





Restons mobilisés !

Oui en 2021, restons mobilisés

- Sur le front de la pandémie, pour continuer à gérer la situation sanitaire avec sécurité et responsabilité et bien déployer la vaccination en lien avec les autorités.
- Sur le front des projets, pour les mettre en œuvre de manière réfléchie et concertée, innovante et progressive. Citons notamment le projet de groupement de coopération axonais entre 3 acteurs médico-sociaux, la création d'un restaurant et de gîtes gérés par l'ESAT, la construction de logements inclusifs pour travailleurs handicapés. Ces réponses innovantes et inclusives viennent mettre en œuvre les orientations actées dans notre projet associatif 2019/2023.
- Sur le front de la vie associative, en nous adaptant à un environnement qui bouge. Nous saluons une nouvelle candidature au conseil d'administration, signe de l'attractivité de notre association. Nous nous réjouissons aussi de la proposition de modification statutaire visant à ouvrir l'accès au conseil d'administration aux personnes accompagnées par nos services, pour mieux prendre en compte leur expression.

A travers les pages qui suivent, ce sont les différents acteurs de l'Apei des 2 Vallées qui prennent la parole et partagent avec passion leur parcours de vie, leur engagement ou leur métier. Ils illustrent bien ce proverbe africain « Seul, on va plus vite. Ensemble on va plus loin » !

*Bernard Colas, président
Frédéric Hyacinthe, directeur général*

Apei des 2 Vallées | Siège social | 1, rue de Queue d'Ham | 02 600 Coyolles
siege@apei2vallees.eu | www.apei2vallees.fr

Directeur de la publication : Bernard Colas | Conception & réalisation : Audrey Omnes
Imprimé à 2500 exemplaires | N° ISSN BNF : 2550 - 889X

Crédits photos : Bertrand Coutellier | Peggy Le Déaut | Audrey Omnes
Association affiliée à l'Unapei

Sommaire

06 Dossier spécial COVID-19

- 06 De nouveaux moyens déployés pour faire face à la crise
- 07 Des activités réorganisées pour les personnes accueillies du pôle autonomie
- 09 Des professionnels polyvalents et mobilisés
- 13 La gestion de la pandémie en blanchisserie

Défi 1 : Accompagner chaque personne à être actrice de sa vie

14 Offres de services

- 14 Cartographie des établissements et services
- 15 Personnes accompagnées en 2019

16 Parcours de vie

- 16 Une première jeune fille accueillie à l'internat de l'IME de Coyolles
- 17 Les élections du conseil de la vie sociale en IME, version 2.0 !

18 Enquêtes de satisfaction

- 18 Notre cap citoyen : une dynamique participative et inclusive autour de votre vision commune.

20 Professionnalisation

- 20 L'obtention de la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience, une fierté pour Jordan et Kévin
- 22 Une intégration réussie pour Céline Nugier

23 Autodétermination

- 23 Se bâtir des rêves pour se projeter vers l'avenir !
- 24 Famille d'accueil : un tremplin vers l'avenir !

Défi 2 : Animer une entreprise associative, solidaire et d'utilité sociale

26 Instances associatives

- 26 Les membres du conseil d'administration en 2020
- 26 Les candidats au conseil d'administration en 2021
- 26 Devenir candidat au conseil d'administration
- 27 Nos commissions associatives
- 27 Les adhésions de 2016 à 2020

28 Vie associative

- 28 Notre projet de rénovation des statuts, s'adapter et innover
- 29 Du nouveau pour l'adhésion 2021
- 30 Le collège de réflexion éthique, se questionner pour avancer ensemble

30 La valorisation du bénévolat associatif

34 Ressources Humaines

- 34 L'incidence de la pandémie sur la formation professionnelle
- 34 Nomination d'un référent handicap
- 35 Création du service planning

36 Réalisations 2020

- 36 L'accélération du déploiement des outils de gestion dématérialisés
- 37 Les enjeux du numérique dans le secteur médico-social

38 Moyens financiers

- 38 Renouveler et entretenir nos infrastructures

42 Démarche qualité

- 42 Retour sur nos actions qualité en 2020



Défi 3 : Agir pour une société inclusive et solidaire

44 Projets inclusifs 2020-2021

- 44 Une volonté de s'engager vers plus d'inclusion en renforçant l'acquisition de compétences professionnelles
- 48 Un projet d'ouverture d'un restaurant et de gîtes gérés par l'ESAT au coeur de Villers-Cotterêts
- 48 Un projet d'ouverture de restaurant et de gîtes gérés par l'ESAT au coeur de Villers-Cotterêts

49 Solidarité

- 49 2020 : une Opération Brioches pas ordinaire !
- 49 Un parcours de santé accessible à tous
- 50 Le DASMO fortement impliqué pour la mise en place de solutions de répit

52 Nouveaux projets

- 52 La restructuration de l'offre d'hébergement : deux projets pour y répondre !

54 Histoire de vie

- 54 Maud, «extraordinaire» petite fille

56 Inclusion

- 56 Duoday 2020

Défi 4 : Coopérer pour développer des réponses adaptées

58 L'actualité de notre réseau

- 58 L'Unapei, 60 ans d'histoire et d'actions

59 Partenariats

- 59 Un outil co-construit pour une meilleure gestion des EPI

60 Une expérience enrichissante...

- 61 CULTURE SANTE : une mission d'appui artistique proposée par la DRAC et l'ARS

62 Tai-chi Chuan et du Qi qong dans le contexte « COVID »

- 63 Une convention avec le Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS)

64 Nouveaux dispositifs

- 64 L'équipe mobile et le PCPE se déploient
- 65 L'équipe mobile étendue au secteur de l'Aide Sociale à l'Enfance

66 Quelques mois d'exercice pour le Dispositif Emploi Accompagné (DEA)

68 Témoignages

- 68 La communauté 360 COVID dans l'Aisne vue de la MDPH et de l'Union des Associations

69 Rencontre

- 69 Sophie Cluzel en visite dans l'Aisne



Dossier spécial COVID-19

De nouveaux moyens déployés pour faire face à la crise

Depuis maintenant un an, le monde est plongé dans une crise sanitaire sans précédent, liée à la COVID-19. Un an que nos vies sont mises entre parenthèses, que notre organisation est mise à rude épreuve et que les professionnels des établissements et services se mobilisent sans relâche. Pour faire face, l'Apei des 2 Vallées a déployé de nouveaux outils de communication, mais aussi de gestion, en voici un bref détail :

> Plateforme d'envoi SMS

Grâce à l'outil Contact Everyone d'Orange Business, souscrit et mis en place suite à une formation sur la gestion de crise en 2016, nous avons rapidement pu le déployer au début de la crise sanitaire en mars 2020.

Ainsi 25 points de situation rédigés par la direction générale ont été adressés par SMS aux 500 familles et adhérents et aux 350 salariés, entre le 26 mars 2020 et le 19 mars 2021.

> Groupes privés Facebook

Cette période de crise a aussi été une occasion d'utiliser de nouveaux moyens de communication, peu exploités jusqu'à maintenant sur nos établisse-



ments. En effet, 6 groupes privés Facebook ont été créés pendant la crise, pour faciliter la communication entre les établissements et les familles, ou entre professionnels et personnes accompagnées confinées à domicile.

> Gestion des Équipements de Protection Individuelle

Face au manque de masques et de blouses au début de la crise, une gestion des stocks d'équipements de protection individuelle en raison du Covid-19 a vite été nécessaire. Fin mars 2020, Laëticia Naud, Responsable recherche et développement, s'est tournée vers l'ANAP avec qui nous avons co-construit un outil sur Excel.



Laura Hardy, secrétaire de l'IME de Coyolles a ensuite pris le relais de la gestion et la distribution des EPI durant toute l'année 2020. Après quelques adaptations, c'est désormais l'ESAT Le Cèdre qui gère les EPI.

> Cellule de soutien psychologique

Pour soutenir tous les acteurs de cette crise sanitaire, nous avons mobilisé une équipe de professionnels, constituée d'un médecin-psychiatre et de psychologues, pour assurer un soutien psychologique aux familles, personnes accompagnées et professionnels.

Cette cellule a été disponible du lundi au vendredi de 9 h à 17 h, du 6 avril au 22 juin 2020.

Des activités réorganisées pour les personnes accueillies du pôle autonomie

Les professionnels des établissements ont su s'adapter aux contraintes liées à la crise sanitaire pour poursuivre leur mission.

Dès le premier confinement, survenu à la fin du mois de février 2020, l'ensemble des activités menées par les intervenants extérieurs, comme la médiation animale, les groupes de musiciens, le Qi Gong... ont été annulées afin de protéger les personnes accueillies. Cette restriction, couplée à une annulation des sorties le week-end et la nécessité d'organiser de nouvelles modalités de rencontres pour les résidents et leur famille, a été un vrai challenge à relever pour les équipes professionnelles.

Face à cette situation inédite, et soucieux du bien-être des résidents, les professionnels se sont fortement mobilisés et investis en interne en vue d'impulser une nouvelle dynamique, faisant preuve d'engagement et de créativité au regard des besoins de chacun. Certains professionnels n'ont pas hésité à se former aux nouveaux moyens de communication.



> Le maintien du lien des résidents avec leur famille

Des outils de communications ont été déployés permettant aux résidents et aux familles de maintenir un lien entre eux, par le biais des applications Skype, WhatsApp. Les établissements ont été rapidement équipés pour répondre à ce besoin impératif pour limiter l'isolement, mais aussi rassurer les familles et personnes accueillies.

Le maintien au domicile familial de certains résidents pour quelques familles-parents qui ont préféré accueillir leur proche à domicile sur les périodes de confinement a permis, là aussi, de mettre en place de nouvelles façons de travailler. Les résidents et les familles ont été appelés chaque semaine et se sont vu proposer des accompagnements adaptés à partir du domicile.

> Un réaménagement des activités au sein des établissements

Les professionnels ont fait preuve d'engagement dans la réorganisation de nos fonctionnements. Ils se sont organisés et ont créé de nouveaux plannings d'activités propres à chaque structure, où chaque résident a pu s'inscrire en fonction de ses envies et centres d'intérêt : activités créatives, ludiques, intellectuelles, sportives, de détente, tout en respectant les règles de distanciation et gestes barrières.

Plusieurs initiatives ont été remarquables, notamment la réalisation de 3 clips vidéos sur le FAM et les 2 foyers de vie, mais aussi un groupe privé Facebook pour le foyer de vie de Château-Thierry, qui permet de partager avec les familles les activités quotidiennes de l'établissement.





