguler la température et ainsi gagner en confort mais également afin de réduire nos factures de fioul. Ce poste est particulièrement sensible au regard de l'évolution des coûts.

1) Promotion et participation de l'utilisateur / instance de participation

Des réunions de groupe ont lieu au niveau des 6 lieux de vie.

La première instance participative s'est déroulée le 20 septembre 2022, rassemblant des représentants des enfants/adolescents, parents, salariés, élus, bénévoles.

2) Réseau partenaire

Des liens se tissent avec l'ensemble des partenaires et la dynamique engagée depuis ma prise de fonction porte ses fruits. Les retours de nos partenaires sont très encourageants et contribuent à l'amélioration de l'image de la Maison d'enfants. Ils confortent notre inscription sur le territoire.

La synergie entre les 3 maisons d'enfants du territoire reste active (Rayon de soleil, Le Bercaill et le Chalet). Cette dernière s'est traduite entre autres par un colloque à Guebwiller, le 18 juin 2022 avec pour sujet : « *La maison d'enfants de demain se prépare aujourd'hui* » et comme support un film qui a été réalisé en interne ; « *Parole d'enfants* ».

Nos partenaires sont notamment :

- L'Aide Sociale à l'Enfance (ASE),
- L'Éducation Nationale,
- La psychiatrie infanto-Juvenile,
- Les associations sportives et culturelles,
- Les DITEP, les IME,
- La gendarmerie de proximité et la brigade de la Maison de Protection des familles,
- Les pompiers,
- Les mairies du secteur, la ComCom, etc.

3) Développement durable

Il reste une priorité. Les enfants et adolescents ainsi que les salariés sont sensibilisés et s'approprient cette démarche.

4) Orientation et projets

L'étude confiée à l'ADAUHR concernant la restructuration du prieuré d'Ottmarsheim et son bâtiment annexe nommé « hôtellerie » en MECS de 40 enfants a débouché sur une étude de faisabilité transmise à la CeA. Nous restons en attente d'une validation du projet notamment sur la partie financière.

A terme, il devrait y avoir deux sites, un à Rimbach, site historique, et un à Ottmarsheim pouvant accueillir respectivement 40 enfants soit un total de 80 enfants et adolescents.

La restructuration du 3^{ème} étage du bâtiment principal du Chalet et le projet de location d'un logement dans le cadre d'un projet de semi-autonomie pour les adolescents restent également en attente de validation par la CeA.

En 2023, les travaux de mise aux normes, de sécurisation et d'embellissement des locaux se poursuivront.

L'ouverture du 6^{ème} groupe éducatif est fixée au 01 mars 2023.

La réorganisation de l'internat devant passer de groupes horizontaux mixtes à des groupes verticaux sera effective en septembre 2023 avec en amont une phase expérimentale avec l'ouverture du 6^{ème} groupe éducatif.

La baisse transitoire des effectifs de 68 à 52 enfants perdurera jusqu'à l'ouverture de la maison d'enfants à Ottmarsheim afin de répondre à une qualité d'accueil sur le site de Rimbach.

LES ACTUALITES DE L'ANNEE

Les évènements

- Prise de fonction de Mme Valérie MAIRE, 2^{ème} cheffe de service le **10/01/2022** afin de pallier l'absence de M Martin JUNCKER,
- Visite du Chalet par des élus de la CeA en présence de M KUSTERER, directeur général de la Fédération de Charité Caritas Alsace le **24/01/2022**,
- Visite du Chalet par le Dr PACALIN et son équipe du CMP de Rouffach le **02/03/2022**
- Participation des enfants accompagnés au Chalet au carnaval de Soultz et de Jungholtz,
- Invitation au match de football Racing Club de Strasbourg / Olympique de Lyon au stade de la Meinau le **10/04/2022**,
- Accueil d'adolescents à la compagnie de transport assurant les ramassages scolaires ainsi qu'au centre de secours de Mulhouse dans le cadre d'une action éducative sanction/réparation faisant suite à des comportements ne pouvant rester sans réponses,
- Accueil d'étudiantes en 1^{ère} année Éducatrice de Jeunes Enfants (EJE) et Assistant de Services Sociaux (ASS) dans le cadre d'une monographie (semaines 19, 22 et 24),
- Action citoyenne des enfants présents sur site au niveau de la commune de Rimbach-près-Guebwiller, le **14/05/22** avec partage du déjeuner,
- Accueil de Mme KELLER, Présidente et fondatrice de « Femmes de Foot » du Racing Club de Strasbourg, le **24/05/2022**,
- Kermesse le **04/06/22** après 2 années d'interruption en raison de l'épidémie de COVID,
- Colloque « La maison d'enfants de demain se prépare aujourd'hui » à Guebwiller le **18/06/22** et organisé par les 3 maisons d'enfants du Florival,
- **12/07/2022** Rencontre des membres de l'Union « Sainte Anne » en présence du Président de la Fédération et du directeur général afin d'évoquer le projet de délocalisation de la MECS à Ottmarsheim,
- **20/07/2022** Journée Europa Park offert par l'Association « Femmes de Foot »,
- **30/08/2022** 1^{ère} Réunion Générale du personnel,

- **30/08/2022** Inauguration de la nouvelle salle de bain des 3 - 6 ans et de la salle du personnel,
- Depuis le **07/09/2022** Les éducateurs n'assurent plus les transports des parents les mercredis dans le cadre des Visites Médiatisées, le relais étant pris par le ComCom bus avec participation financière à 50% des parents. Les éducateurs sont ainsi en mesure de se centrer sur leur cœur de métier,
- **07 et 08/09/2022** 2^{ème} phase d'un contrôle des services de la CeA, dit « contrôle dans le cadre d'un dysfonctionnement de pilotage, d'encadrement pédagogique mettant en péril la sécurité du public confié ». Nous sommes toujours en attente du rapport officiel, confirmant les retours positifs à l'égard de l'établissement, des agents évaluateurs.
- **20/09/2022** Première instance participative,
- **22/09/2022** 1^{ère} réunion des Présidents, Directeurs Généraux et Directeurs des maisons d'enfants du Bercail, Chalet et Rayon de Soleil,
- Animation Halloween au village organisée conjointement avec le Chalet le **31/10/2022**,
- Le **09/11/2022** 1^{ère} Assise de la prévention et de la protection de l'enfance organisée par la CeA au PMC de Strasbourg,
- Participation des enfants du Chalet aux commémorations du **11/11/2022** à Rimbach-près-Guebwiller, Rimbach Zell et Jungholtz (Marseillaise interprétée par les enfants),
- Participation des enfants du Chalet à la fête de la Saint Nicolas du village le **03/12/2022**, la chorale des enfants a animé la fête par des chants de Noël, à la demande de M. le Maire et ainsi qu'à la fête de Rimbach-Zell le **10/12/2022**.
- Participation à la fête de Noël du village le **09/12/2022**,
- Le **16/12/2022**, Fête de Noël du Personnel à souligner après deux années d'interruption en lien avec la pandémie de la Covid.

Carnaval



Saint Nicolas



Commémoration du 11 novembre



Match Racing Club de Strasbourg/Olympique lyonnais



Action citoyenne - Haut Rhin Propre



COTTOLENGO



Rapport d'activité 2022

IME Cottolengo
10 rue de l'église
BP 14 - EPPFIG
67144 BARR CEDEX



SESSAD du Piémont des Vosges
20 Route Ecospace
67120 MOLSHEIM

CAMSP de la Bruche
5 Le Bergopré
67130 SCHIRMECK



EDITORIAL

Il y a des années où les établissements connaissent de grands bouleversements : architecturaux, humains, règlementaires. Pour les établissements Cottolengo cette année 2022 aura été à la fois une année de renouveau et de consolidation.

Le COVID 19 est aujourd'hui « assimilé » par les établissements Cottolengo. C'est un facteur qui impacte peu le fonctionnement des établissements dans la mesure où une réelle prévention est en place. L'activité de 2022 est conforme aux objectifs de l'ARS. Le renouveau vient tout d'abord de la Gouvernance de la Fédération, avec l'arrivée d'Arnaud FRITSCH, qui s'est déplacé personnellement sur les établissements de Cottolengo pour rencontrer les salariés.

Le renouveau c'est aussi le renouvellement de l'équipe des cadres hiérarchiques avec l'arrivée en janvier 2022 de Valérie VIDBERG, Cheffe de service du CAMSP, mais également référente qualité de Cottolengo, de Magalie BURRUS, en février 2022, Cheffe de service de l'unité d'enseignement de l'IME, et de Céline MICHELLE, en septembre 2022, Cheffe de service du SESSAD.

L'IME a enfin réalisé sa kermesse, avec une ouverture à tous : parents, enfants, partenaires, et également aux habitants d'Epfig. Ils sont venus très nombreux, ce qui a contraint les équipes à agrandir l'air d'accueil de la restauration pour faire face à l'affluence. L'IME a accueilli le Théâtre National de Strasbourg, dans le cadre de « la traversée de l'été » pour une représentation de la pièce d'Anton Tchekhov « Nous revivrons ». Le renouveau c'est de pouvoir enfin s'ouvrir sans craintes et accueillir des partenaires. Ainsi, l'IME a de nouveau développé les liens avec les établissements susceptibles d'accueillir des jeunes à leurs sorties de l'IME. Fin décembre 2022, il n'y avait plus que deux jeunes de plus de 20 ans à l'IME. Des partenaires financent à nouveau des projets avec l'ouverture d'une classe Montessori à la rentrée de septembre 2022, notamment un sponsor et l'association « Les amis de Cottolengo. »

Le CAMSP s'est réinventé pour les 5 prochaines années en écrivant son projet de service pour les années 2022 à 2026. L'équipe a enfin finaliser cette journée de sensibilisation des parents aux conséquences de l'excès des écrans pour les enfants, dans le parc du Bergoprè un samedi après-midi.

Le SESSAD envisage un avenir où l'insertion professionnelle des jeunes adultes en situation de handicap sans solution serait une continuité de leurs missions actuelles, ce sera la mission du SESSAD professionnel, encore en projet.

La consolidation des missions et des équipes de Cottolengo s'est traduit par une présence d'une grande majorité des salariés de Cottolengo au repas de fin d'année. Une envie de se retrouver tous ensemble pour partager un morceau de convivialité.

Cet esprit d'équipe, de solidarité, s'est retrouvé au CAMSP, quand il a fallu faire face à la carence du poste d'un médecin, l'équipe s'est fortement mobilisée pour maintenir son niveau d'activité.

Le SESSAD s'est retrouvé autour d'un magnifique clip réalisé par un professionnel avec 4 jeunes suivis par le SESSAD. C'est un espace d'expression fantastique où bien des messages sont passés, tout en finesse, grâce à la musique et à leurs talents.

L'IME s'est remobilisé avec une belle solidarité entre les équipes pluridisciplinaires autour de la qualité d'accompagnement des usagers.

2023 sera une année de défi avec la finalisation du dispositif D.A.M.E. (Dispositif d'Accompagnement Médico Educatif). Ce dispositif va unir les forces de l'IME et du SESSAD pour ne former qu'une seule équipe qui accompagnera les usagers, de façon modulée, en internat, semi-internat ou en ambulatoire. Mais c'est un autre que vous retrouverez dans l'éditorial du rapport d'activité Cottolengo 2023.

« L'avenir ne se prévoit pas, il se prépare »
Maurice BLONDEL, philosophe français

Richard ANDREONI
Directeur

L'ACTIVITE

Enfants et adolescents accueillis en 2022

52 enfants et adolescents âgés de 6 ans à 22 ans ont été accueillis à l'IME.

50 enfants et adolescents âgés de 3 à 20 ans ont bénéficié d'un accompagnement par le SESSAD du Piémont des Vosges.

92 enfants âgés de 0 à 6 ans ont bénéficié d'une observation et/ou d'un suivi au CAMSP de la Bruche.

Nombre de journées d'ouverture

- IME : 201 jours
- SESSAD : 215 jours
- CAMSP : 215 jours

Activité

IME : 8 596 journées réalisées pour une activité théorique de 8 844, soit un taux d'occupation de 97,20 %

- Internat : 6 095 journées (94,76 %)
- Externat : 1 397 journées (57,92 %)
- Unité TSA : 1 104 journées (91,54 %)

L'objectif de 95 % de taux d'occupation est atteint.

SESSAD : 5 210 actes réalisés pour une activité théorique de 5 160.

- 3 213 actes auprès des enfants et adolescents
- 1 264 actes de coordination
- 733 interventions externes auprès des enfants réalisées par des professionnels libéraux conventionnés.

CAMSP : 4 131 actes réalisés pour une activité théorique de 3 870.