> Le réaménagement des locaux sur le FAM

Le FAM a réaménagé les salons convivialité en salles d'activités, avec la mise en place d'un salon d'esthétique, un salon jeux vidéo, un salon dédié à l'écoute de musique et une salle de pairing, destinée à la mise en place d'outils de communication individualisée. L'une des salles a également été réaménagée en salle informatique, afin d'offrir la possibilité aux résidents d'utiliser les ordinateurs en toute autonomie ou accompagnés. L'utilisation de ces salons fait néanmoins l'objet d'une planification rigoureuse afin d'éviter les croisements de résidents des différentes unités, et d'une désinfection systématique de ces locaux après chaque usage.



> La création d'une salle de relaxation au foyer de vie de Château-Thierry

Le foyer de vie de Château-Thierry a créé une salle de relaxation, entièrement rénovée par les professionnels et les personnes accueillies, en passant par les travaux de peinture et de réfection des sols ainsi qu'au choix de son aménagement. Cet atelier, animé par un professionnel du foyer de vie, est très apprécié des résidents.



> L'annulation des séjours adaptés

La crise sanitaire liée à la Covid-19 s'est malheureusement inscrite dans la durée. Durant la période estivale, aucun résident n'est parti en séjour adapté. Certains résidents ont pu néanmoins profiter d'un séjour dans leur famille.

> La reprise des activités extérieures

La météo propice du mois de juin 2020 a permis de relancer les activités extérieures, comme le Qi Gong et le Tai-chi, les ateliers théâtre, menés par la compagnie Acaly, les sorties en calèche, la médiation animale, la yole, le cirque, l'atelier musique et chant et aussi le parcours de santé installé dans le parc et financé grâce à l'opération brioche.

Ces ateliers ont été pensés par petits groupes de 5 à 6 personnes, avec port du masque obligatoire et lavage des mains, ainsi qu'une nécessité de distanciation pour tous les intervenants extérieurs.

Pierre Paczecha, coordinateur d'activités sur le pôle autonomie et Patricia Guillemette-Joigneaux, directrice du pôle autonomie



Des professionnels polyvalents et mobilisés



> Christophe Clergot, chargé de développement commercial

« Je suis venu en aide aux équipes de la cuisine centrale pour la livraison des repas des établissements de Coyolles.

Le travail consiste à charger les repas préparés depuis la cuisine centrale dans le véhicule réfrigéré et approvisionner chaque établissement.

J'ai sincèrement aimé venir en aide à une équipe déjà très soudée et restée très mobilisée malgré les difficultés liées à la crise sanitaire. J'ai pu travailler auprès de professionnels que je n'avais pas eu l'occasion de rencontrer dans l'exercice "normal" de mes fonctions. Par la même occasion, j'ai pu découvrir et comprendre les rouages des repas préparés par la cuisine centrale. Ce fut une expérience professionnelle et humaine particulièrement enrichissante.

Si c'était à refaire, je le referais avec plaisir et je proposerais encore mes services là où je peux être utile, peu importe le poste. Je serai heureux d'apporter à nouveau ma contribution. »



> Aline Thienpont, monitrice-éducatrice ESAT

D'abord, je me suis chargée des appels téléphoniques aux travailleurs ESAT pour leur expliquer la fermeture de l'ESAT, les rassurer et les conseiller.

Très rapidement, je me suis dévouée pour partir en renfort sur des établissements touchés par la COVID, le foyer Picardie de Coyolles.

J'ai été accueillie très sympathiquement et rapidement, j'ai retrouvé mes fonctions de monitrice-éducatrice en foyer, tout en faisant attention aux gestes barrières et distanciations nécessaires à cette époque. Je me suis investie durant 1 mois et demi dans ce renfort pour aider les collègues, mais surtout les usagers. Si c'était à refaire, j'y retournerais, bien évidemment! »



> Florine Bachelet, assistante sociale au SAAF

« De fin mars à mi-mai 2020, je suis ainsi intervenue ponctuellement sur les foyers d'hébergement Résidence et Picardie. N'ayant jamais travaillé dans ce type de structure, j'ai découvert l'organisation et les liens que créent résidents et professionnels. Malgré le contexte anxiogène, j'ai trouvé que chacun avait à cœur d'apporter apaisement et bonne humeur!

Fin d'année 2020, j'ai soutenu les équipes de la MAS. Les professionnelles ont su me guider afin que je les aide au mieux dans les soins du quotidien.

Je retiens surtout beaucoup de rencontres, d'échanges intéressants, de moments d'émotion parfois parsemés d'éclats de rire... Et à tous ceux et celles qui m'ont permis de les vivre, je profite de ces lignes pour vous dire un grand merci! »



> Antoine Garcia, moniteur d'atelier ESAT

«Je suis allé sur l'unité "COVID" au Provence, en poste matin, journée ou soir.

En veillant à respecter toutes les mesures et les gestes barrières, je me suis occupé du quotidien des personnes contaminées : les levers/couchers, toilettes, habillages, prise des repas, aide à la prise de médicaments, prises de températures, ainsi que l'animation d'activités, ont été m'ont quotidien. Je garde un bon souvenir de cette expérience nouvelle, qui s'est faite dans la bonne humeur malgré un contexte difficile.»

> Tiphane Delalot, psychologue

«Étant fragilisée pour ma part, je me suis arrêtée très rapidement pour éviter les risques. Cependant, j'ai été dans l'obligation de garder mes enfants, mais j'ai pris la peine d'appeler les salariés et les travailleurs pour prendre des nouvelles et apaiser leurs angoisses quand cela était nécessaire. Mon rôle, mes fonctions de psychologue et ma conscience professionnelle me permettront de renouveler ces actions d'entraide et de renfort à l'avenir bien sûr!»

> Stéphane Dubois, moniteur d'atelier

«Dès lors que j'ai appris que l'établissement fermait, je me suis proposé sans attendre pour des missions au sein des autres établissements. Un besoin de surveillant de nuit au niveau du foyer le Colombier avait été identifié à cette époque. Je suis donc parti pendant 3 mois, pour cette expérience instructive, malgré la pénibilité de ce métier. Je remercie les résidents et professionnels pour leur accueil chaleureux.»

> Franck Anglade, moniteur d'atelier

«J'ai été volontaire sur les unités COVID pendant près d'un mois et demi, sur le FAM, le foyer "Résidence" et à la blanchisserie. Hélas contaminé, j'ai été contraint de m'isoler plusieurs jours. Cela été une très riche expérience. Je me suis de nouveau porté volontaire pour aller au FAM en décembre 2020. Cela m'a semblé beaucoup plus difficile, mais si cela est nécessaire, j'y retournerai sans hésiter!»

> Olivier Dogny, éducateur sportif

«Me retrouvant sans activité, je me suis rendu au foyer d'hébergement le Colombier pour y apporter mon soutien durant 3 mois. Aujourd'hui, je suis toujours dans l'incapacité d'organiser des regroupements pour des activités sportives avec les travailleurs ESAT, par conséquent, je suis toujours en soutien au niveau des équipes de production, ainsi qu'au foyer.»

> Odile Muller, monitrice d'atelier ESAT

«Avant d'être en charge de l'atelier recyclage, je travaillais en blanchisserie. Sachant qu'il y avait une forte demande de renfort sur cette dernière, je me suis immédiatement proposée. Je les ai donc soutenus pendant 3 mois dans un secteur que je connaissais déjà bien. Si cela était à refaire, j'y retournerais.»



> Isabelle Thienneau, monitrice d'atelier

«Je suis venue en aide en cuisine centrale et au FAM pour le bio-nettoyage, afin qu'ils puissent maintenir la continuité de leurs services.»



> Ludivine Cochet, monitrice d'atelier

«Ayant déjà fait des remplacements en CDD sur le foyer, je ne suis pas partie dans l'inconnu. J'ai apprécié apporter mon aide auprès d'un établissement dans le besoin lors de cette période. De plus, j'ai pu acquérir des compétences en termes de protocole de nettoyage et d'hygiène.»



> Daniel Bonnet, agent d'entretien ESAT

«Une fois terminés mes petits entretiens et diverses réparations programmées à l'ESAT, j'ai apporté mon aide aux ateliers espaces verts. Effectivement, il fallait continuer à honorer les contrats de nos clients. Les moniteurs ESAT et moi-même avons poursuivi seuls les chantiers pour limiter les retards.»

La gestion de la pandémie en blanchisserie

Nous avons rencontré Eric Dissaux, chef d'atelier de la blanchisserie du sud de l'Aisne, qui revient sur la gestion de l'épidémie COVID-19 en blanchisserie.

> Comment ça se passe depuis le 16 mars 2020 et quelles sont les mesures prises à la blanchisserie ?

Les process de traitement du linge de la blanchisserie ont peu changé malgré la pandémie. Nous avons renforcé nos mesures d'hygiène et sensibilisé davantage les équipes au respect des gestes barrières. Quelques adaptations pour respecter la distanciation au sein des différents espaces de travail ont été mises en place. Les tournées de ramassage du linge ont été augmentées afin de répondre aux besoins de nos clients.

> Avez-vous mis en place un protocole de lavage particulier pour le linge contaminé ?

Effectivement, nous avons investi dans des lessives spécifiques au traitement du linge contaminé par le COVID-19. Des sacs hydrosolubles ont été mis en place pour nous permettre d'identifier ce linge et de mettre directement le linge en machine avec le sac. Au contact de l'eau, le sac se dissout.

Le linge contaminé fait l'objet de 2 lavages : un premier lavage à 40°C pendant 50 minutes avec un dosage de lessive spécifique au linge contaminé, ensuite le linge reste dans le lave-linge et refait un programme classique à 60° pendant 1 heure avec les produits lessiviels classiques adaptés à chaque type (éponges, draps, linge de corps).

> Avez-vous mis en place des équipements spécifiques en cette période de pandémie ?

Les professionnels de la blanchisserie disposent déjà de tenues de travail, notamment blouses et pantalons, lavés tous les jours. Les équipements à usage unique comme les masques, charlottes, gants et sur-chaussures sont également mis à disposition. Les camions sont désinfectés tous les jours, comme les sacs de transports, les chariots. Les salles de traitement du linge sont nettoyées « murs et sols » chaque fin de semaine. Les machines, séchoirs, tables, sont lavés chaque jour selon les protocoles établis.



> Au niveau du personnel, avez-vous eu de l'absentéisme ?

Nous avons été impactés par l'absentéisme. En effet, pour limiter les risques de contamination et préserver au maximum les travailleurs ESAT, ceux étant hébergés au foyer Le Colombier n'ont pas pu poursuivre le travail à la blanchisserie. Seuls les travailleurs externes et sans risque médical ont pu venir au travail. Nous sommes donc passés de 18 travailleurs ESAT à 6-8, impactant ainsi la charge de travail quotidienne. Mais nous avons réussi à pallier, grâce au soutien des professionnels de l'IME de Château-Thierry, venus nous prêter main forte et nous a permis d'aménager des jours de repos pour permettre à chacun de tenir le rythme dans la durée. Je salue, à ce titre, le travail de toute l'équipe qui reste mobilisée !

Propos recueillis par Audrey Omnes

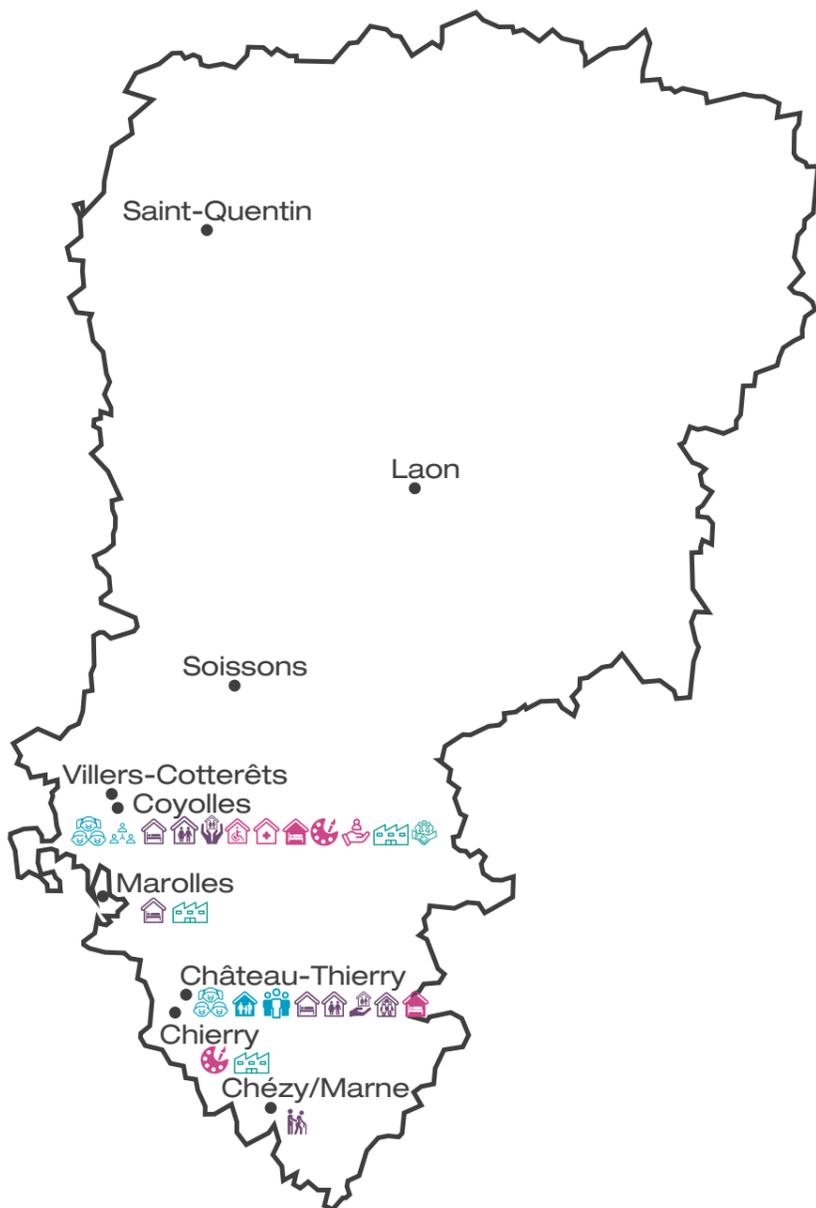
Défi 1

**Accompagner
chaque personne
à être actrice
de sa vie**

Cartographie des établissements et services

En 2020, l'Apei des 2 Vallées, c'est...

1 siège agréé | 4 pôles | 25 établissements et services enfance | autonomie | vie sociale | vie professionnelle
826 places agréées



Pôle enfance

- Institut Médico-Éducatif
- Service d'Éducation Spéciale et de Soins À Domicile
- Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées
- Équipe mobile

Pôle autonomie

- Maison d'Accueil Spécialisé
- Foyer d'Accueil Médicalisé
- Foyer de vie
- Centre d'Activités de Jour
- Dispositif d'Accompagnement et de Soins en Milieu Ordinaire

Pôle vie sociale

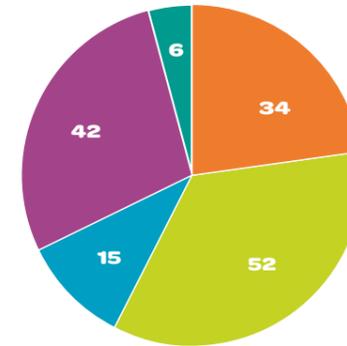
- Foyers d'hébergement
- Centre habitat
- Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
- Service d'Accompagnement de l'Accueil Familial
- Unité de Vie pour Personnes Handicapées Âgées
- Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés

Pôle vie professionnelle

- Établissement et Service d'Aide par le Travail
- Dispositif Emploi Accompagné

Personnes accompagnées en 2020

> Pôle enfance

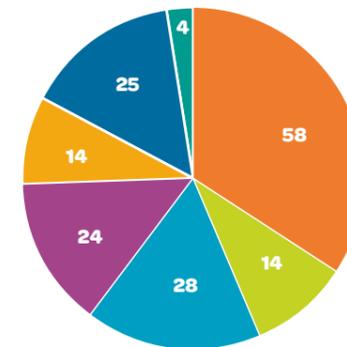


165 places | 2 établissements | 3 services

Le pôle enfance a accueilli ou accompagné 149 enfants en 2020, répartis comme suit :

- Institut médico-éducatif Hubert Pannekoucke, à Coyolles
- Institut médico-éducatif, à Château-Thierry
- Service d'éducation spéciale et de soins à domicile, à Château-Thierry
- Pôle de compétences et de prestations externalisées, à Soissons
- Équipe mobile, à Soissons

> Pôle autonomie

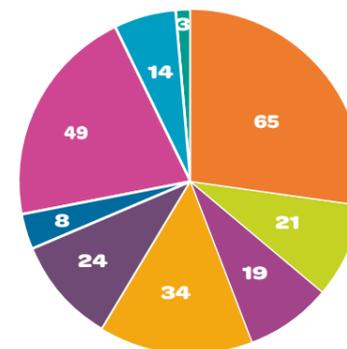


152 places | 6 établissements | 1 service

Le pôle autonomie a accueilli ou accompagné 167 personnes en 2020, réparties comme suit :

- Foyer d'accueil médicalisé Richard Joly, à Coyolles
- Maison d'accueil spécialisée Roger Barbieri, à Coyolles
- Foyer de vie Jean-Désiré Pamart, à Coyolles
- Foyer de vie, à Château-Thierry
- Centre d'activités de jour du Retz, à Coyolles
- Centre d'activités de jour, à Chierry
- Dispositif d'accompagnement et de soins en milieu ordinaire, à Coyolles

> Pôle vie sociale

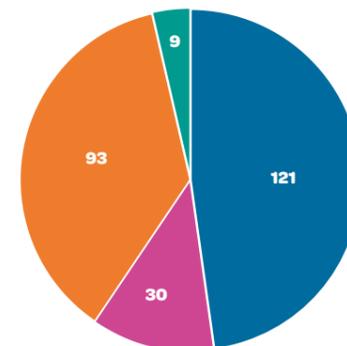


249 places | 3 établissements | 6 services

Le pôle vie sociale a accueilli ou accompagné 237 personnes en 2020, réparties comme suit :

- Foyer d'hébergement Le Cèdre, à Coyolles
- Foyer d'hébergement Le Colombier, à Château-Thierry
- Foyer d'hébergement Paillusseau, à Marolles
- Service d'accompagnement à la vie sociale, à Château-Thierry
- Service d'accompagnement à la vie sociale, à Coyolles
- Centre habitat - Appartements services, à Château-Thierry
- Service d'accompagnement de l'accueil familial, à Coyolles
- Unité de vie pour personnes handicapées et âgées, à Chézy-sur-Marne
- Service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés, à Château-Thierry

> Pôle vie professionnelle



260 places | 3 établissements | 1 service

Le pôle vie professionnelle a accompagné 253 personnes en 2020, répartis comme suit :

- ESAT Le Cèdre, à Coyolles
- ESAT Paillusseau, à Marolles
- ESAT Bellevue, à Chierry
- Dispositif emploi accompagné, à Coyolles

Une première jeune fille accueillie à l'internat de l'IME de Coyolles

Alizéa est accueillie à l'IME de Château-Thierry depuis septembre 2013. Un accueil temporaire en internat lui a été proposé pour permettre à sa maman de bénéficier d'une période de répit et d'envisager aussi l'internat, dans un avenir proche.



Lorsqu'on demande à Alizéa si elle a apprécié son séjour, elle répond «Oui c'était très bien, tout le monde est gentil et ça me plaît beaucoup. J'ai envie de revenir! Ma chambre était belle.»
La chambre avait été décorée par certains camarades de l'IME, qui ont fait des peintures très colorées pour égayer les murs.
Ce qu'elle a préféré durant le séjour, ce sont «les éducateurs qui se sont bien occupés de moi.»

> Frédérique, maman d'Alizéa, nous fait part de son vécu en tant que maman

«Dans un quotidien parfois difficile, lorsque l'on est parent d'un enfant en situation de handicap, j'ai eu besoin d'une période de répit. J'avais peur de craquer, une pause était nécessaire. J'en ai parlé avec les professionnels de l'IME de Château-Thierry, et ils m'ont accompagnée pour proposer un stage en internat à Alizéa.

Ce stage a d'abord été stressant pour moi. Lors de l'accompagnement d'Alizéa le lundi matin, j'ai été reçue par une professionnelle, qui m'a beaucoup rassurée.

Alizéa a tout de suite pris ses marques, et je suis repartie plus sereine.

J'ai pris conscience de la nécessité de cette pause et j'ai mesuré à quel point elle m'avait fait un bien fou. Je me suis reposée tout en prenant chaque jour des nouvelles rassurantes d'Alizéa.

Aujourd'hui, Alizéa a fait son entrée à l'internat et je l'accompagne dans ce projet.»

Propos recueillis par Anthony Aimé, chef de service IME H. Pannekoucke

> Une première fille accueillie depuis les années 60 en internat à l'IME de Coyolles

Jusqu'à maintenant, l'internat de l'IME de Coyolles n'accueillait que de jeunes hommes. En effet, historiquement, les établissements étaient auparavant uniquement dédiés aux jeunes garçons.