Dont 0 actions EPDA

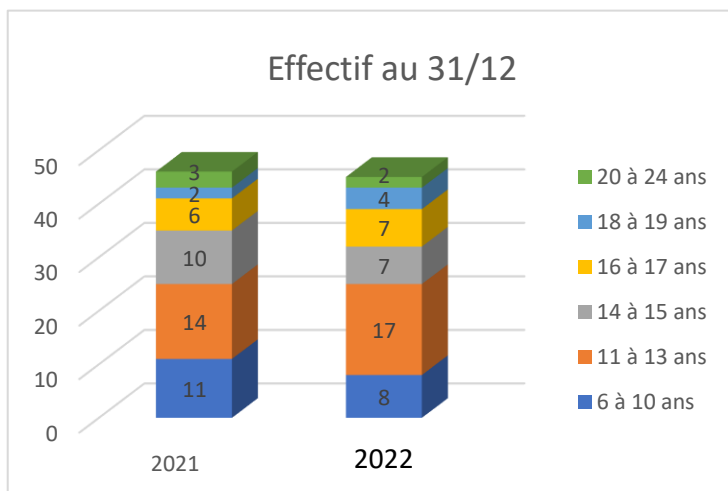
Dont 3507 actions directes en interne

Dont 624 actions externes réalisées par des professionnels libéraux conventionnés.

Les évolutions majeures

L'effectif de l'IME est conforme à son autorisation. Il y a trois jeunes de plus de 20 ans en stage en FAS ou en ESAT, bénéficiant d'un amendement Creton. Le travail de préparation des projets avec nos partenaires a permis de limiter le nombre de jeunes de plus de 20 ans à l'IME restant sans solution.

IME : Répartition par âge - comparatif 2021/2022

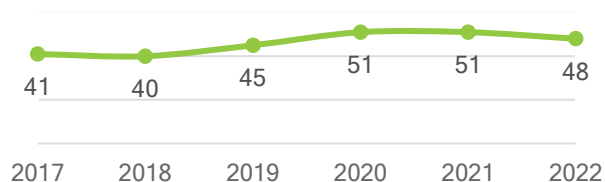


SESSAD : Evolution de l'âge moyen des enfants et adolescents accompagnés :

ANNEE	AGE MOYEN	FILE ACTIVE
2016	11,7	53
2017	10,9	41
2018	9,44	40
2019	10,07	45
2020	11,09	51
2021	12,13	49
2022	12,06	50

CAMSP : Evolution de la population accueillie sur 6 ans (âge en mois)

Age moyen des enfants du CAMSP au 31/12/2022



Public accueilli à l'IME au 31/12/2022

Classes d'âge	31/12/2022
6 à 10 ans	8
11 à 15 ans	24
16 à 19 ans	11
20 à 24 ans	2
Total	45

Troubles principaux et associés

Type de déficience	Déficience principale	Déficience associée
Déficience intellectuelle	33	
T.S.A.	10	
Troubles du psychisme, du comportement ou de la communication	1	
Troubles du langage et des apprentissages	1	
Troubles du psychisme, du comportement ou de la communication		46
Troubles de la parole et du langage		47
Déficiences auditives		2
Déficiences visuelles		0
Déficiences motrices		2
Déficiences métaboliques		20
Cérébrolésions		10
Autres types de déficiences		0

Avec

Situation de handicap rare	1
Epileptiques	5

Nombre d'admission : 6

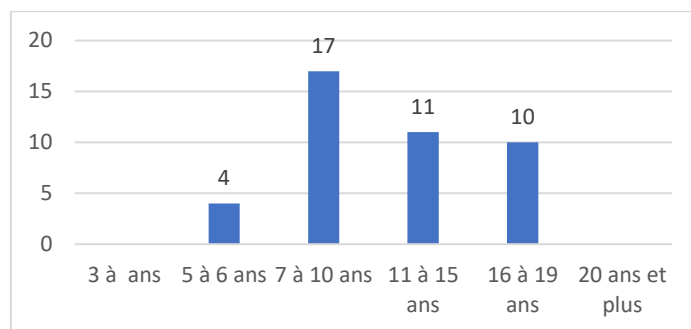
Nombre de sortants : 7

Orientation des sortants après l'IME

SESSAD	2	FAS	1
IME	1	Domicile	1
ESAT	1	Autre	1

Le maintien d'un effectif conforme à l'autorisation de l'IME est assuré depuis plusieurs années.

Public accueilli au SESSAD au 31/12/2022



Troubles principaux et associés

Type de déficience (source TdB ANAP)	Déficience principale	Déficience associée
Déficiences intellectuelles	26	11
Autisme et autres TED	13	0
Trouble du psychisme	4	0
Troubles du langage et des apprentissages	4	
Déficiences auditives	0	1
Déficiences visuelles	0	0
Cérébrolésions	0	0
Polyhandicap	1	0

Nombre d'admission : 9
 Nombre de sortants : 8

Public accueilli au CAMSP au 31/12/2022

Classes d'âge	2022
Anténatal	0
0 à < 1 an	1
12 - 23 mois	7
24 - 35 mois	4
36 - 47 mois	18
48 - 59 mois	10
60 - 71 mois	26
72 mois et +	0
Total	66

Pour chaque enfant accueilli nous découvrons un environnement particulier et spécifique. L'ensemble des équipes pluridisciplinaires travaille à l'individualisation de son parcours, en fonction de son anamnèse, de ses capacités et de son projet de vie.

RESSOURCES HUMAINES

Personnel au 31/12/2022

Au 31/12/2022 - 61 personnes étaient en poste.

Fonction	Nb de personnes	Nb ETP réels ²
Directeur	1	1,00
Chef de service	4	4,00
Agent administratif	3	2,15
Adj. aux services économiques	1	1,00
Agent de service général	5	3,99
Surveillant de nuit	1	1,00
Ouvrier professionnel	1	1,00
Aide médico-psychologique	2	2,00
Assistant de service social	2	1,00
Éducateur de jeunes enfants	3	3,00
Éducateur spécialisé	10	9,50
Moniteur d'atelier	2	2,00
Moniteur éducateur	6	6,00
Autre personnel éducatif	1	1,00
Médecin	1	0,20
Psychiatre, pédopsychiatre	1	0,34
Infirmier	1	0,80
Orthophoniste	1	0,70
Psychologue	5	3,75
Psychomotricien, rééducateur en motricité	4	3,50
Enseignants	4	4,00
Enseignants religieux	2	
	61	51.93

(hors CDD, alternants et intérim). 1 poste externalisé avec l'intervention d'un prestataire pour la restauration à l'IME. Le nettoyage des locaux est externalisé au CAMSP et au SESSAD. Au 31/12/22 il y avait 2 postes vacants.

Accueil de stagiaires

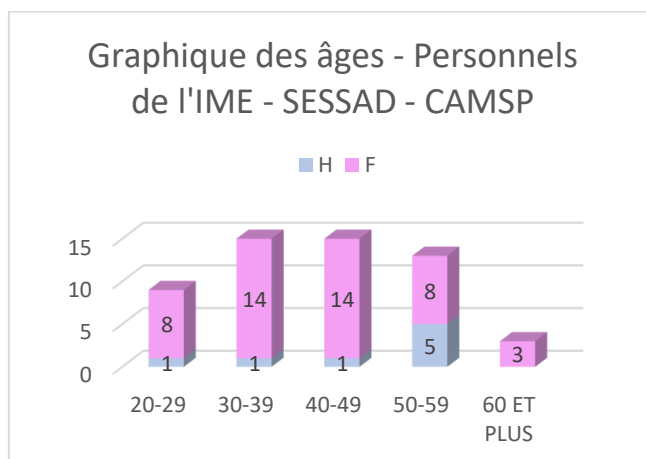
IME : 6

CAMSP : 7

SESSAD : 0

Dont psychologues, psychomotriciennes, secrétaires et éducateurs

Pyramide des âges du personnel salarié présent au 31/12/2022 (hors Education nationale)



On peut constater que la pyramide des âges s'équilibre progressivement avec une meilleure répartition des salariés entre les tranches d'âge en 20 et 60 ans. Il y a toujours un déséquilibre important entre hommes et femmes.

Formation professionnelle 2022

	Nombre de salariés	
	Hommes	Femmes
Cadre	3	5
Administratif	-	4
Educatif	5	34
Serv. Général	-	3
Paramédical	-	14
Total	8	60

Nombre total d'heures de formation : 1 646 heures pour 68 salariés formés

Relations professionnelles

Le CSE des établissements Cottolengo s'est réuni 11 fois en 2022. Chaque réunion CSE est précédée d'une réunion préparatoire animée uniquement par les élus. Certains élus participent au CSE Central de la Fédération de la Charité Caritas. Jusqu'en avril 2022, une élue du CSE de Cottolengo a participé aux négociations annuelles obligatoires. L'ensemble de ces missions a représenté 358 heures de délégation en 2022.

QUALITE ET DEVELOPPEMENT DURABLE

L'amélioration continue de la qualité

Le travail d'harmonisation de la démarche d'amélioration continue de la qualité porté par la Fédération s'est poursuivi en 2022 avec entre autres, l'écriture de procédures portant sur la bientraitance, et le respect des droits de la personne. Au sein de Cottolengo, les actions réalisées démontrent une volonté perpétuelle d'amélioration continue de la qualité qu'elle soit individuelle ou collective. Chaque salarié doit prendre une part active à cette démarche. Pour se faire, ils peuvent s'appuyer sur les procédures qualités qui pour l'IME ont été réactualisées sur le dernier trimestre 2022.

Evaluation externe - préparation

L'HAS a un nouveau dispositif d'évaluation externe qui s'appuie sur un référentiel commun à tous les ESSMS permettant une évaluation de ceux-ci sur les 5 prochaines années. Au sein de Cottolengo, pour rendre accessible et lisible les enjeux de cette évaluation externe, une communication claire a été menée avec l'organisation de plusieurs réunions avec les cadres de l'IME, les salariés du SESSAD et du CAMPS.

Cela nous a conduit non seulement à un travail d'appropriation de ce référentiel mais également à une mise au point sur la réalisation et la traçabilité des attendus réglementaires. Les 157 points du référentiel ont été évoqués nous donnant l'opportunité de nous questionner. Nous avons pu mettre en avant nos qualités, nos points forts mais aussi les points perfectibles qui devront être travaillés et améliorés en équipe. En 2023, une évaluation externe « blanche » sera réalisée par le CIFAL, organisme d'évaluation certifié par le COFRAC. Cela traduit une volonté forte de nous mobiliser pour répondre aux attendus réglementaires.

BEGES : Bilan des Emissions de Gaz à Effet de Serre

Le BEGES est désormais intégré dans les plans d'actions continues d'amélioration de la qualité. Il met l'accent sur la politique de transition énergétique portée par la Fédération. Son déploiement vise de façon globale à initier une démarche écoresponsable. La mise en œuvre de ces actions a d'ores et déjà débuté en 2022 par l'installation d'ampoules LED au sein des trois services favorisant une réduction de la consommation électrique dans un contexte d'augmentation du coût de l'énergie. L'achat d'un vélo électrique au sein du SESSAD tend à réduire la consommation de carburant qui est traditionnellement importante dans un service ambulatoire. Cette démarche est appelée à perdurer en 2023 avec notamment le changement de véhicule thermique au profit de véhicule électrique.

Passage en dispositif DAME

Convaincu que la réussite du passage en dispositif DAME au sein de Cottolengo, passe par la concertation et le dialogue, un groupe de travail a été mis en place, composé de salariés du SESSAD, de l'IME, de cadres et de la RAQ. Ce groupe de travail s'est réuni 9 fois en 2022.

Ces temps de réunion ont été un espace de réflexions collaboratives, d'échanges, voire de débats entre ses membres autour de la future organisation et du fonctionnement à déployer. Des procédures en lien avec le parcours de la personne accompagnée ont été élaborées afin de modéliser et d'harmoniser les pratiques puis validées par le directeur au cours de l'année 2022.

L'année à venir nous impose de mobiliser tous les professionnels de l'IME et du SESSAD afin de passer de l'ambition à l'action. Nous allons évoluer vers une logique de parcours, décloisonner les services pour répondre aux besoins précis de la personne accompagnée.

En 2023, ce groupe de travail est appelé à évoluer en comité de pilotage afin de développer une synergie entre les deux services.

Projet de service

Le CAMSP a répondu à l'obligation légale et réglementaire de la loi 2002-02 en formalisant son projet de service. Celui-ci traduit une réflexion collaborative impliquant l'entièreté de l'équipe portant sur les enjeux et les perspectives d'évolution du service afin de répondre aux besoins en perpétuelles évolutions de notre société.

Valérie VIDBERG
Référente qualité



ACTUALITES

Kermesse 06 juin 2022 - IME

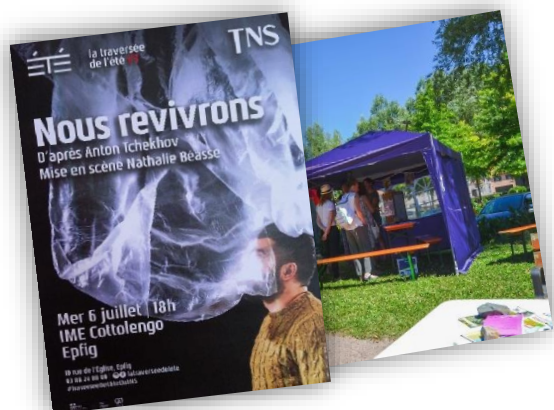


Après plusieurs années en pause en raison de la situation sanitaire, la kermesse a eu lieu le 06 juin 2022. La journée s'est déroulée dans un esprit convivial, apprécié par tous. Familles, jeunes et professionnels ont pu se retrouver sur un temps de partage.