Ce n'est qu'en 2007 que la première jeune femme adulte fait son entrée à l'ESAT et au Foyer d'hébergement. Pour l'internat de l'IME Pannekoucke, le cap a été franchi cette année pour un premier stage.

> Alizéa nous partage son ressenti

Alizéa est venue en stage 5 jours et 4 nuits en novembre 2020.

Les élections du conseil de la vie sociale en IME, version 2.0 !

L'année 2020 a été riche de rebondissements sanitaires, de confinement strict à un retour à la quasi normale suivi d'un nouveau confinement plus souple et enfin à des mesures sanitaires contraignantes.

> Une nouvelle forme de concertation

La communication habituelle s'en est trouvée fortement entravée. Sans possibilités de se réunir ou dans des conditions respectant les protocoles sanitaires érigés par les Agences Régionales de Santé, la tenue des Conseils de la Vie Sociale (CVS) en leur forme habituelle n'était donc plus possible. Afin de préserver tout risque de contamination, mais aussi de garantir le droit des personnes accompagnées, les CVS se sont donc organisés en visioconférence. Les élections ont pu ainsi se dérouler au sein des 2 IME. Zélia Pawlowski et Adrien Mereau ont été élus présidents des CVS, respectivement de l'IME Hubert Pannekoucke à Coyolles et de l'IME de Château-Thierry.

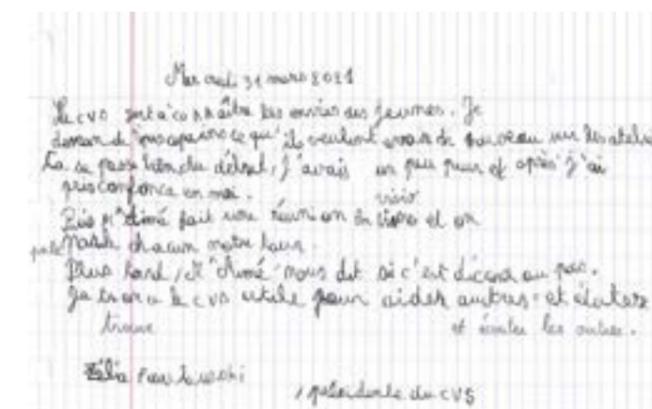
> Tous les représentants impliqués

La tenue des CVS en visioconférence a permis aux administrateurs, Thierry Laigneau et Catherine Stephan, à la représentante de la mairie de Château-Thierry, madame Leriche et aux représentants des familles, monsieur Lebel et mesdames Cassidy et Martin, d'échanger avec les représentants des enfants ainsi que la direction de l'établissement sur les questions sanitaires mises en place, mais également sur le quotidien de la vie des établissements.

> Une expérience qui se renouvellera

Les CVS se tiendront donc sous ce format tant que le contexte nous y contraindra. Mais ils pourraient aussi perdurer, peut-être pour partie, par ce biais, dans une prospective environnementale et écologique. Car le monde change! Demain est le futur des

enfants que nous accompagnons, il nous appartient dès aujourd'hui d'interroger nos pratiques d'hier. Associer les enfants et les différents membres du CVS à ces réflexions, comme à d'autres, telles que le mouvement inclusif qui devrait d'ici 2028 voir 80 % des enfants en situation de handicap bénéficier d'une scolarité en milieu ordinaire appuyé par les professionnels des IME, est primordial. Cela participe à l'autodétermination de ces futurs adultes qui feront partie de la société comme tout un chacun. Ces sujets seront bien entendu abordés lors des prochains CVS 2.0!



Enquêtes de satisfaction

Notre cap citoyen : une dynamique participative et inclusive autour de votre vision commune.

> Pôle vie sociale

Comme en chaque fin d'année, les personnes accompagnées par le pôle vie sociale ont l'occasion de donner leur avis sur les prestations proposées par les établissements et services qui les accompagnent. Des questionnaires de satisfaction sont ainsi proposés et les domaines abordés sont divers et variés. Ils vont, entre autres, de l'accueil aux outils de la loi 2002-2, en passant par les infrastructures, la relation d'aide avec les professionnels, les loisirs et activités proposés,...

Le cap fixé est de recueillir le maximum d'avis pour améliorer le quotidien des personnes accompagnées.

Le choix a été fait d'une passation soutenue et accompagnée par des professionnels en transversalité. C'est ainsi que Florine et Mourad, professionnels du SAAF, sont allés à la rencontre des personnes accompagnées sur les sites de Coyolles et Marolles et

que Pauline, agent administratif, et Morgane, monitrice éducatrice du SAMSAH, sont allées vers les personnes du site de Château-Thierry.

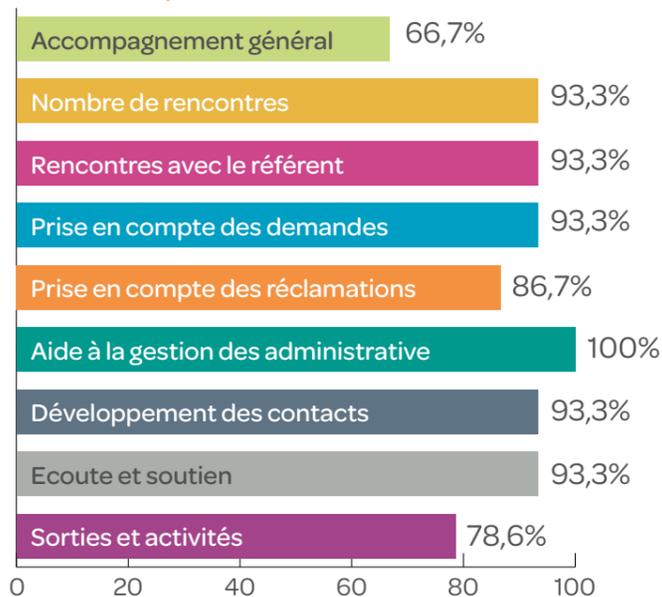
Cette année, Julie, secrétaire du pôle, nous a accompagnés dans notre dynamique éco-citoyenne en proposant les questionnaires en ligne : zéro papier !

Pour les résultats, qui ont été présentés dans le détail aux CVS, nous sommes assez fiers des retours et allons dès à présent co-construire les réponses à mettre en place pour atteindre le 100% de satisfaction fin 2021 !

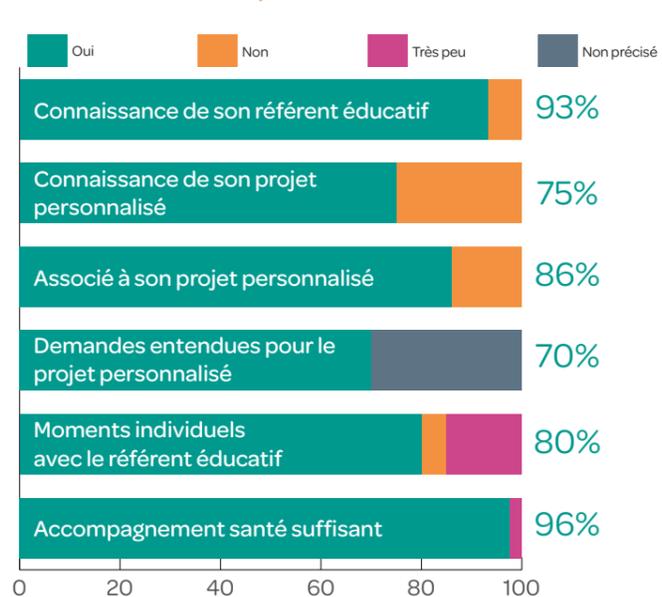
Alors cap sur la poursuite des travaux d'adaptation des outils en Facile à Lire et à Comprendre, cap sur la poursuite de notre projet pour de nouveaux lieux de vie à Villers-Cotterêts, et cap sur l'innovation en termes d'activités de loisirs en tenant compte de notre situation sanitaire.

Les professionnels du pôle vie sociale

Satisfaction des personnes suivies par les services du pôle vie sociale



Satisfaction des personnes accompagnées par les établissements du pôle vie sociale



> Pôle vie professionnelle

Dans un objectif d'amélioration continue de la qualité de notre accompagnement proposé, nous avons organisé une enquête de satisfaction auprès des travailleurs des ESAT de Coyolles, Marolles et Bellevue. L'enquête s'est déroulée au cours du mois de décembre 2020. Selon les profils et les besoins des personnes accompagnées, une aide a pu être proposée par les moniteurs d'atelier pour la compréhension et/ou le remplissage.

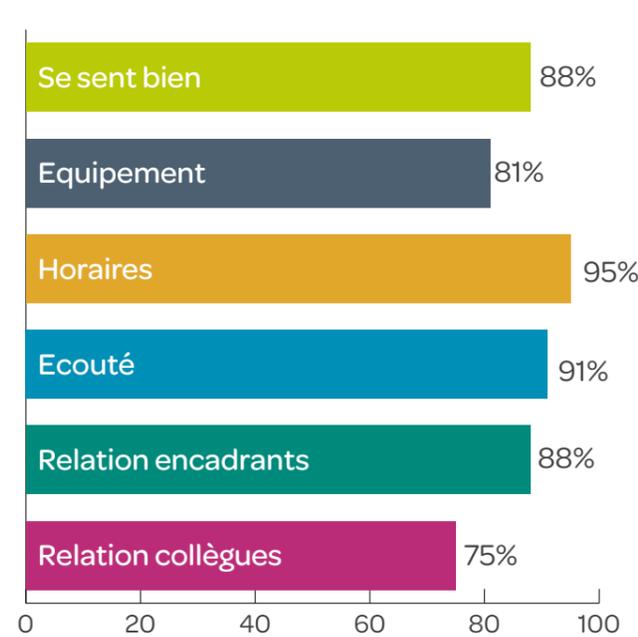
Sur 233 questionnaires distribués, 149 ont été retournés, soit un taux de retour de 64%. La représentativité est assez intéressante pour soulever ou confirmer certains axes de travail. En effet, l'analyse des retours, de manière globale et par atelier, permet de finaliser les objectifs de travail et les axes d'amélioration fixés pour 2021. Un groupe de travail sur les projets personnalisés professionnels va être mis en place, afin de réfléchir sur les contenus des projets, sur la grille Serafin PH, sur les activités de soutien proposées, sur la dématérialisation des dossiers uniques des usagers via le logiciel Ogyris etc. Une réflexion va être menée sur la professionnalisation des travailleurs avec la formalisation du processus d'inclusion et d'ouverture sur le milieu ordinaire de travail (visite, immersion, stage, mise à disposition, DEA), la construction d'un plan de formation (sensibilisation, formations en interne, en externe, utilisation du CPF), la valorisation des RAE (Recon-



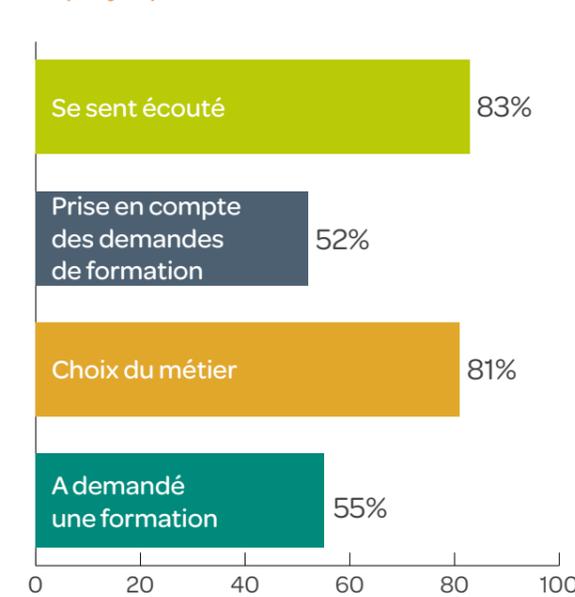
naissance des Acquis d'Expérience), la création de fiches métier avec une réflexion sur les risques professionnels associés, ou encore le renouvellement progressif des équipements de protection individuelle. Plusieurs projets secondaires pourront également découler de l'analyse des questionnaires, notamment l'amélioration de la salle détente ou encore la connaissance de l'association, à travers les réunions hebdomadaires d'atelier, par exemple. L'objectif 2021 sera de réitérer l'enquête de satisfaction en améliorant le questionnaire, et en l'élargissant auprès des familles/entourage et des salariés de l'ESAT.

Les professionnels du pôle vie professionnelle

Satisfaction des travailleurs des 3 ESAT



Satisfaction sur l'accompagnement au projet professionnel des travailleurs



L'obtention de la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience, une fierté pour Jordan et Kévin

> Qu'est-ce que la RAE (Reconnaissance des Acquis et de l'Expérience)?

C'est un dispositif qui permet aux personnes en situation de handicap ou de fragilité, accueillies en ESAT, IME, Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) et Entreprise Adaptée (EA) d'être reconnues dans leurs compétences professionnelles, en partenariat avec le ministère de l'Éducation nationale et le ministère de l'Agriculture, à partir de référentiels d'activité professionnelle issus du droit commun.

La reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE) est un véritable levier de développement de la connaissance de soi et de ses capacités. Elle participe à la construction d'une identité professionnelle en rendant visibles les apprentissages issus de l'expérience.



> Le parcours professionnel de Kévin Blondel, agent de conduite de système industriel

Kévin a 24 ans et est accompagné par l'ESAT depuis le 1er mars 2017, il nous présente son métier à l'ESAT Le Cèdre :

« Je filme les palettes de toutes les commandes qui sortent de l'atelier. C'est moi qui prépare la palette et manipule le transpalette. »

À l'ESAT, on travaille pour plusieurs fournisseurs, comme Honeywell pour lequel on assemble des harnais, mais aussi TSE, pour qui on ébavure des pièces en caoutchouc de sanibroyeur, puis LBD, pour qui on monte des présentoirs de produits ménagers en vente en grande surface...

En plus de cette mission, je travaille avec l'équipe LBD avec Stéphane, Mathieu, Madison et Thomas principalement, et d'autres, parfois qui viennent ponctuellement.

On prépare les présentoirs avec des produits ménagers et je filme et cerle les palettes pour bien les maintenir pendant le transport.

Cette année, Benoît le moniteur principal m'a proposé de passer une RAE. J'ai accepté et on a travaillé mon projet ensemble. On a même été vite pour le faire!

Pour l'examen, j'étais un peu stressé. J'ai révisé tous les jours, j'ai préparé mon examen et ils m'ont posé plein de questions : présentez votre travail? Présentez les postes de travail du conditionnement?...

Les examinateurs m'ont proposé de continuer à développer mon métier de manutentionnaire, en passant le CACES, je vais le faire!

Depuis le 26 novembre 2020, je suis diplômé en tant qu'agent de conduite de système industriel.»

Je veux passer d'autres diplômes. On attend la cérémonie officielle en 2021.

Je recommanderai à mes collègues de faire une RAE, c'est bien!»

> Le parcours professionnel de Jordan Geraert, ouvrier livreur

Jordan a 28 ans et est accompagné par l'ESAT Le Cèdre depuis 2012. Il nous présente son métier à l'ESAT.

« Je suis au contrôle qualité des caoutchoucs pour TSE. Une fois que l'équipe a fait l'ébavurage des pièces, je vérifie que chaque pièce est conforme. En plus de ce travail, je fais la livraison des caoutchoucs à Bregy près de Nanteuil-le-Houdouin, des harnais chez Honeywell à Villers-Cotterêts, des bee-wraps chez Indutex et chez LBD à Longueil-Sainte-Marie. Je vais aussi chercher les légumes chez Monsieur Degauchy à Courtieux. Il m'arrive aussi de livrer les mairies pour les colis de Noël. »

J'étais stressé au moment de l'examen. J'ai beaucoup révisé à la maison.

Le jour de l'examen, j'ai expliqué comment je charge un camion avec un transpalette manuel.

Enfin, ça m'a plu et j'ai trouvé que c'était facile!

On m'a proposé une VAE de CAP ouvrier/livreur.»

> Benoit Maquette, moniteur principal

Benoît accompagne les travailleurs dans leur démarche de VAE.

« C'est une première étape qui peut amener d'autres perspectives aux travailleurs d'ESAT. C'est aussi une belle occasion de reconnaître leurs compétences, dont ils doutent parfois. Ils ont fourni un travail remarquable et ont fait preuve de beaucoup d'assiduité pour suivre cette RAE. »

La démarche et la fierté de Jordan et Kévin suscitent l'envie de se lancer chez les autres travailleurs ESAT.»

propos recueillis par Audrey Omnes



Une intégration réussie pour Céline Nugier

Une dynamique s'est engagée entre le pôle vie professionnelle et le pôle autonomie avec l'ouverture du Foyer d'Accueil Médicalisé en 2018, dans le cadre de la professionnalisation des travailleurs ESAT du bionettoyage qui le souhaitaient. En 2020, le foyer de vie Pamart et la MAS offrent la possibilité à des personnes plus autonomes de l'ESAT d'intégrer l'établissement aux côtés des professionnels des services généraux.

Céline Nugier est la première personne à avoir intégré le service bionettoyage du FDV et de la MAS en 2020.



voir que je venais ici et avec Céline Choquet et Bouchra M'Ghizou, on a fait une bonne équipe. C'est moi qui ai demandé.

Je me sens bien ici. Je me sens très à l'aise. Je suis autonome. Je fais plein de choses pour que l'établissement soit toujours propre. Je rentre aussi dans des chambres privées des résidents. Des fois, les résidents sont là ou pas là. Je frappe toujours. Toujours dans l'écoute. On demande toujours l'autorisation d'entrer. Il y a des résidents, comme Romain, qui nous aident. On profite que les résidents soient en activité pour faire leur chambre.

Cela me fait plaisir d'être avec des personnes à qui je me consacre. Je me sens à l'aise avec tout le monde. J'ai envie de bien faire pour que les résidents se sentent bien. Ce sont les résidents qui nous apportent quelque chose. Ici on a plus de contact avec la personne ; on a toujours un bon contact.

J'étais contente, ravie, de commencer autre chose pour moi, de grandir, d'avancer. J'ai fait un grand pas. Je suis fière de ma réussite et je suis contente d'être là. C'est très bien, on a une bonne relation de collègues.

Des fois, quand je viens dans le bureau de Madame Guillemette, la directrice, je me dis « n'oublie pas sa fleur ! ».

Ça me fait chaud au cœur quand on me parle de travail et qu'on me dit que j'ai toujours le sourire.

Je voulais grandir en venant travailler ici. Quand je m'en vais d'ici pour aller à la maison, je me dis que j'ai fait un super beau travail, je suis fière de moi. »

*Propos recueillis par
Patricia Guillemette-Joineaux*

> Céline témoigne

« Avant le FAM, je faisais le ménage dans les ateliers : les espaces verts, le conditionnement, la salle polyvalente, la maison des salariés ».

A l'ouverture du FAM, j'ai voulu aller y travailler. Au FAM, on ne travaillait pas dans les chambres, on faisait les bureaux, les salles d'activités, la salle de réunion et les salles à manger l'après-midi. J'étais avec l'équipe, on était nombreux, avec les éducateurs qui nous entourent.

En 2020, j'ai proposé d'intégrer l'équipe du foyer de vie et de la MAS à Coyolles. J'étais contente de sa-

Se bâtir des rêves pour se projeter vers l'avenir !

> Témoignages de Jocelyne et Henri

« Ca y est on y est, je suis trop contente. On a acheté la gazinière, le frigo, le canapé. Tout arrive demain. »

Jocelyne Huygen.

« On s'en va du foyer, ça y est. Je vais avoir mon appartement. On va être bien, au bord de la Marne, on pourra aller en ville à pied. » Henri Dumont

> Quelques années de préparation et d'accompagnement

Ce sont les yeux brillants d'émotion que Jocelyne et Henri ont fêté leur départ du foyer le 26 janvier 2021. Une belle fête a eu lieu pour leur départ, chacun ayant préparé ce moment avec un petit cadeau, un mot d'encouragement. Une émotion particulière partagée par tous, au moment de débiller les cadeaux.

Après 19 et 17 ans de vie au foyer d'hébergement, le projet a fini par aboutir.

On ne peut pas s'embrasser, alors on s'applaudit et on se met à danser, profitant tous ensemble une dernière fois. Enfin, arrive le moment de se dire « au revoir » et de souhaiter « Bonne route » à Henri et Jocelyne, qui n'ont jamais perdu l'espoir de rejoindre le Centre Habitat et de voler de leurs propres

ails. Après 4 ans d'accompagnement, le projet de Jocelyne et Henri aboutit enfin.

Quatre années pendant lesquelles ils se sont investis pleinement pour apprendre à cuisiner, mais aussi choisir les menus, veiller à l'équilibre alimentaire, faire une liste de courses, gérer leur budget et leurs courses. Un travail d'accompagnement pour le développement de l'autonomie a également été mis en place pour leurs déplacements en ville ou leurs prises de rendez-vous.