Au programme : orgue de barbarie, spectacle de danse hip hop des jeunes, animations avec des grands jeux en bois, fresque artistique, danse folklorique avec la troupe du village, tartes flambées...

Les familles ont été nombreuses à venir, pour le plus grand plaisir des enfants et des jeunes.

Journée d'information 02 juillet 2022 - CAMSP



L'actualité du CAMSP a été marquée par l'organisation le samedi 02 juillet 2022 d'une journée d'information concernant la thématique de l'exposition aux écrans pour les très jeunes enfants, à destination de tous les parents, qu'ils soient connus ou non au CAMSP. La promotion d'un usage raisonné et raisonnable des écrans est l'essence de cette action. Nous avons obtenu l'autorisation de la mairie de Schirmeck pour installer des ateliers dans le parc devant nos locaux.

Les parents ont eu la possibilité de bénéficier de conseils

personnalisés en lien avec leurs habitudes de vie et le comportement de leur enfant, sous forme d'ateliers d'information. Des supports de sensibilisation par le biais de dessins créés par les professionnels ont été mis à la disposition des parents. Une éducatrice de jeunes enfants a créé un livret d'activités intitulé « 100 activités sans écran » qui a été remis aux participants.



Parallèlement, des activités ludiques tels qu'ateliers « lecture, land art, éveil des sens » ont permis aux enfants de profiter de cette après-midi ensoleillée.

Les parents et enfants présents ont apprécié la journée, tant les explications, que les activités proposées.

TNS 06 juillet 2022 - IME

Dans le cadre de la traversée de l'été, l'IME a accueilli le Théâtre National de Strasbourg pour une représentation de la pièce d'Anton Tchekhov « Nous revivrons ».

Les jeunes de l'IMPro ont participé à la mise en place dans le gymnase avec l'équipe technique du TNS. Les jeunes étaient ravis de partager le repas de midi avec les acteurs et techniciens. La représentation a été l'occasion d'un joli moment de culture partagé entre les jeunes de l'IME et le public du TNS clôturé par un moment convivial autour d'un verre de l'amitié après la pièce. Pour donner suite à la représentation, les jeunes de l'IMPro ont pu se rendre au TNS de Strasbourg pour une visite sur mesure des coulisses du théâtre.

« Me relaxer avec mon enfant » - Septembre 2022 - SESSAD

Septembre à décembre : cinq parents se sont vu proposer des séances collectives d'initiation et d'expérimentation de petits exercices de relaxation. Ce sont la psychologue et la psychomotricienne du Sessad qui ont initié ce nouveau projet et qui ont créé une petite « boîte à outils » ludique remise aux parents afin d'appliquer les exercices quotidiennement avec leurs enfants.



Grimper pour prendre de la hauteur et... confiance en soi, Sport Adapté - Octobre 2022 - SESSAD



Le 11 octobre : 6 courageux ont enfilé baudriers et casques pour gravir leur premier sommet en compagnie d'une monitrice éducatrice et d'une psychomotricienne et en partenariat avec Sport Adapté.

Cultiver la maîtrise de soi et apprendre à surmonter les obstacles les uns après les autres, sur un mur, comme dans la vie quotidienne.

Projection du clip de Rap du groupe GLEM - Novembre 2022 - SESSAD

Le 10 novembre : projection aux familles et aux partenaires du Clip du groupe GLEM réalisé par Gabriel, Léopold, Erwan et Mickaël et accompagnés par la psychologue, une monitrice éducatrice et un coordonnateur de parcours et éducateur spécialisé du Sessad.

Le projet a été réalisé en partenariat avec un poète urbain Julien HMI.



Organisme de formation

Rapport d'activité 2022

6-10 RUE DE L'ARC EN CIEL - 67 000 STRASBOURG
03 88 15 02 60



EDITORIAL

Attentifs aux dynamiques de transformation des secteurs social, médico-social et sanitaire ainsi qu'aux logiques inclusives, l'organisme de formation de la Fédération a l'ambition d'accompagner les professionnels et les structures dans leur montée en compétences à travers une offre adaptée et personnalisée.

En 2022 nous avons voulu répondre aux besoins des professionnels confrontés aux certifications et aux évaluations de la qualité, aux innovations managériales, aux transformations de l'offre en dispositif et plateformes, aux responsabilités sociales et environnementales....

La diversification et le renforcement de notre offre s'est appuyée sur une veille continue et sur un réseau de professionnels aux compétences reconnues et actualisées dans leur champ d'exercice.

La certification Qualiopi obtenue en avril 2021, a été prorogée par un audit en septembre 2022. Cela témoigne de la qualité de nos process et valide une approche pédagogique adaptée qui conjugue expertise professionnelle et applications concrètes d'outils.

Cela jumelé à la montée en charge conséquente que l'organisme de formation enregistre, est source de satisfaction, que nous espérons retrouver pour l'année à venir.

ACTIVITE

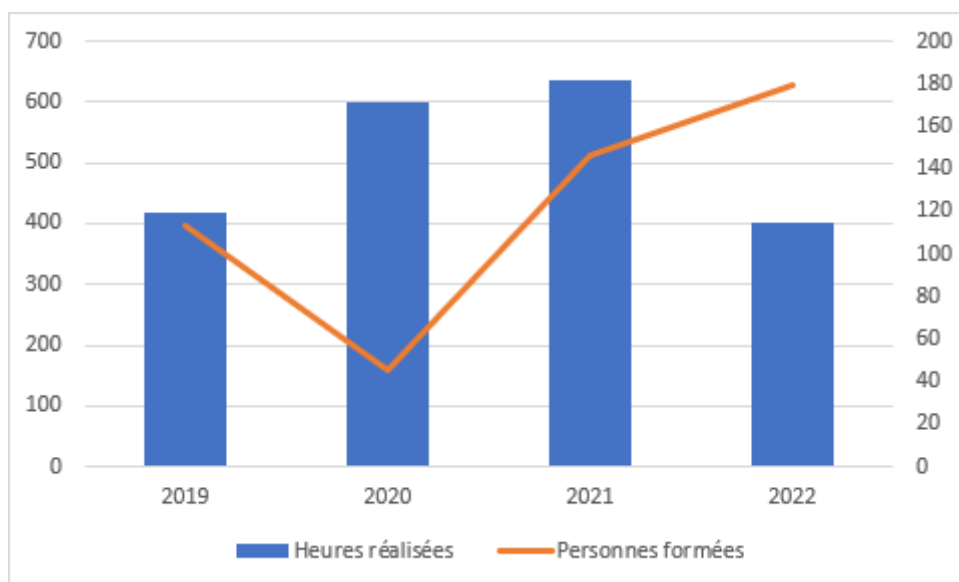
- 15 formations ont été proposées dans son catalogue,
- 8 formations ont été proposées hors catalogue avec des programmes sur mesure pour répondre aux attentes des commanditaires, con construits en fonction des problématiques de terrain.

- 25 formateurs sont intervenus
- 179 professionnels et salariés en insertion ont été formés dont :
 - 150 professionnels et salariés en insertion de la Fédération de Charité Caritas Alsace
 - 29 professionnels d'établissements et services partenaires.

- 400, 5 heures de formation ont été dispensées dont
 - 318 heures de formation intra établissement
 - 82 heures de formation inter établissements.

L'activité de l'organisme de formation retrouvé son niveau d'activité avant Covid avec une légère augmentation. Son périmètre d'intervention s'élargit aux établissements médicaux, medico sociaux et sociaux du territoire et au-delà, avec des clients tels que le Centre de Soins de Suite et de Réadaptation spécialisé en addictologie « VIRAC ».

Les exigences de Qualiopi, tant en process qu'en démarches administratives, a nécessité l'embauche d'une secrétaire à temps partiel à compter de octobre 2022 .



BILAN ANNUEL DE PERFORMANCE

Qualiopi nous engage à mesurer le niveau de satisfaction et de qualité. Les performances des formateurs sont évaluées et suivies dans un souci d'amélioration continue.

- Note de satisfaction moyenne annuelle des stagiaires : 86.6 %
- Bilans des formateurs : 100 %
- Taux de présence : 98 %
- Taux d'abandon : 2 % (liées au contrat de travail)

Les dysfonctionnements et réclamations font l'objet d'un suivi et d'ajustements tracés dans un plan d'amélioration de la qualité (PAQ) :

- Nombre de fiche de réclamations : 3
- Taux de réalisations des actions d'amélioration : 100 %

PERSPECTIVES

L'adéquation de nos propositions d'actions de formation et nos performances sont corrélées à une activité de veille permanente et une actualisation permanente des connaissances et compétences de nos formateurs. Cette veille a été menée durant l'année 2022 sur les évolutions réglementaires et les évolutions métiers. Elle nous permettra proposer de nouvelles formations nos commanditaires et clients durant l'année à venir.

CARITAS ALSACE RESEAU SECOURS CATHOLIQUE



Rapport d'activité 2022



EDITORIAL

L'année 2022 marque la fin de l'épisode du COVID avec un retour progressif de nos activités au niveau de l'année 2019. Un chiffre à retenir : 20% de familles de plus qu'en 2021 ont été reçues dans l'ensemble de nos lieux d'accueil !

La bonne nouvelle est que le nombre de bénévoles, à la baisse pendant la crise sanitaire, remonte enfin. Mais ce que traduit le dynamisme de notre association est aussi le signe d'une pauvreté qui hélas, s'accroît sous la double augmentation du coût de l'énergie et de l'inflation.

2022 aura également été marquée par le retour de la guerre en Europe et par la réponse immédiate et globale apportée par notre Caritas, en Ukraine comme en Alsace. Mais n'oublions pas non plus notre assistance à Madagascar, en Irak, en Syrie, en Turquie, en Haïti, au Congo ou au Cameroun, frappés par des catastrophes ou par une pauvreté endémique que nous avons tentés de soulager au mieux et au plus vite.

Le bilan financier est en cours d'élaboration et fera l'objet comme chaque année d'une note au Conseil d'administration.

Olivier COUPRY
Directeur

LE PUBLIC ET L'ACTIVITE

Depuis 2020, nous avons regroupé les chiffres clés de l'activité de CARSC en 9 indicateurs. Ces chiffres proviennent de la compilation des données remontées par les équipes sur le terrain. Ils sont présentés au regard des chiffres antérieurs afin de percevoir les tendances dans la durée.

Bénévolat

	Nb Bénévoles	Bénévoles ayant quitté CARSC	Nouveaux bénévoles	Heures de bénévolat
2020	1 898	320	298	137 104
2021	1753	435	290	172 028
2022	1 829	211	287	208 604
Variation	+4,2%	- 51%	=	+17,53%

Nous constatons une baisse très importante des départs par rapport à 2021, ce qui est très rassurant pour notre association. Le renouvellement est comparable à l'année dernière mais n'est pas homogène : si une tendance globale est à la hausse dans les EAT, (de +1 à 2%) certaines équipes ont vu des hausses plus significatives : EAT Thur-Doller (retour de la marche populaire de Masevaux) EAT Strasbourg (création ES Cronembourg ex nihilo, montée en puissance maraude et perm'campus).

D'un autre côté nous constatons une baisse à Colmar (de 123 à 92 bénévoles en 2022) car les bénévoles « accueil famille prison » d'Ozanim étaient encore comptabilisés en 2021.

La hausse des heures de bénévolat est quant à elle directement liée à la reprise de toutes les activités. Un effort important est mis sur la formation des nouveaux bénévoles avec la mise en œuvre de nouveaux modules au plus près des besoins et des lieux d'activité.

Fréquentation

	Nb de situations traitées	Nb total de personnes incluses dans les dossiers	Nb total de passages	Nb total de visites
2020	7 360	17 695	71 813	5 984
2021	7 823	17 143	78 282	4 814
2022	10 065	21 470	97 825	5 578
Variation	+22,3%	+20,2%	+20%	+13,7%

La hausse des fréquentations est assez homogène pour l'ensemble des activités avec néanmoins un pic pour le pôle carcéral, qui traduit un simple retour à la normale (2021 avait connu une diminution très nette de ses activités induite par la fermeture des prisons suite à de nombreux clusters).

Ce tableau ne tient pas compte des activités internationales.

Aides alimentaires

	Nb foyers passés dans nos ES	Nb passages dans nos ES	Nb foyers ayant reçu des bons alimentaires	Nb foyers ayant reçu des colis alimentaires	Tonnage distribué	Nb de colis al. distribués
2020	1617	22 839	1 034	1 614	641 543 kg	11 605
2021	1754	23 524	530	1 767	720 032 kg	11 662
2022	1 939	25 744	830	1 996	737 361 kg	10 530
Var.	+9,54%	+8,62%	+36,14%	+11,5%	+2,4%	-11,4%

Le tonnage global de l'aide alimentaire augmente légèrement de +2,4%. Mais cet indicateur peut être soumis à des variations importantes d'une année à l'autre qui ne sont pas forcément significatives de l'activité du pôle. Car, il est établi à partir des données livrées par les Banques Alimentaires dans les épiceries et par les équipes qui proposent des colis. Or certaines équipes achètent ou reçoivent parfois directement des surplus de

supermarchés de proximité ou de producteurs locaux, perçoivent des dons en nature de la part d'entreprises, le plus souvent non comptabilisés.