Dans les dernières semaines, le lien avec l'équipe du Centre Habitat a été fait. Les éducateurs ont assuré les accompagnements dans la recherche du logement et dans toutes les démarches liées à l'intégration et l'aménagement du logement.

Depuis leur arrivée dans leur logement, les visites à domicile ont lieu matin et soir.

Très rapidement après leur emménagement, ils ont malheureusement été touchés par le COVID et il a fallu adapter les visites à domicile, transformées en visite à la fenêtre !

Cependant leur début dans leur logement s'est bien passé, malgré la conjoncture, ils sont très satisfaits de cette nouvelle vie et s'adaptent très bien à ce changement.



Famille d'accueil : un tremplin vers l'avenir !

«C'est pour accueillir des jeunes adultes qui ne veulent pas être en collectivité et avoir par la suite une certaine autonomie pour vivre en appartement». C'est ainsi que Johnny Normant définit l'accueil familial. A défaut de le décrire de façon exhaustive, il a le mérite d'en faire la description telle qu'il le perçoit depuis octobre 2020.

Johnny est un homme de 21 ans qui vit en foyer d'hébergement ces dernières années.

Néanmoins, il n'appréciait pas ce cadre collectif : « Le foyer, ça ne me plaît pas. Je ne suis pas à ma place. (...) J'aime bien avoir une maison quelque part parce que vivre en collectivité c'est pas trop mon fort. »

En février 2019, Johnny a donc fait une demande d'accueil familial auprès du conseil départemental.

En octobre 2020, après un essai de 10 jours dans une famille d'accueil, il a été séduit par l'atmosphère qui y régnait et a souhaité s'y inscrire sur du long terme.

Il y vit donc à temps plein depuis le 27 Novembre 2020 et en est particulièrement satisfait : « Je suis bien avec les enfants, et je m'entends bien aussi avec l'autre personne accueillie. Je donne un coup de main. La famille est très gentille. Je rigole bien avec eux. »

Johnny estime que l'accueil familial réunit les conditions nécessaires pour, à terme, réaliser un autre de ses projets : « vivre en logement autonome ».



Défi 2

**Animer
une entreprise
associative, solidaire
et d'utilité sociale**

Instances associatives

Les membres du conseil d'administration en 2020

> Les membres du bureau

Bernard Colas, président
 Thierry Laigneau, vice-président
 Catherine Stephan, vice-présidente
 Gilles Damez, secrétaire général
 Christian Prioux, trésorier
 Chantal Bonneau, membre du bureau
 Isabelle Mahieux-Dautreppe, membre du bureau
 Nicolas Husson, membre du bureau

> Les autres membres

Mathilde Aschehoug-Carnot, Brunoallery, Laurence Bourgeois, Alicia Corda, Régine Dechaud, Thierry Dupré, Yves Husson, Frédéric Kergroach, Christiane Krabal, Florence Notat, Isabelle Prévost, Dominique Remiot, Danièle Thurel-Verzaux, Joëlle Verchain

Charles Rosenfeld, membre d'honneur

Les candidats au conseil d'administration en 2021



Mathilde Aschehoug-Carnot



Chantal Bonneau



Jean-Louis Fiat



Christiane Krabal



Florence Notat



Dominique Remiot



Catherine Stephan

Nouveau candidat

Devenir candidat au conseil d'administration

Vous désirez vous impliquer dans la vie de l'Apei des 2 Vallées...
Vous souhaitez voir « de l'intérieur » comment fonctionne un conseil d'administration...
Vous hésitez à être candidat à la prochaine élection de 2022...
vous avez la possibilité de devenir « administrateur stagiaire ».
Vous participerez aux conseils avec voix consultative,
vous bénéficierez d'un « parrain administrateur » et d'une formation.

Nos commissions associatives



Catherine Stephan
 Vice-présidente,
 Présidente de la
 commission
 Action Associative

catherine.stephan@club-internet.fr
 06 31 15 01 59



Chantal Bonneau
 Membre du bureau,
 Présidente de la
 commission
 Manifestations Festives et
 Culturelles.

chantal.bonneau@aliceadsl.fr
 06 84 62 10 46



Nicolas Husson
 Membre du bureau,
 Président de la
 commission
 Communication

husson.nicolas@wanadoo.fr
 06 07 18 74 20

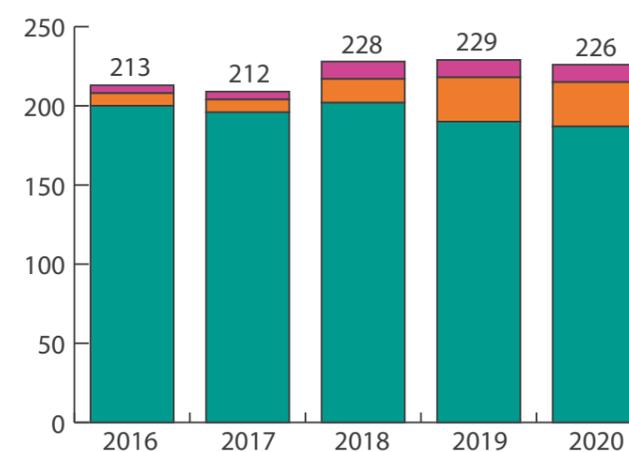


Christian Prioux
 Trésorier,
 Président de la
 commission Finances

christian.prioux@laposte.net
 06 37 89 92 70

Les adhésions de 2016 à 2020

> Evolution des adhésions



Légende :

- Parents
- Amis
- Personnes accueillies ou accompagnées

> Nouvelles adhésions

2016	8	2019	20
2017	11	2020	21
2018	28		



Notre projet de rénovation des statuts pour s'adapter et innover



Comme tout corps vivant, une association est amenée à ajuster régulièrement ses statuts pour s'adapter à un environnement qui bouge.

En janvier 2021, le conseil d'administration de l'Apei des 2 Vallées a souhaité ouvrir une réflexion pour rénover ses statuts datant de 2013.

À cet effet, un groupe de travail composé de 5 membres du conseil d'administration et de 3 professionnels a été constitué.

La modification projetée des statuts porte sur 3 points principaux. Ils seront soumis à l'approbation de l'assemblée générale extraordinaire du 29 mai 2021.

> Pourquoi adapter le périmètre des bénéficiaires et des services médico-sociaux de l'association ?

– En raison des évolutions démographiques, l'espérance de vie des personnes handicapées a très largement et bienheureusement progressé ces dernières années. Les personnes handicapées vieillissent et sont confrontées aux questions et problématiques du grand âge. Elles doivent pouvoir bénéficier de l'ensemble des dispositifs, des services et des soins accessibles aux personnes âgées, à domicile ou en établissement.

– En raison des évolutions sociétales des droits des personnes, car la parentalité des personnes en situation de handicap est une réalité croissante ces dernières années. À l'Apei des 2 Vallées, nous dénombrons 19 enfants de travailleurs et travailleuses d'ESAT. L'Aide Sociale à l'Enfance est un acteur majeur et direct dans l'accompagnement des familles et des enfants (Protection Maternelle Infantile notamment). D'autre part, 1/3 des enfants en maison d'enfants ont une reconnaissance de handicap : l'accompagnement ne doit pas être segmenté Aide Sociale/handicap, mais intégré, continu et spécialisé.

Les compétences spécifiques de l'accompagnement des personnes handicapées doivent se déployer dans l'ensemble des dispositifs de l'Aide Sociale.

– En raison de l'évolution des politiques sociales publiques, qui développent l'inclusion sociale et favorisent la désinstitutionnalisation et invitent à un rapprochement vers les dispositifs de droit commun : école inclusive, maintien à domicile, habitat inclusif, travail en milieu ordinaire, soins et hospita-

Les gestionnaires spécialisés du champ du handicap sont amenés à intégrer et développer des réponses non segmentées, en partenariat avec l'ensemble des acteurs qui concourent à un parcours de vie le plus proche du droit commun.

lisations à domicile, etc.

Quelle modification est proposée ?

Afin d'assurer un continuum des parcours de vie, l'accompagnement des personnes handicapées se voit inscrit dans une dimension qui intègre les secteurs du handicap, du grand âge, de l'Aide Sociale à l'Enfance, de l'insertion et du soin. Tout en gardant notre ADN d'origine d'accompagnement des personnes en situation de handicap mental, il s'agit de l'élargir aux nouveaux publics visés ci-dessus.

> Pourquoi adapter la composition du conseil d'administration avec la reconnaissance des droits des personnes ?

En raison de l'évolution des droits des majeurs protégés, la loi a reconnu la capacité de plein droit aux personnes handicapées à voter et à se marier, par exemple.

En référence à notre projet associatif 2019/2023, défi 2 : associer les personnes en situation de handicap aux travaux des instances et commissions associatives, il est proposé, en lien avec la volonté de promouvoir le droit des personnes handicapées accueillies et/ou sous protection juridique, de leur permettre l'accès au statut et à la fonction d'administrateur de l'Apei des 2 Vallées.

Comment mettre en œuvre cette proposition ?

Le groupe de travail a participé à des temps d'échanges au sein du réseau Unapei avec notamment des associations, comme l'Adapei Côtes-d'Armor ou du Territoire de Belfort, ayant déjà mis en œuvre une telle disposition. Ce partage d'expériences est précieux pour définir ensuite les modalités pratiques dans notre règlement intérieur.

Nouvelle plaquette !

Pour 2021, la plaquette de présentation de nos différents établissements et services a fait peau neuve, vous pourrez retrouver une succincte présentation de chaque service.

Si vous souhaitez la recevoir, contactez :
Emilie Serin, secrétaire de la vie associative au
03 23 96 61 02 ou par mail à :
emilie.serin@apei2vallees.eu



> Pourquoi adapter les modalités de tenue des instances statutaires aux nouvelles technologies ?

En raison de l'évolution des technologies numériques, qui permettent la tenue de réunions et instances de manière dématérialisée et qui peuvent en faciliter et développer l'accès et la participation. Le contexte de la pandémie et la situation sanitaire sont des éléments qui ont contribué à cette nouvelle mesure projetée.

Il est proposé que les statuts intègrent la capacité de tenir les instances statutaires, comme le bureau, le conseil d'administration, l'assemblée générale... de manière dématérialisée, en lien avec des outils numériques adaptés et sécurisés.

Bernard Colas, président

Après cette phase de réflexion concertée sur plusieurs mois et de communication viendra celle de la décision soumise au vote des adhérents lors de notre prochaine assemblée générale.