Le nombre de foyers aidés par les épiceries solidaires et/ou ayant reçus des colis ou des bons alimentaires est un indicateur plus fidèle de l'activité globale du pôle Alimentation. Ces trois indicateurs (familles aidées par les épiceries, bénéficiaires d'un colis ou d'un bon alimentaire) sont en augmentation.

La baisse du nombre de colis alimentaires s'explique :

- Par l'arrêt total de l'activité colis de Bourtzwiller,
- Par le recours croissant de certaines équipes aux bons alimentaires.

Aides matérielles et financières

	Nb situations Com. aides	Aides financières	Aides directes	Bons alim.	Aides autres assoc.	Nb d'aides matérielle
2020	3275	539 238 €	265 630 €	96 582 €	117 261 €	4779
2021	2 976	500 361 €	244 850 €	76 211€	178 000€	3535
2022	3 838	673 028 €	260 262 €	78 568€	334 198 €	3534
Var.	+22,46%	+ 35%	+6,3%	+2.99%	+ 88%	=

Les associations aidées par CARSC sont principalement :

- Le Secours catholique (194 000€ versés dans le cadre de l'aide d'urgence à l'Ukraine),
- La Maison des Familles de Mulhouse,
- SOS Amitiés,
- Les Vélos du Cœur,
- Bernanos,
- CASAS.

Les aides matérielles sont les aides en nature : vêtements, meubles, jouets

Vacances et jeunes

	Nb personnes accueillies à Air et Vie (Nota)	Nb d'enfants reçus chez les familles de vacances	Nb d'enfants accompagnés scolairement	Nb participants camps de jeunes
2020	182	44	259	151
2021	227	72	259	127
2022	192	57	313	126
Variation	- 15%	-26%	+17%	=

Nota : hors camps de jeunes et séminaires

Les vacances en familles ont été organisées pour la première fois au Pavillon (7 familles, 54 personnes) à Marmoutier.

7 camps de jeunes ont été organisés en 2022. Le camp habituel de pré-rentree n'a pas eu lieu en 2022 à cause de la transformation d'Air et Vie et a été remplacé par un camp itinérant en août 2022 : « sur les pas de Saint Jacques » (conséquence : passage d'un séjour à forte fréquentation à un séjour plus « ciblé », avec une douzaine de participants au séjour itinérant).

Le nombre d'enfant accompagnés scolairement est en augmentation et revient au niveau de 2019 (323) après la levée des contraintes sanitaires.

Pôle carcéral

	Nb situations de pauvreté	Nb passages Familles de détenus	Nb Indigents soutenus	Nb nuitées au 30
2020	179	1 145	27	1386
2021	565	1 539	291	1 602
2022	1 094	8 681	459	2 100 (21 personnes)
Variation	+48,35%	X 5	+36,6%	+24%

Est considérée comme une situation : une famille à qui les bénévoles consacrent régulièrement une aide, un temps d'accueil écoute, ou une réorientation vers d'autres services sociaux.

Est considéré comme un passage : l'interaction entre une personne ou une famille avec l'un de nos bénévoles. Ainsi dans le tableau ci-dessus on constate qu'en moyenne chaque situation de pauvreté a bénéficié d'environ 8 passages dans nos lieux d'accueil

L'augmentation de « l'activité indigence » est liée d'une part à la fin de la pandémie et d'autre part à la création de « l'activité indigence » à Oermingen à l'été 2021 (effet année pleine en 2022)

De même, l'augmentation du nombre de situations et de passages est liée d'une part à la fin de la pandémie et d'autre part à l'ouverture du centre de Lutterbach en novembre 2021.

Le 30 : Si le nombre de nuitées a augmenté, le nombre de résidents a diminué ce qui traduit un turnover plus faible cette année en raison de placements extérieurs plus longs (6 mois les autres années, durée moyenne un peu plus longue cette année). Cette situation est sans doute passagère mais aura permis de proposer un meilleur accompagnement.

Activités internationales

6 activités internationales pluriannuelles et déjà en cours en 2021.

- Prise en charge complète de deux étudiantes Rwandaises (Butaré) à L'ECAM de Strasbourg (voyages, frais de scolarité, vie courante). A l'été 2023 l'une des étudiantes sera diplômée et la deuxième le sera en 2024. Le projet prendra fin à cette échéance et ne devrait pas être reconduit.
- Soutien d'un centre de formation pour jeunes filles mères à Voka au Congo-Brazzaville (15 jeunes femmes ont suivi la scolarité en 2022)
- Relance de l'activité de viticulture pour aider au retour des familles exilées dans la plaine de Ninive (Karamles près de Mossoul) pour la 3ème année consécutive.
- Participation au fonctionnement de la cantine de l'école paroissiale de Saint Joseph de l'Asile en Haïti (1100 enfants).
- Soutien aux œuvres sociales de la paroisse Sainte-Marie Etoile de la mer dans le bidonville de Cité Soleil (Haïti)
- Soutien à la santé et à la scolarité des familles pauvres de la région d'Akono (Cameroun) (70 enfants)

3 activités d'urgence ont été conduites :

- Soutien global aux réfugiés et populations sinistrées d'Ukraine (accueil de 5 familles à Air et Vie, collecte de 194 000€ au profit des Caritas ukrainiennes et polonaises via le Secours Catholique, accueil dans nos locaux et ES, soutien de l'association « les vélos du cœur » (18 000€)
- Soutien à l'hôpital Ste ANNE à Madagascar après le passage des cyclones Batsirai et Emnati 10 000 € (Père JY Lhomme des MEP)
- Soutien financier aux sinistrés de Turquie et de Syrie (24 800 €)

2 voyages solidaires Young Caritas

- Congo : 7 jeunes + 3 encadrants
- Cameroun : 5 jeunes + 3 encadrants

Activités pastorales

	Nombre de rencontres spirituelles	Nombre de pèlerins accompagnés	Nombre de numéros du Lien Fraternel
2020	12	0	10
2021	32	195	8
2022	66	910	6
Variations	x2	x4,5	-25%

Les rencontres comprennent l'étude des Evangiles pas à pas, les rencontres synodales, les week-end de théologie pratique, les pèlerinages sur les pas de Charles de Foucauld, à Lourdes et Nevers, la halte spirituelle de fin d'année, la pastorale des santons de Provence présentée à Mulhouse, Colmar et Strasbourg en fin d'année.

L'année 2022 a également été marquée par la participation active du Directeur et de la responsable du pôle aux différentes Assemblées diocésaines de solidarité de Caritas à « Kilomètres Soleil » et par 2 interventions de Caritas :

- À l'Université de Strasbourg (Chaire Jean Rodhain) sur le thème : « Agir contre la pauvreté ; discerner les besoins, évaluer les moyens, engager les stratégies »,
- Une interview sur le thème de l'abondance par le Pasteur Marc-Etienne Berron au profit de UEPAL dans le cadre de ses conférences de Carême.

Vie des équipes

	Réunions d'équipes	Réunions EAT/COFIL	Réunions Comité Caritas
2020	254	20	6 (3 visio)
2021	358	40	6
2022	532	30 EAT +10 COFIL	6
Variations	+32,7%	=	=

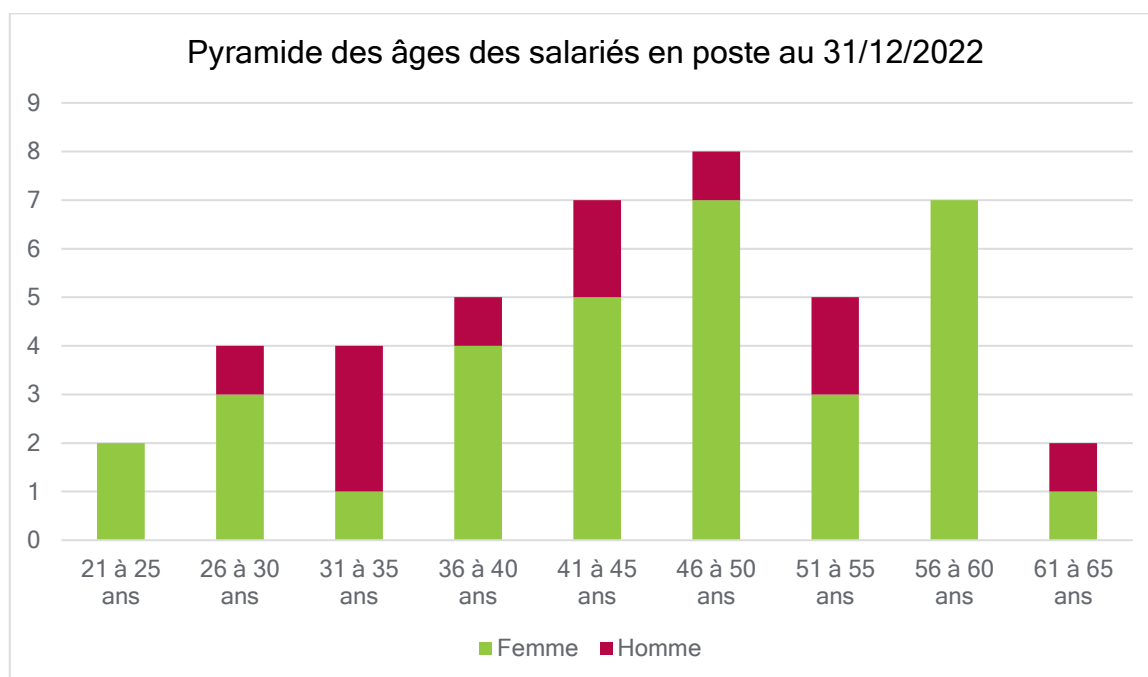
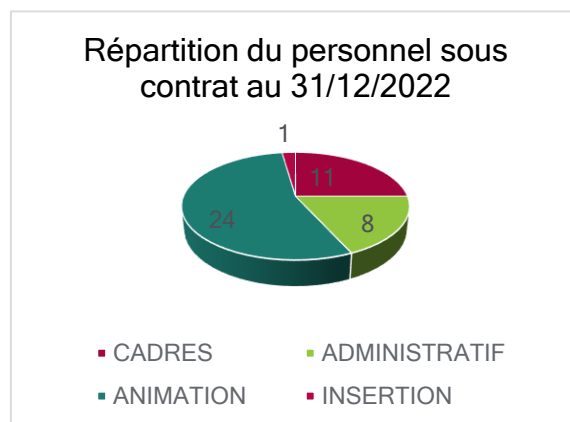
Nous avons pratiquement retrouvé un niveau de rencontre usuel.

LES RESSOURCES HUMAINES

Au 31/12/2022, 44 salariés soit 38,16 ETP travaillent à Caritas Alsace réseau Secours Catholique :

- 43 permanents,
- 1 personnel en insertion.

Statut	Nombre
CADRES	11
ADMINISTRATIF	8
ANIMATION	24
INSERTION	1
TOTAL	44



Formation

En 2022, 53 % de nos salariés ont bénéficié d'une formation ; l'accent a été porté sur l'intelligence collective, les premiers soins et secours en santé mentale et la formation au management.

En vue d'une réorientation vers le secteur médico-social, une salariée a suivi le CAFERUIS.

2022	Nombre d'heures de formation effectuées par nos salariés			Nombre de salariés bénéficiaires		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
CADRES	42	105	147	3	5	8
ADMINISTRATIF	0	14	14	0	2	2
ANIMATION	21	420	441	1	12	13
TOTAL	63	539	602	4	19	23

LA DEMARCHE QUALITE ET LE DEVELOPPEMENT DURABLE

Durant l'année 2022, une démarche complète de réévaluation des risques a été conduite et une refonte en profondeur du DUERP a été réalisée en conséquence.

Par ailleurs une réflexion a été lancée pour promouvoir la bientraitance auprès des publics accueillis dans nos permanence (démarche en cours de finalisation).

Enfin, une démarche volontariste a été entreprise avec le comité Caritas et un groupe de bénévoles pour initier une véritable politique de développement durable. Ce travail est également en cours au Secours Catholique. A ce stade différentes actions ont été réalisées (fresque du climat, réunions de salariés sur la prise de conscience des enjeux, rédaction d'un carnet de bonnes pratiques à faire approuver par nos bénévoles).

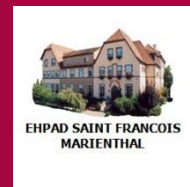
LES ACTUALITES DE L'ANNEE

Projets arrivés à terme en 2022

- La création d'une épicerie sociale à Cronembourg ;
- Le déménagement de l'épicerie solidaire de Molsheim ;
- La mise en place d'une permanence étudiante sur le campus de Strasbourg.