Du nouveau pour l'adhésion 2021

En 2021, l'Apei des 2 Vallées a ouvert son portail d'adhésion en ligne, via l'interface Helloasso. Une nouvelle plaquette a été créée également pour présenter les 10 bonnes raisons d'adhérer.

Pour cette première année, nous sommes à plus de 40 adhésions en ligne, soit presque 20 % de nos adhésions.

Retrouvez nos 10 bonnes raisons d'adhérer sur notre site internet, rubrique « Adhérer » !



Le collège de réflexion éthique, se questionner pour avancer ensemble



Rappelons que le collège de réflexion éthique a été créé dans notre association en 2017 et a rendu en 2019 une première recommandation sur la question suivante : **Garantir le respect de la vie privée et l'intimité des résidents dans les espaces collectifs tout en favorisant les liens avec leurs proches.** Vous pouvez en prendre connaissance dans la rubrique dédiée sur notre site internet ou en adressant une demande d'envoi à Emilie Serin, secrétaire de la vie associative.

Une deuxième question est en cours de traitement sur la thématique : «**Prescription médicale et refus de l'usager majeur et de son tuteur.**»

> Les buts du collège de réflexion éthique

Le collège de réflexion éthique a pour objectif d'apporter un avis tiers indépendant et objectif, fondé sur des compétences complémentaires et diversifiées pour :

- Améliorer la qualité d'accompagnement des personnes accueillies en guidant les pratiques des professionnels au regard des situations particulières rencontrées.
- Accompagner les personnes accueillies dans leur cheminement personnel, en lien avec l'expression de leurs droits les plus fondamentaux et leur parcours de vie.
- Aider les familles à accompagner leur proche en situation de handicap dans l'ensemble de son parcours de vie.
- Éclairer les professionnels dans leur prise de décision.

> Qui peut saisir ce collège ?

Toute personne, à condition qu'elle soit usager d'un service ou d'un établissement de l'Apei des 2 Vallées, parent ou proche d'un usager, représentant légal, administrateur membre du conseil d'administration de l'Apei des 2 Vallées ou professionnel exerçant en tant que salarié ou libéral au sein d'un établissement ou service de l'Apei des 2 Vallées, peut adresser une fiche de saisine, disponible dans la rubrique dédiée au collège de réflexion éthique sur notre site internet.

Pour en savoir plus :

www.apei2vallees.fr/college-reflexion-ethique

Adressez votre fiche de saisine à :
Apei des 2 Vallées
Collège de réflexion éthique
1 rue de queue d'Ham - 02 600 Coyolles
ou par mail à : saisine.cre@apei2vallees.eu

La valorisation du bénévolat associatif

Beaucoup de parents et d'amis apportent déjà à l'association leur temps, leur disponibilité, leur expérience, leurs talents...

Ce bénévolat se manifeste sous différentes formes : participation aux conseils d'administration, aux commissions ou groupes de travail, aux temps festifs, à l'opération brioches... Les parents et amis sont toujours les bienvenus pour apporter leur aide-bénévole!

> Une nouvelle règle pour le bénévolat

Il convient également de signaler une nouvelle règle applicable au 01/01/2020 pour les associations à but non lucratif. C'est l'enregistrement des contributions volontaires, qui doit désormais figurer en annexe des comptes financiers annuels de l'association.

Nous avons commencé à comptabiliser le temps de bénévolat à l'Apei des 2 Vallées en 2020, et nous le ferons de manière plus complète en 2021.

La valorisation des contributions volontaires effectuées n'a aucune incidence sur le résultat comptable de l'association, mais a pour but de donner une image fidèle des activités et du patrimoine de celle-ci. C'est également un bon indicateur de la place précieuse et indispensable des bénévoles dans l'association.

Le dynamisme de la vie associative dépend pour une large part de l'engagement des bénévoles.

Vous comptez sur l'Apei des 2 Vallées...

L'Apei des 2 Vallées compte sur vous!

Pour rejoindre les bénévoles de l'Apei des 2 Vallées, n'hésitez pas à contacter :

Emilie Serin

Secrétaire de la vie associative

03 23 96 60 98

emilie.serin@apei2vallees.eu



Top 500 des entreprises



Comme chaque année depuis 15 ans, les journaux du groupe L'Union présentent un palmarès des plus importants établissements privés (entreprises et associations) situés dans les 5 départements suivants : Aisne, Ardennes, Aube, Marne, Haute-Marne.

L'Apei des 2 Vallées est en 14^e position toutes catégories confondues. Elle est répertoriée dans la catégorie «services».

Les effectifs en 2020

Au 31 décembre 2020, l'Apei des 2 Vallées employait 411 salariés, soit 399,83 ETP (Équivalent Temps plein).

372 personnes étaient en contrat à durée indéterminée (CDI) et 39 en contrat à durée déterminée (CDD).

Les 411 salariés sont répartis en 11,2 % de cadres et 88,8 % en personnel employé.

L'effectif se compose de 76,15 % de femmes.

En 2020, nous avons recruté 34 personnes en CDI et avons eu recours à 425 CDD, dont 53 personnes en renfort COVID, 4 contrats d'apprentissage et un contrat de professionnalisation.

> Situation des effectifs par pôle

Pôle enfance		
	nombre	%
hommes	15	26 %
femmes	42	74 %
total salariés	57	100 %
cadres	9	16 %
non-cadres	48	84 %

Pôle vie sociale		
	nombre	%
hommes	21	21 %
femmes	80	79 %
total salariés	101	100 %
cadres	9	9 %
non-cadres	92	91 %

Pôle vie professionnelle		
	nombre	%
hommes	31	47 %
femmes	35	53 %
total salariés	66	100 %
cadres	8	12 %
non-cadres	58	88 %

Pôle autonomie		
	nombre	%
hommes	27	16 %
femmes	142	84 %
total salariés	169	100 %
cadres	11	7 %
non-cadres	158	93 %

Chiffres 2020

411 salariés
372 CDI
39 CDD

34 embauches en CDI
4 contrats d'apprentissage

313 femmes
98 hommes

Siège social, association, services transversaux		
	nombre	%
hommes	4	22 %
femmes	14	78 %
total salariés	18	100 %
cadres	9	50 %
non-cadres	9	50 %



La formation en 2020

Depuis le 5 septembre 2018, la loi « Avenir Professionnel » opère une réforme d'envergure de la formation professionnelle. Le plan de formation devient, désormais, un plan de développement des compétences.

Ainsi, par le biais de la formation professionnelle continue, l'employeur reste tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

Mais c'est aussi, en parallèle, la possibilité pour les salariés d'être acteurs de leur avenir professionnel en mobilisant leur Compte Personnel de Formation (CPF), qui est désormais monétarisé pour suivre des formations certifiantes ou qualifiantes.

C'est dans ce nouveau cadre légal que l'Apei des 2 Vallées a proposé en 2020 une large palette de formations collectives, répondant à des besoins liés à l'évolution de nos structures en matière de prise en charge des usagers, mais aussi à notre volonté de consolider et développer des compétences.

Malheureusement, la pandémie qui nous a touchés n'a pas permis d'assurer l'ensemble des formations programmées, elles ont été dispensées en distanciel ou en présentiel pour certaines et d'autres ont dû être reportées.

Les 22 orientations formation 2020

1. Communication interprofessionnelle
2. Promotion de la bientraitance
3. Parentalité des adultes handicapés
4. Blanchisserie RABCs
5. Gestion des troubles du comportement
6. Autisme et communication
7. Handicap social
8. Connaissance du handicap psychique
9. PECS - Niveau I
10. Soins infirmiers et santé mentale
11. Vie affective des personnes handicapées
12. Accompagnement des personnes en fin de vie
13. Relation d'aide et posture professionnelle
14. Conception du projet de vie en Foyer de Vie, MAS et FAM
15. Gestion des violences en MAS et FAM
16. Manutention des personnes dépendantes
17. Gestes et postures des agents de services intérieurs (ASI)
18. Sécurité et réglementation des agents techniques
19. Hygiène et sécurité des ASI
20. Tutorat
21. Sauveteur Secouriste du Travail : bases et recyclage
22. Inclusion/autodétermination des personnes handicapées



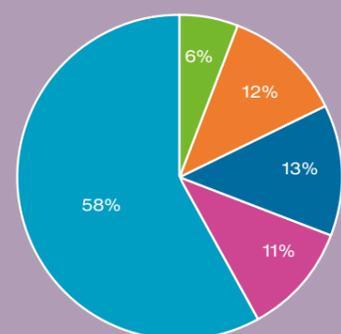
Chiffres 2020

675 actions de formation
6219 heures de formation
139 644 € de budget dédié

Actions du plan de formation :
53 sessions de formation collective
13 sessions de formation individuelle
100 687 € dédiés dans le plan de formation 2020.

Actions menées hors plan de formation :
30 sessions de formation collective
6 sessions de formation individuelle
38 957 € dédiés sur le budget des établissements.

Les métiers



- Personnel administratif
- Personnel médical
- Personnel services généraux
- Personnel-cadre
- Personnel éducatif

L'incidence de la pandémie sur la formation professionnelle

L'année 2020 restera l'année de tous les défis. Il a fallu s'adapter très rapidement au contexte de la crise sanitaire et notamment en matière de formation.

Notre plan de formation 2020 s'est vu largement « chamboulé ». Les axes de formation prioritaires prédéterminés se sont vus, pour la plupart, remplacés par des formations d'actualité liées au COVID-19.

Ainsi, 287 professionnels ont pu suivre une formation « Sensibilisation à la COVID-19 » dispensée par l'organisme de formation ACN, entre mai et septembre 2020.

Ces formations dites « d'ur-

gence » ont représenté un volume de 1050 heures de formation sur 2020.

De plus, le protocole sanitaire du 24 juin 2020, a fait émerger une nouvelle mission : référent COVID-19. C'est Élodie Perrier, cadre de santé, qui a été nommée pour mener cette mission au sein de l'association. Son rôle est essentiel dans la prévention des risques sanitaires, puisque le référent COVID-19 doit faire appliquer, le plus fidèlement possible, les orientations des différents protocoles et directives gouvernementales en matière sanitaire.

Christine Vaurie, directrice des ressources humaines



Nomination d'un référent handicap



Sous l'impulsion de la loi Avenir Professionnelles de septembre 2018, un nouvel article du Code du Travail rend obligatoire, dans les entreprises de plus de 250 salariés, la désignation d'un référent « Handicap ». Ce référent est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les professionnels en situation de handicap.

Ainsi, dès le 1^{er} septembre 2020, Weronika Ziaja, assistante paie, a accepté d'assurer cette mission. Elle a suivi un parcours de formation complet et poursuivra son cursus en 2021.