Projets en cours au 31/12/2022

- La transformation du centre Air et Vie en FAS ;
- La création d'une nouvelle permanence au Neuhof ;
- Le projet d'utilisation du local Ozanam en centre -ville Colmar ;
- La création d'une boutique solidaire bébé « Cariboutchou » à Bourtzwiller ;
- Le parrainage de proximité en Alsace ;
- La Création d'une nouvelle équipe Caritas dans le Haut Florival ;
- La création d'une nouvelle équipe Caritas à Villé.



EHPAD SAINT FRANCOIS

51 ROUTE DE HAGUENAU - 67 500 MARIENTHAL
03 88 93 83 48

Rapport d'activité 2022



EDITORIAL

En prolongement de l'année 2021, incluant l'année de rattachement à la Fédération de Charité Caritas Alsace, l'année 2022 a continué à être marquée par la circulation du virus COVID 19 présent sur le territoire, incluant un nouvel épisode épidémique au sein de l'EHPAD, en tout début janvier. Au vu du contexte sanitaire, des mesures de gestion ont demeuré, bien qu'allégées, pour un retour au droit commun, (port du masque dans les espaces communs, permanence le week end, tracing contact,...), abondées de stratégie de tests ciblés.

C'est un coup dur pour les résidents et les familles, dont certains s'impatientaient déjà à ôter le masque l'année passée. Néanmoins, le retour en salle à manger, aux animations, ont permis de se retrouver, de retrouver les liens sociaux dont on connaît l'impact bénéfique pour la santé physique, émotionnelle et cognitive. Les équipes présentes ont aussi pu retrouver un équilibre, même fragile, entre l'indépendance, la convivialité et la sécurité.

A ce contexte se sont ajoutés des épreuves sociétales complémentaires pour faire face aux enjeux de qualité :

- *Absentéisme (COVID et hors COVID) en partie remplacé et porté avec endurance par les équipes, notamment durant la canicule et pour lutter contre ses effets particulièrement éprouvants dès la mi-juin.*
- *Délais de recrutement allongés ayant fait place à des nouveaux circuits de recrutement.*
- *Le dilemme du taux de rotation du personnel qui allonge le temps de la construction de la relation de confiance indispensable à notre mission auprès du résident.*
- *La conjoncture économique du pays (liée à la guerre en UKRAINE) faite d'une période d'inflation forte à laquelle notre EHPAD n'a pas échappé : augmentation des dépenses de fonctionnement (des prix des produits alimentaires, de l'Energie, du matériel de soins,..) des augmentations de salaires lié au SEGUR de la santé non totalement compensées,Des difficultés économiques se sont ainsi cumulées également pour le résident via la répercussion de l'inflation, même partielle, incluant une augmentation du prix de séjour en cours d'année, supérieure à la revalorisation des pensions de retraite de 2022.*

Autant de difficultés qui ont permis, dans un mouvement de solidarité, de voir émerger l'acceptation, la capacité de résilience et la contribution des équipes, des bénévoles et des résidents accompagnés de leurs familles, pour faire face à ces épreuves que la vie a envoyées, avec beaucoup d'humanité. Je ne peux que remercier chaleureusement chacun d'entre vous pour cette belle leçon de vie et la force que cela donne à cet EHPAD et à nos équipes, sans compter toutes les friandises offertes durant toutes l'année qui contribue largement à cette convivialité.

Les efforts déployés par chacun à son niveau, ont permis à ce que le séjour de la personne âgée, que nous voulons agréable, soit le moins impacté et que leur rythme et projet de vie respectifs, peu perturbés. Cette structure à taille humaine, favorisant la proximité et la relation de confiance, a, en sus, permis des projets communs nouveaux, avec et pour les résidents, traduisant le dynamisme de groupe qui la caractérise :

La fréquence des ateliers d'activité physique adaptée à la personne âgée (à 2/semaine) avec l'achat de matériel adapté, la mise en place des séances de médiation animale durant la saison hivernale, la création du jardin thérapeutique, le lancement du premier marché de Noël ouvert au public, des ateliers de peintures conjoints avec l'EHPAD Caritas Strasbourg, le virage vers le développement durable, l'adaptation de la QVT, ...

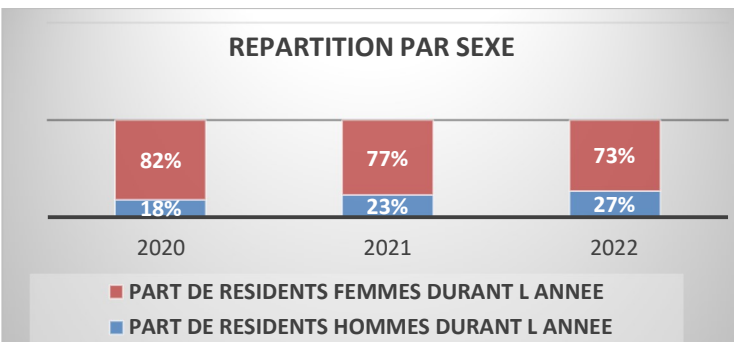
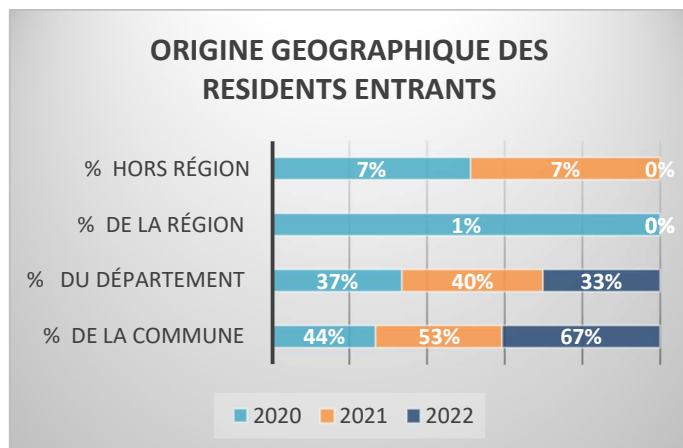
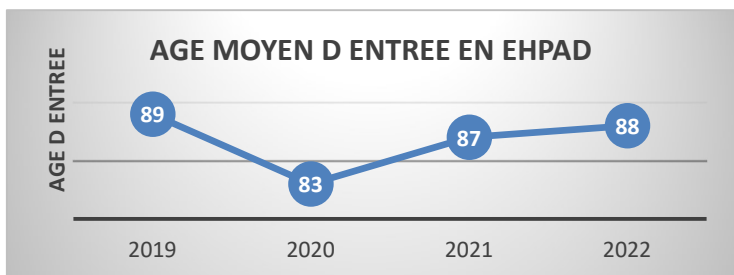
C'est dans ce contexte, que nous vous invitons à lire, ci-dessous, les indicateurs du rapport d'activité de l'année 2022 avant de vous donner rendez-vous en 2023 pour un nouveau rapport !

Rachel RIGAUD, Directrice de l'EHPAD,



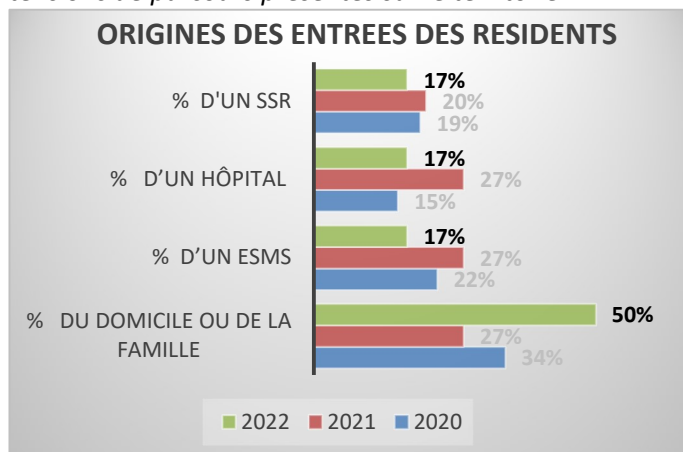
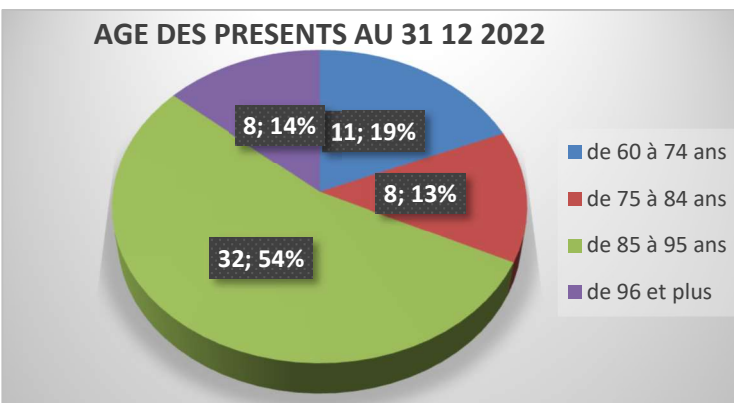
PROFIL DES RESIDENTS

Quelques indicateurs relatifs au profil d'admission



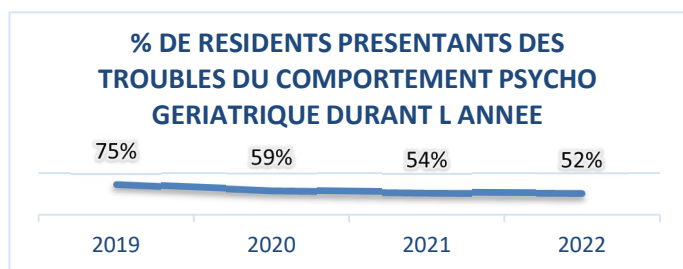
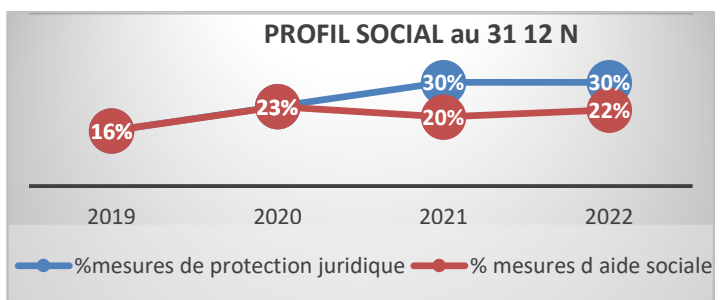
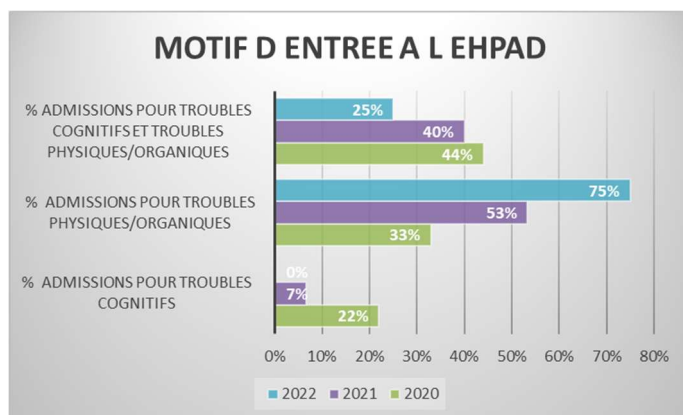
* La majorité des résidents admis durant l'année 2022 sont originaire de HAGUENAU (67%) ou des communes adjacentes, d'une part, dans le cadre du rapprochement familial et, d'autre part, pour prêter main forte aux tensions de parcours présentes sur le territoire.

* Le nombre de résidents hommes accueillis est en hausse



* 59 résidents sont présents au 31 décembre 2022.

Les - de 74 ans sont essentiellement des résidents porteurs de handicaps qui répondent aux critères particuliers des origines de l'EHPAD (anciennement pensionnat pour personnes sourdes et muettes) ainsi que des résidents au profil de Personnes Handicapées Vieillissantes dans une dynamique d'inclusion et de dispositif de droit commun

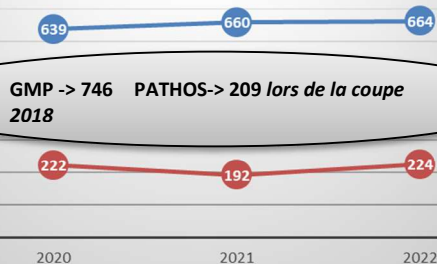


L'ACTIVITE

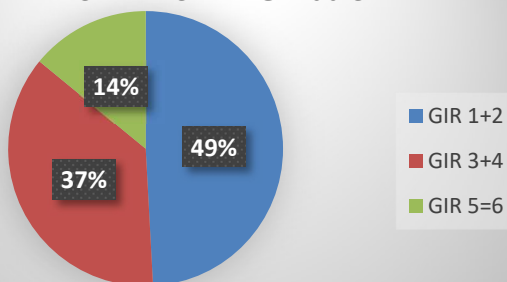
NOMBRE DE RESIDENTS ACCEUILLIS DURANT L ANNEE



TENDANCE DU GMP ET PATHOS



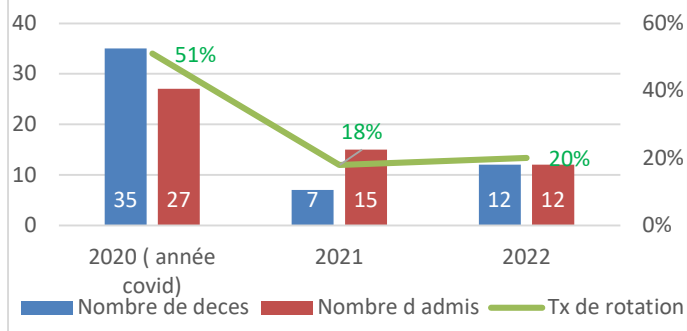
% DE RESIDENTS PAR GIR au 31 12 22



* **A** noter qu'à chaque coupe officielle GMP/ PATHOS les autorités tendent à évaluer plus gracieusement la dépendance. Cet indicateur, évalué en interne par nos équipes, peut comporter des biais.

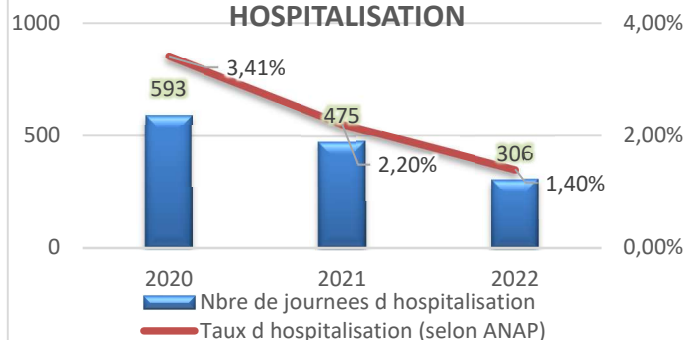
Les mouvements: décès, admissions, hospitalisations

TAUX DE ROTATION DES RESIDENTS



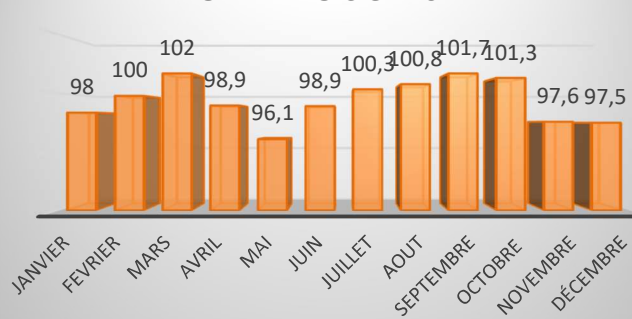
* **L**e taux de rotation est de 20%. Les admissions incluent 100 % d'avis favorables du médecin coordonnateur et de l'IDEC ; Parmi les 12 décès, 58% ont eu lieu dans l'EHPAD (42% lors d'une hospitalisation).

NOMBRE DE JOURS D HOSPITALISATION



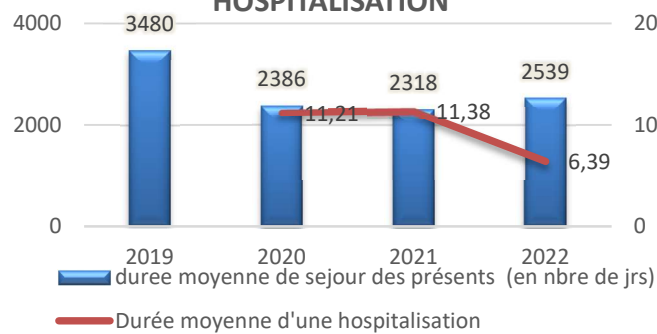
Le taux d'occupation

TO PAR MOIS en 2022



* **L**e Taux d'Occupation de l'année est de 99,4 % correspondant à un Taux de Réalisation de l'Activité annuelle de 101,8%. A noter que l'EHPAD a bénéficié d'une dérogation temporaire de suroccupation pour apporter son soutien aux victimes de l'incendie de la résidence ST MARTIN de HAGUENAU et aux tensions sur le territoire.

DUREE MOYENNE DE SEJOUR ET D HOSPITALISATION

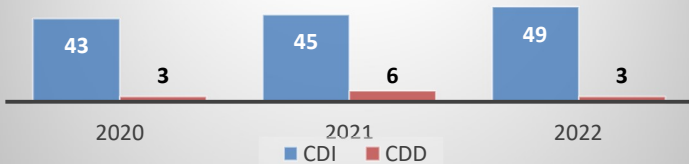


* **L**a durée moyenne de séjour parmi les personnes présentes en 2022 est de **7 ans**. La durée moyenne de séjour des personnes décédées au cours de l'année est de 867 jrs contre 1130 jours en 2021 (moyenne nationale : 794 jrs en 2016).

* **L**a durée moyenne de l'hospitalisation enregistre une nette diminution (- 45%) par rapport à 2021. 93

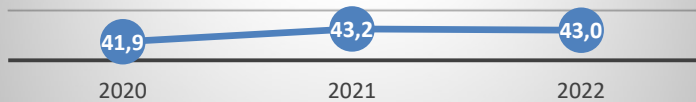
RESSOURCES HUMAINES

NBRE DE SALARIES PRESENTS AU 31 12 N

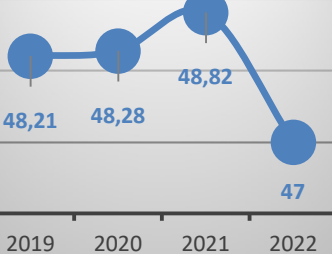


* Sont inclus 19 personnes en temps partiel en 2022 (hors thérapeutique)

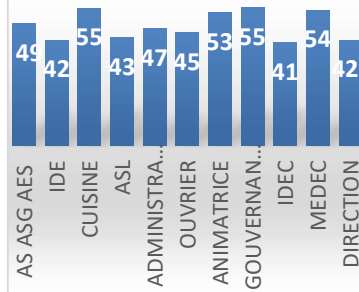
ETPR CDD CDI INCLUS



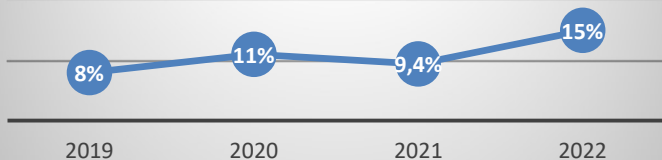
AGE MOYEN DE L'EQUIPE AU 31 12 N



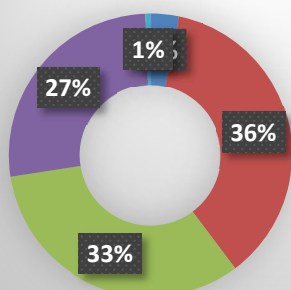
AGE MOYEN PAR PROFESSION



TAUX ABSENTEISME

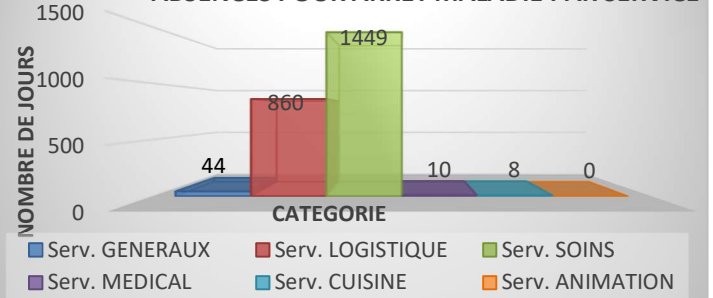


TYPE D'ARRET MALADIE



- MALADIE COURTE (moins de 6jrs)
- MALADIE MOYENNE (de 6jrs à 6mois)
- MALADIE LONGUE DUREE (>6mois)
- MALADIE MI TEMPS THERAPEUTIQUE ACCIDENT DU TRAVAIL

ABSENCES POUR ARRÊT MALADIE PAR SERVICE



* Soit un total de 2371 journées d'absences pour arrêt maladie incluant le biais de 637 journées d'absences temps thérapeutique des salariés partiellement présent.

TAUX DE ROTATION DU PERSONNEL



* Le taux de rotation est relatif à 13 embauches et 9 sorties dont 3 départs en retraite, 1 licenciement pour inaptitude, 4 démissions de soignants, 1 rupture durant la période d'essai.

ANCIENNETE MOYENNE



FORMATIONS REALISEES 2022	DUREE DE FO	NOMBRE DE PERSONNES
AFGSU niv 2 recyclage	7 H	5
AFGSU niv 2 cycle complet	21 H	2
PROJET DE VIE, PROJET DE SOINS EN EHPAD	21 H	7
BIENTRAITANCE	7 H	3
TUTORAT AS	14 H	1
BIONETTOYAGE EN EHPAD	14 H	2
FO CSE	35 H	3
FO INCENDIE	4 H	tout les services
COVID 19. ECHO CLINIQUE	16 H	1
FO cuisinier EHPAD	14 H	1
Aide-soignante (cycle en alternance)	18 mois	1 (diplôme obtenu)
Aide-soignante (cycle continu)	11mois	1 (diplôme obtenu)

DEMARCHE QUALITE

Le nouveau référentiel

• MISE EN PLACE DES GROUPES DE TRAVAIL POUR L'ÉVALUATION DE LA QUALITÉ DES ESMS DEPUIS LE NOUVEAU RÉFÉRENTIEL (Évaluation externe prévue à l'EHPAD ST FRANCOIS en 2025)

- L'évaluation c'est quoi ?
- 139 critères standards / 18 critères impératifs actuellement travaillés en groupe conjoint avec la fédération de charité (bientraitance, droit des usagers, ..)
- 3 méthodes d'évaluation: accompagné traceur, traceur ciblé, audit système
- Un système d'information Synaé dédié / Une évaluation externe tous les 5 ans



Circuit du médicament : Préparation des doses à administrer par l'officine St Damien de KALTENHOUSE

L' EHPAD ST-FRANCOIS a conventionné avec l'Officine et mis, conjointement, en place une prestation pharmaceutique qualifiée, fondée sur la traçabilité totale des actes, visant à un bon usage du médicament.



IAS : Mutualisation avec l'Equipe Mobile d'Hygiène du Centre Hospitalier de Haguenau (grâce au soutien des autorités sanitaires)

En prolongement de la crise sanitaire liée au COVID, pour renforcer ses actions de préventions des infections associées aux soins (IAS), l'EHPAD s'est engagé pour 3 ans à bénéficier des compétences de l'EMH du CHH avec 12 jours annuels (minimum) de présence pour la mise en œuvre des recommandations de bonnes pratiques d'hygiène, les informations et formations des professionnels, les aides techniques utiles en cas de survenue de nouveaux événements infectieux.

Les EIG

3 Evènements Indésirables (EI) non graves survenus au sein de l'EHPAD ont permis de se réunir et d'améliorer les pratiques avec la mise en place :

- *de programmeur de lumière (selon habitudes de vie) chez les résidents inaptes à alerter de la pénombre.
- *de SHA sécurisés dans les lieux communs.
- *d'achat privilégié de matière incassable, préventif à tout incident.

Atelier de sport adapté



Dans le cadre de la prévention des chutes, sous le soutien financier partiel de l'ARS, l'établissement a abondé sa fréquence des ateliers d'activité physique adaptée à la personne âgée (à 2/semaine) et fait l'achat de matériel adapté.

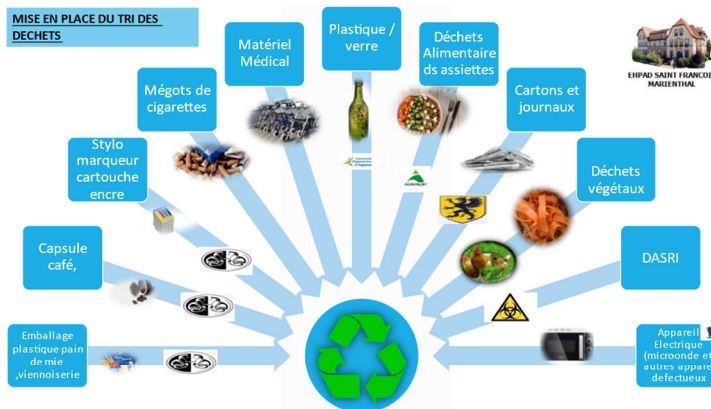
Le Système d'Information Numérique (SIN)

A l'heure de la révolution numérique, l'EHPAD a abondé son SI avec un 1er lancement de GED (Gestion Electronique Documents) THEREFORE pour collecter, stocker, traiter et communiquer les informations du système qualité (# projet fédération de charité).



LE DEVELOPPEMENT DURABLE

Le tri à l'EHPAD



✓ Conduite des changements incluant, la mise en place du tri et la valorisation des déchets dont la transformation de nos déchets alimentaires en bio gaz.

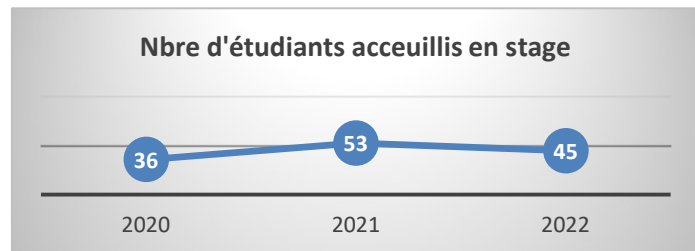
La sobriété énergétique

- ✓ Réalisation des travaux de remise aux normes de la chaufferie : économie estimée : - 15%.
- ✓ Changement des pommeaux de douche (thermostats, led extérieure, calorifugeage en cours)
- ✓ Réalisation de campagne de sensibilisation à la sobriété énergétique, Eco attitudes



LES ACTUALITES AUTRES DE L'ANNEE

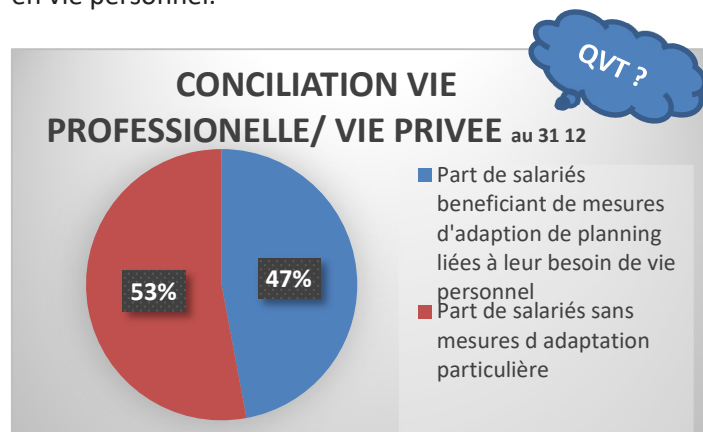
Implication dans la formation des futurs professionnels des EHPAD



45 étudiants des métiers de l'accompagnement ont été accompagnés par nos équipes principalement dans le cadre de notre partenariat avec les Instituts de Formation aux Soins Infirmier et Aide soignants (IFSI-IFAS) et le Lycée André SIEGFRIED de Haguenau.

Qualité de Vie au Travail (QVT)

✓ A l'ère post COVID, dans le nouveau paysage hybride de la QVT, l'équilibre entre vie professionnelle/vie personnelle est devenue un enjeu fondateur. Pour accompagner, au mieux, les salariés à garder un rythme de travail équilibré cohérent avec leurs besoins personnels, l'EHPAD abonde (sous réserve que les besoins de services le permettent), les adaptations des plannings pour besoin en vie personnel.

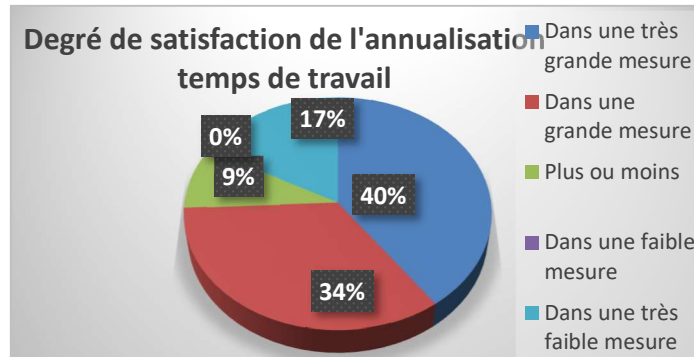


La majorité des adaptations de plannings sont liées au statut privé des salariés « Aidants naturels » (d'un parent ou enfant atteint de maladie invalidante) ou pour garde d'enfant nécessitant des contres équipes avec l'époux (faute de moyen de mode de garde autre).

✓ Dans le cadre des conditions de travail améliorant la QVT, avec le soutien des subventions reçues par nos autorités, mise en place :

- * Un chariot à médicament motorisé pour les IDE
- * Un verticalisateur à la pointe de la technicité

✓ Mise en place de l'accord temps de travail annualisé harmonisé avec la fédération de charité



✓ Mise en place de l'accord GPEC (gestion des compétences encourageant la réalisation et le développement professionnel)

✓ Attribution budget CSE dont budget œuvres sociales et culturelles

Expression institutionnelle

1 Réunion de Conseil de la Vie Sociale (en présentiel) + 3 par échanges mail abondées de communications téléphoniques (2 réunions présentes annulées pour COVID + 3 réunions en petits groupes proposées aux familles, annulées par manque de participants durant le T4 où le COVID circulait sur le territoire)

7 Réunions de Comité Social Economique

3 Réunions plénières

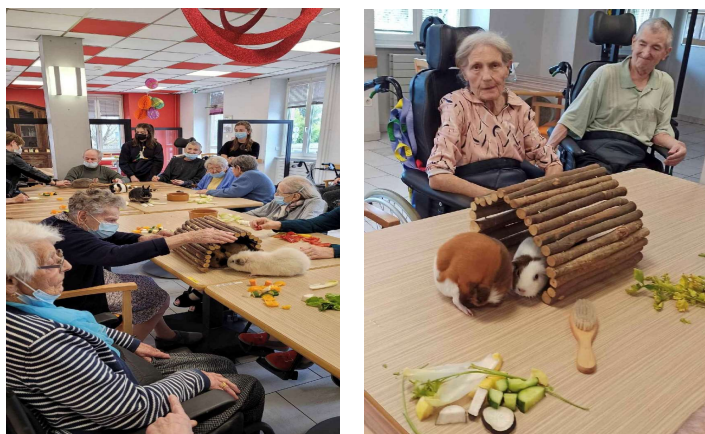
1 Rencontre avec les élus du territoire que nous avons eu la chance de pouvoir accueillir pour remonter nos difficultés rencontrées et notre souhait de projet architectural.



Photo Focus sur des animations marquantes 2022



✓ 1^{ère} participation au concours « bien vivre, bien manger » en EHPAD « de la ferme à l'assiette » avec le prix de la meilleure ambiance. Merci la CEA pour le financement de ces actions stimulantes et très appréciées.



✓ Mise en place des séances de médiation animale durant la saison hivernale pour lutter contre les angoisses et favoriser le lien de la communication entre les participants (même non verbales). Merci l'Association « les amis de ST FRANCOIS » pour le soutien financier de ces séances.



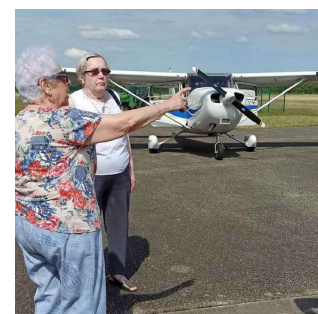
✝ Soutien à la pratique de ses croyances avec un séjour de quelques uns de nos résidents à Lourdes dans le cadre du Rosaire (dont une de nos centenaires). Merci à nouveau à l'Association « les amis de ST FRANCOIS » pour le soutien de ce voyage.



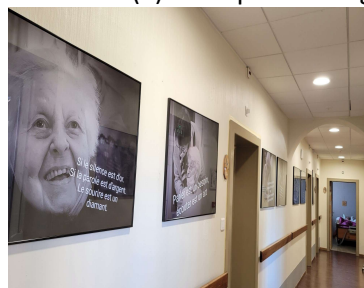
✎ Encouragement au vote avec accompagnement personnalisé dans le cadre des élections présidentielles.



🎀 3^{ème} édition de notre journée Rose des résidents. Merci aux familles pour leur soutien dans l'organisation de cette journée qui devient très attendue.

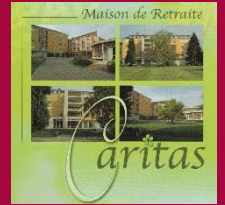


✈ Baptême de l'air pour certain(e)s de nos résident(e)s des plus courageux. Merci au KIWANIS club.



📷 Séance photo valorisant la relation de soins/la vie d'établissement. Merci au CVS pour cette idée.

Pour la partie financière, merci de bien vouloir vous référer au « rapport de gestion financière 2022 ». Pour la partie médicale, de vous référer au « rapport d'activité médicale 2022 » Nous vous donnons rendez-vous en 2023 pour notre prochain rapport d'activité.



EHPAD CARITAS

21 RUE HORACE - 67 200 STRASBOURG
03 88 30 27 00

Rapport d'activité 2022



EDITORIAL

Situé dans un écrin de verdure, l'EHPAD Caritas est un lieu de vie paisible. En effet, facilement accessible et entouré d'un magnifique parc arboré, l'établissement strasbourgeois bénéficie d'une situation idéale.

Si la prise en charge bienveillante des résidents est en corrélation avec le lieu, les changements successifs de direction et les problématiques structurelles rencontrées depuis plusieurs années ont pu mettre en difficulté les équipes. Ces dernières demeurent néanmoins très engagées aux côtés des résidents et attachées à leur établissement.

C'est dans ce contexte qu'une nouvelle équipe de direction a pris progressivement ses fonctions en 2022, souhaitant être à l'écoute, partager des constats mais aussi définir rapidement de nouveaux fonctionnements. Les objectifs recherchés sont la pérennisation de la qualité de l'accompagnement, l'amélioration de la qualité de vie au travail et l'attractivité de l'établissement. Le partage des enjeux, la clarté des objectifs et la transparence de la communication doivent permettre de restaurer la confiance des salariés en la direction, qui a pu être érodée au fil du temps. Winston CHURCHILL aimait rappeler qu'« il n'y a rien de négatif dans le changement, si c'est dans la bonne direction ».

La nécessité d'améliorer le cadre et les conditions de travail est apparue rapidement. C'est ainsi que les locaux ont été rafraîchis, une partie du mobilier a été changée, l'accueil a été modernisé, la salle des fêtes, les vestiaires et la salle de pause ont été réhabilités, une cuisine dédiée aux activités a été créée. La prévention des troubles musculosquelettiques a également été engagée à travers la proposition d'une heure de sport (Yoga et Pilates) chaque semaine pour les salariés. Cette démarche se poursuivra en 2023 à travers de nouvelles actions complémentaires.

En parallèle un important travail a été mené sur les procédures internes : organisation des soins, gestion des ressources humaines, maintenance et sécurité du site. Ces refontes ont été portées par des réunions de travail thématiques et en lien étroit avec le CSE de l'établissement. Pour exemple la vacance de certains postes ou l'absence de logiciel de planification ont nécessité des aménagements, dont la création d'un poste d'aide-soignante référente qui a depuis été pérennisé. Plusieurs changements importants dans le fonctionnement quotidien ont dû être accompagnés et explicités par la nouvelle équipe de direction. Tous les entretiens annuels ont été menés au mois d'octobre. Ces échanges privilégiés ont conforté l'objectif de retisser le lien avec les salariés.

Enfin une démarche plus collaborative a été amorcée, en proposant aux équipes de participer à certains projets ou certaines tâches en fonction de leur appétence.

La décoration de Noël de l'établissement a été organisée par les différents services tandis que les membres du CVS ont attribué un petit prix à la plus jolie décoration.

Une vraie synergie s'est créée autour de ce projet à travers une cohésion d'équipes et une volonté de rendre l'établissement festif pour les résidents.

Nous n'avons pas encore regagné toute la confiance mais nous nous y attelons quotidiennement. Le plan de formation, le projet d'établissement et le projet de rénovation du bâti seront notamment relancés en 2023 dans une même approche. Nous avançons avec l'objectif d'allier une prise en charge d'excellence pour les résidents et une qualité de vie au travail pour les salariés, au sein de l'EHPAD Caritas. Il nous a paru évident d'appliquer la citation : « Si tu veux des résultats dans l'année, sème des graines. Si tu veux des résultats pendant 10 ans, plante un arbre, si tu veux des résultats sur toute une vie, développe les hommes. »

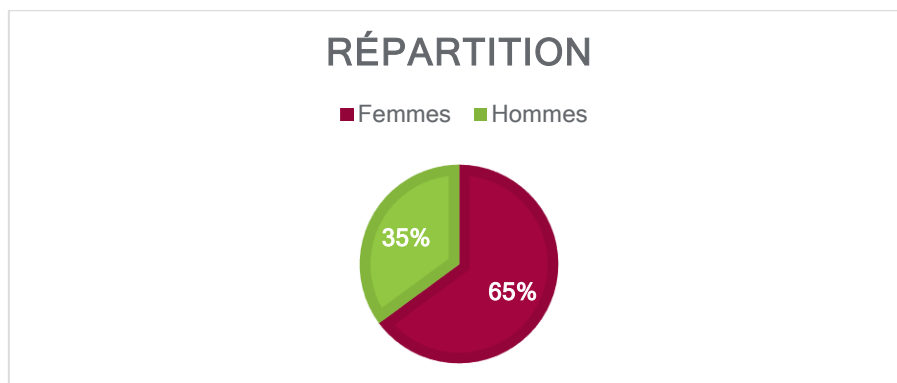
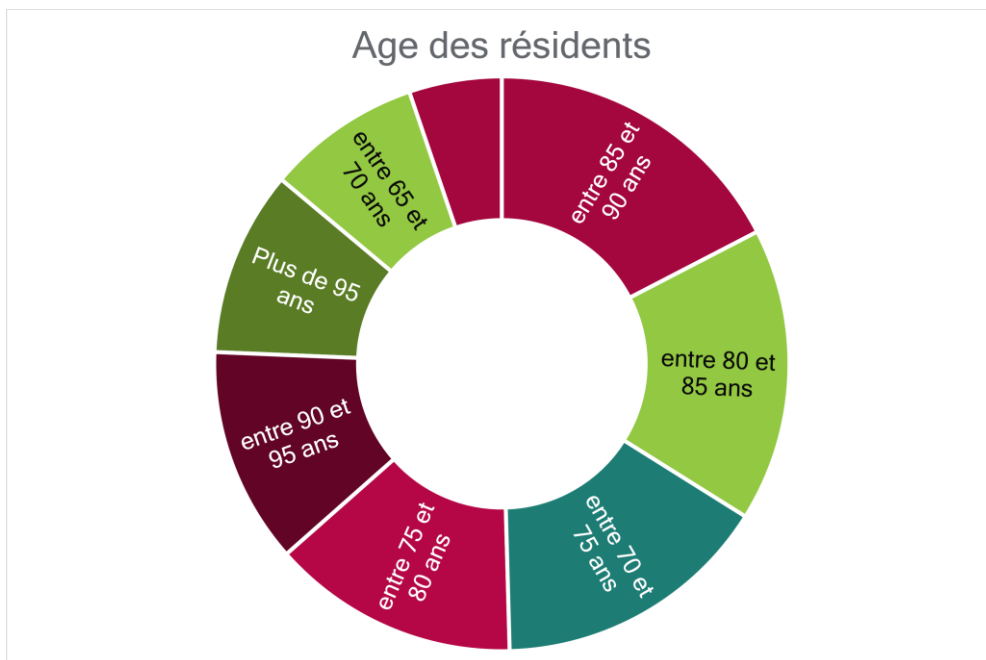
Valérie BAUSINGER

Directrice

LE PUBLIC ET L'ACTIVITE

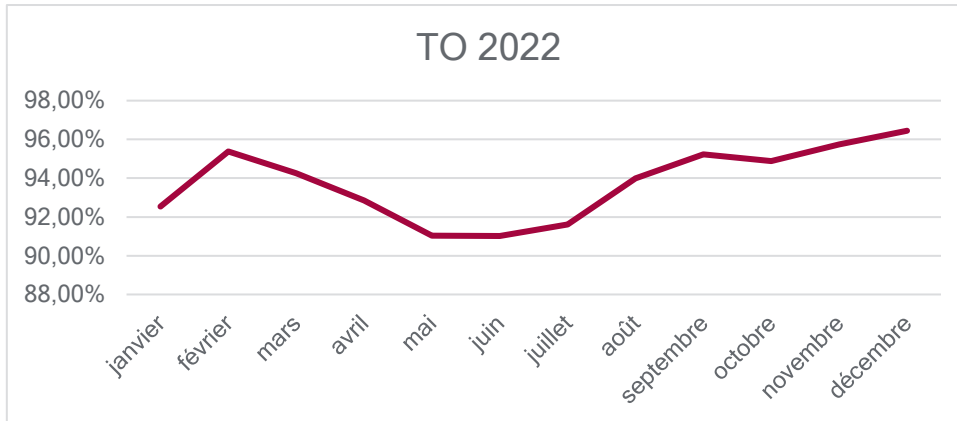
En janvier nous comptons 110 résidents, au 31 décembre nous avons 117 résidents. L'âge des résidents ne se situent pas dans une tranche précise. Bien au contraire, le graphique ci-dessous montre bien qu'il y a un réel équilibre en fonction des tranches d'âge. Seuls les moins de 60 ans et les moins de 70 ans sont en minorité, ce qui paraît une évidence pour un Ehpad.

moins de 60 ans	entre 60 et 65 ans	entre 65 et 70 ans	entre 70 et 75 ans	entre 75 et 80 ans	entre 80 et 85 ans	entre 85 et 90 ans	entre 90 et 95 ans	Plus de 95 ans
5%	0%	9%	16%	14%	17%	17%	12%	10%



Taux d'occupation

Janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	Sept	octobre	nov	Déc.
92,54 %	95,37 %	94,26 %	92,85 %	91,03 %	91,02 %	91,61 %	93,99 %	95,23 %	94,89 %	95,73 %	96,45 %



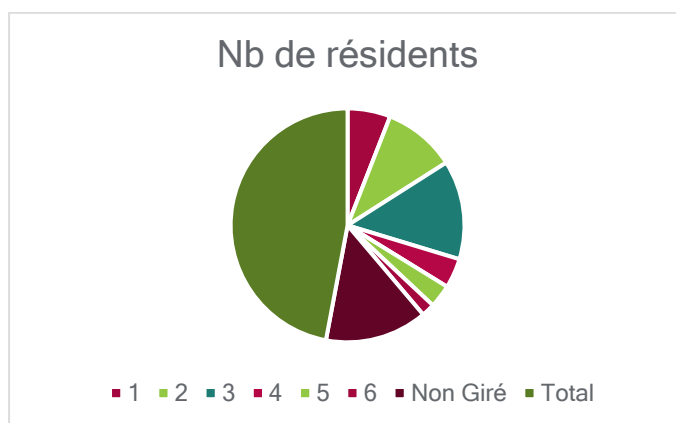
Taux de rotation des Résidents

						118		
	T1	T2	T3	T4	TOTAL	taux d'entrées/sorties	<i>taux de rotation</i>	
ENTREES	6	6	13	10	35	30%	28%	
SORTIES	6	8	7	9	30	25%		

Nous avons enregistré un taux de rotation de 28%, ce dernier est calculé sur la capacité total d'accueil de l'Ehpad, à savoir 118 chambres.

Gir des Résidents

GIR	1	2	3	4	5	6	Non Giré	Total
Nb de résidents	13	22	30	9	7	4	31	103



40% de nos résidents relèvent de la psychiatrie du fait de notre partenariat avec l'EPSAN de Brumath. Ces résidents sont difficilement Girable parce que la grille AGGIR ne correspond pas à leur état de santé.

31 personnes n'ont pas été girés, 6 personnes en raison de leur âge (de moins de 60 ans), les autres ont été régularisés début 2023.

Au 31 décembre 2022, 51 personnes sont sous mesures de protection juridique et 44 résidents bénéficient de l'aide sociale.

LES RESSOURCES HUMAINES

L'année 2022 a été marquée par le changement de direction et de l'équipe administrative. En effet, avec la nouvelle direction sont arrivés une assistante des ressources humaines, un adjoint, un agent d'accueil, un animateur et une aide soignante référente. L'année aura été marquée par la démission de l'infirmière coordinatrice qui n'a pas pu être remplacée par manque de candidature.

L'une de nos missions était de diminuer les CDD au sein de l'établissement, nous sommes passé de 45 CDD au mois de juin 2022 à 14 CDD au mois de décembre. Le recours au CDD s'explique par le nombre de postes vacants et le refus du personnel de signer des CDI.

Le montant total des salaires bruts versés au CDD s'élève à 793 537 euros.

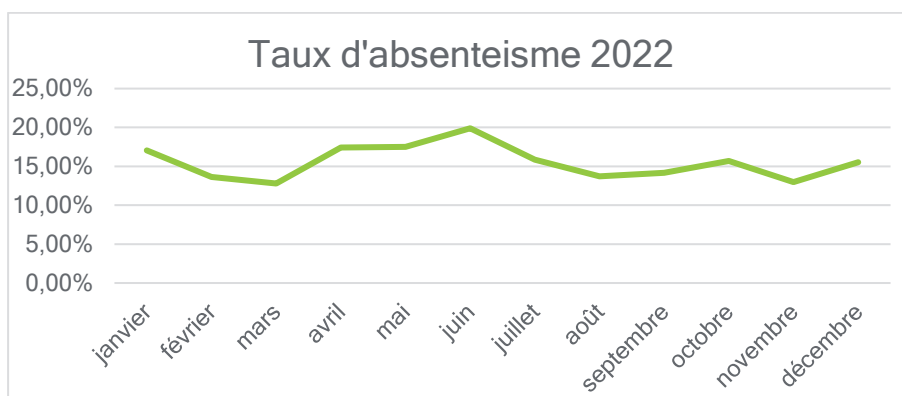
Les dépenses intérim s'élève à 39 873 euros

Soit un total de 833 410 euros.

Nous avons déclaré 10 accidents de travail en 2022.

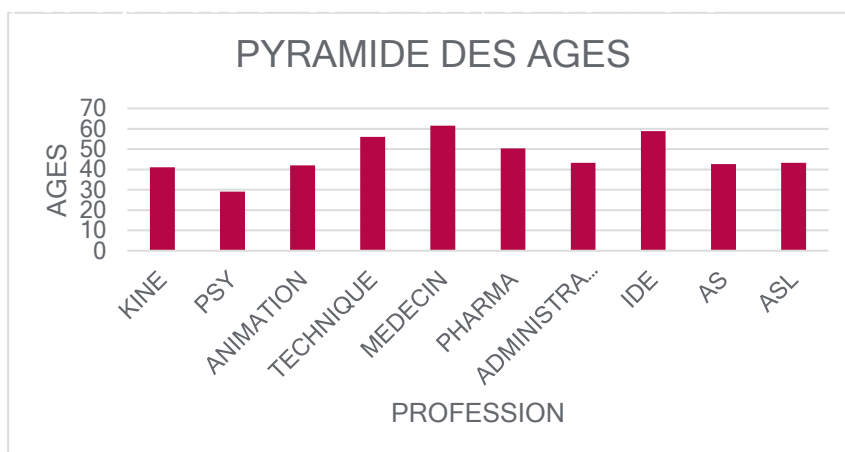
Taux d'Absentéisme

janv	fév	mars	avril	mai	juin	juillet	août	sept	oct	nov	déc
17,06 %	13,64 %	12,80 %	17,41 %	17,52 %	19,89 %	15,85 %	13,71 %	14,16 %	15,70 %	12,99 %	15,52 %



Le taux du rotation du personnel par trimestre

	T1	T2	T3	T4	TOTAL	taux d'entrées/sorties	taux de rotation
ENTREES	5	2	11	8	26	45%	30%
SORTIES	0	3	2	4	9	16%	



LA DEMARCHE QUALITE ET LE DEVELOPPEMENT DURABLE

- Le nouveau référentiel

Mise en place des groupes de travail pour l'évaluation de la qualité des ESMS depuis le nouveau référentiel. L'évaluation est prévue en 2025.

- Commission de sécurité

La commission de sécurité est passée en octobre 2022. Un avis défavorable a été rendu, nous avons :

- 10 prescriptions (4 datant de 2022 et 6 de 2019) + une remarque sur la formation incendie du personnel
- 93 non-conformités (25 sur la sécurité incendie, 7 sur installations au gaz, 37 sur l'électricité et l'éclairage, 24 sur les ascenseurs)

- Renouvellement du CSE

Le CSE a été renouvelé en mai 2022, 5 membres ont été élus. Durant la première réunion qui a eu lieu le 20 juin, ont été abordés la constitution du bureau et le règlement intérieur.

- Plan de prévention des chutes

Dans le cadre des préventions des chutes, avec le soutien financier de l'ARS, nous avons mis en place des ateliers physiques adaptés à la personne âgée. Sabrina, la prof de sport, nous a demandé d'acheter du matériel afin de faciliter et diversifier les exercices rythmés par de la musique, les résidents participent gaiement à cette activité.

LES ACTUALITES

Amélioration de la qualité de vie au travail

- 1 heure de sport est proposée chaque semaine aux salariés, l'intervenante anime deux cours d'une demi-heure afin de faciliter l'organisation de travail dans les services. Exercices de Yoga et de Pilates permettent aux salariés participants de détendre leur muscle et de prévenir les maladies musculosquelettiques.
- Les vestiaires du personnel ont été réaménagés (meubles, peintures et casiers)

Réfection des parties communes

- Le hall d'accueil avait besoin d'un rajeunissement, nous avons opté pour un bleu canard, du nouveau mobilier et une nouvelle borne d'accueil. Une table de jeux, une bibliothèque, un canapé, une cheminée électrique, des tables et fauteuils transforment cet espace, en des lieux de convivialités et de rencontres
- La salle des fêtes a été modernisée grâce au bordeaux des murs. Les anciens lustres ont été repeints en noir mat.
- La salle de pause du personnel a été repeinte en vert d'eau et gris anthracite.
- La salle de réunion se pare quant à elle d'un beau vert sapin.



La cuisine pour les animations : en cloisonnant le hall d'accueil, une nouvelle cuisine a été créée. Elle sert à élaborer des plats et pâtisseries pour et avec les résidents. Une vraie dynamique s'est créée autour de cette cuisine, en effet, des soignantes organisent des ateliers pour la plus grande joie des résidents.

La période post Covid a suscité l'envie d'évasion pour les résidents, plusieurs sorties ont été organisées (bowling, parc de l'orangerie, marché de Noël, la brasserie Meteor).