Weronika s'attache à écouter, renseigner et aider les professionnels concernés par le handicap. Concrètement, cela se traduit par l'instruction de dossiers afin d'obtenir des aides financières pour le salarié ou l'employeur (prime à l'embauche, prime liée à une nouvelle reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), aides pour des aménagements de poste...).

C'est aussi mener des campagnes d'information et assurer le suivi de la politique globale « handicap » de l'entreprise.

Création du service planning

Après des mois de réflexion, un nouveau service a vu le jour, le 1^{er} mars 2021, au sein des Ressources Humaines: « le service planning ».

Ainsi, deux professionnelles, qui ont accepté une mobilité professionnelle interne, Pauline Lazic et Weronika Ziaja sont affectées à ce service. Leur mission principale consiste à mettre à jour les plannings de l'ensemble des salariés et travailleurs des établissements et services.

Leur rôle sera de :

- saisir l'ensemble des modifications à apporter aux plannings demandées par les chefs de service
- gérer les CDD, à savoir : rechercher et contacter des personnes susceptibles d'assurer des remplacements ou venir en renfort, rédiger leur contrat CDD et leur solde de tout compte.
- tenir à jour tous les compteurs de jours et heures des salariés en lien avec les plannings/Web Employés et mettre en place des indicateurs et statistiques.



La mise en place du service se fera progressivement sur l'année 2021, avec l'intégration des services au fur et mesure de l'année.

Christine Vaurie, directrice des ressources humaines



L'accélération du déploiement des outils de gestion dématérialisés

L'année 2020, de par la crise sanitaire qui a imposé les distanciations sociales et généré des périodes de confinement, a de fait imposé de nouvelles modalités de travail et de gestion à distance dans les entreprises. Notre association médico-sociale, même si la majorité des emplois sont liés à des accompagnements de proximité, a bien évidemment été aussi directement impactée.

Cette situation de crise est venue accélérer un virage numérique déjà engagé à l'Apei des 2 Vallées depuis quelques années.

> Le dossier informatisé de l'utilisateur avec Ogirys

Le FAM Richard Joly a déployé, dès son ouverture en 2018, un dossier informatisé de l'utilisateur, en lien avec son ambition de « zéro papier » dans le suivi et l'accompagnement des résidents. Les cahiers de liaison papier ont laissé place aux écrans dans tous les espaces de travail, pour avoir accès à un outil collaboratif conçu pour être utilisé par tous les personnels éducatifs, médicaux, administratifs et cadres. Les équipes ont un accès direct aux informations nécessaires et disposent d'un dossier de l'utilisateur complet et collaboratif. Cette solution de dossier informatisé de l'utilisateur se déploie sur l'ensemble des pôles depuis 2018 et devrait être pleinement effective sur l'ensemble des établissements et services fin 2021.

> Une Gestion Electronique des Documents avec OpenBee

De plus, une Gestion Electronique des Documents (GED) est en place sur plusieurs établissements pilotes. Cette gestion permet de capturer les factures quel que soit leur format (papier et électronique), vérifier la pertinence des informations, déclencher automatiquement des circuits de validation électroniques au sein des différents services. L'hébergement des données se fait dans un Datacenter

français sécurisé et certifié ISO/CEI 27001. L'automatisation de ces tâches a pour objet de sécuriser nos procédures et de dégager du temps sur des tâches administratives qui n'ont pas de fortes valeurs ajoutées.

> La dématérialisation des bulletins de paie, avec OpenBee

Cette gestion se traduit également par la mise en place de la dématérialisation des bulletins de paie depuis janvier 2021. La distribution des bulletins de paie se fait ainsi dans des espaces individuels sécurisés de conservation. Chacun peut conserver des documents RH (contrat, évaluation, courriers, ...) dans un composant coffre-fort numérique certifié par l'AFNOR, NF Logiciel. Les salariés de l'Apei des 2 Vallées peuvent ainsi accéder à leurs documents depuis tout poste informatique et via leur Compte Personnel d'Activité (CPA).

> Le don et l'adhésion en ligne, avec Helloasso

Enfin, l'association a diversifié les moyens de faire un don ou régler son adhésion avec un outil de paiement sécurisé en ligne. Depuis notre site internet, la plateforme Helloasso permet un paiement en ligne 100% sécurisé par carte bancaire.

www.helloasso.com/associations/apei-des-2-vallées/adhesions/adhesion

Le déploiement et la gestion de l'ensemble de ces outils nécessite de nouvelles compétences pour coordonner, harmoniser leur déploiement et former les salariés. Aussi, l'Apei des 2 Vallées a recruté, depuis janvier 2021, un Directeur du Système d'Information. En lien avec le Comité Stratégique, il participe à la définition des orientations stratégiques et de la politique du système d'information et assure l'élaboration puis la mise en œuvre du Schéma Directeur du Système d'Information (SDSI).

Les enjeux du numérique dans le secteur médico-social

Le programme ESMS numérique vise notamment à doter tous les ESMS d'un dossier usager informatisé (DUI) avec un socle minimum de fonctionnalités. La phase d'amorçage se déroulera en 2021 et 2022. Ce programme a pour objectif de développer les usages et les bonnes pratiques du numérique dans les établissements et services médico-sociaux (ESMS), en les amenant à disposer d'un socle minimum de Système d'Information (sécurité, interopérabilité, RGPD, équipement matériel, acquisition de logiciels, déploiement) et pour ceux qui ont atteint ce socle à continuer à progresser. Il s'agit également de soutenir quelques projets innovants permettant de favoriser les usages de ces systèmes d'information.

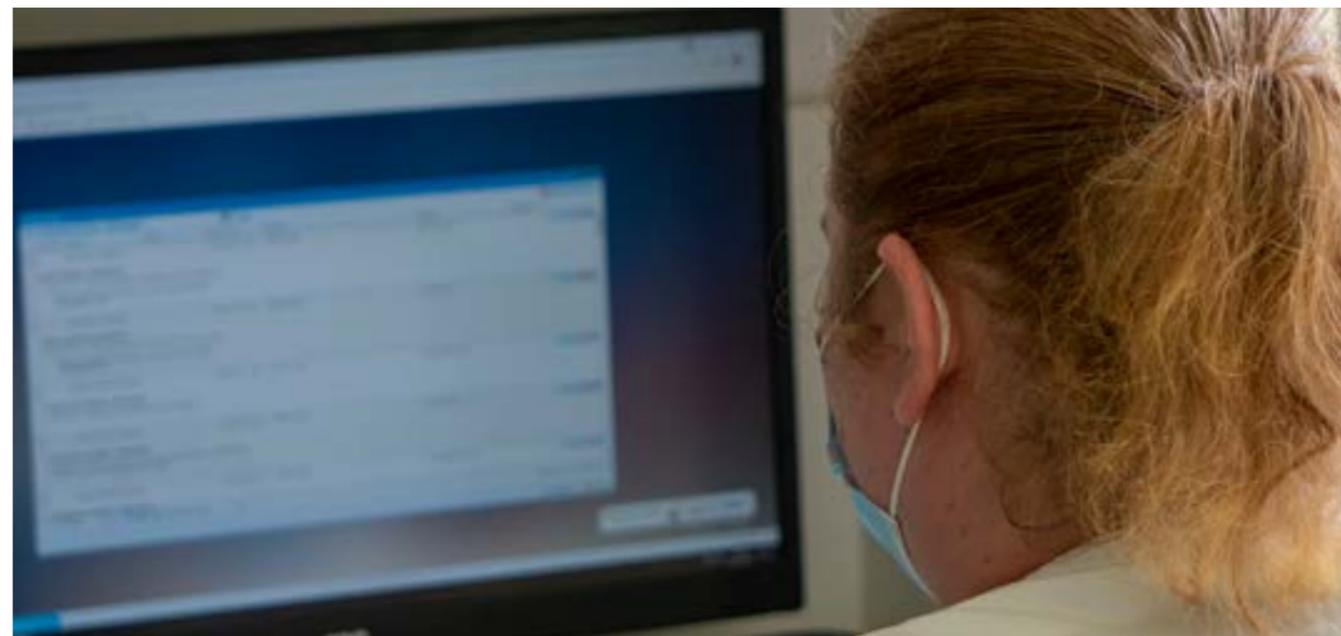
Les apports du numérique s'apprécient auprès de quatre populations : la personne accompagnée, le professionnel, les institutions et le système de santé.

Les apports du numérique

- Il facilite l'accès au soin et à l'accompagnement. Il simplifie les démarches et le lien avec les professionnels. Il fiabilise ses informations et rend la personne plus facilement actrice de sa santé.
- Il allège le quotidien en facilitant notamment la coopération entre les acteurs. Il améliore également les pratiques tout en sécurisant les professionnels.
- Pour les autorités de tarification et de contrôle, il apporte une meilleure connaissance des besoins et de l'offre.
- Il accompagne la transformation de l'ensemble du domaine de la santé, en permettant des passerelles. La mise en place des parcours implique des pratiques collaboratives qui ne seront effectives qu'à l'aide d'un système d'information utilisé par chaque acteur, dont le social et médico-social.

Les priorités

- Coopérer et mutualiser des compétences et des outils entre les établissements et services médico-sociaux (ESMS)
- Echanger des données entre le sanitaire et les ESMS pour fluidifier les parcours
- Augmenter le pouvoir d'agir des personnes accompagnées avec le numérique
- Accompagner la mise en pratique et les usages sur le terrain
- Intégrer le numérique dans les volets de contractualisation.



Renouveler et entretenir nos infrastructures

Les établissements et services sont tous inscrits dans le cadre d'un CPOM, Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens qui couvre la période 2019-2023 pour la partie conseil départemental et 2020-2024 pour la partie Sécurité sociale.

Ces contrats fixent les objectifs médico-sociaux, de qualité, gestionnaires, à atteindre et déterminent les moyens alloués aux établissements et services.

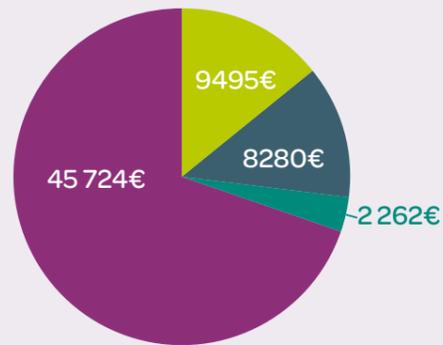
En 2020, l'Apei a géré 23 387 000€ de financement sur l'ensemble de ses CPOM, hors activités commerciales d'ESAT qui représentent 5 474 000€, soit un total de 28 861 000€ dont 527 000€ de crédit non reconductible lié à la crise sanitaire Covid-19.



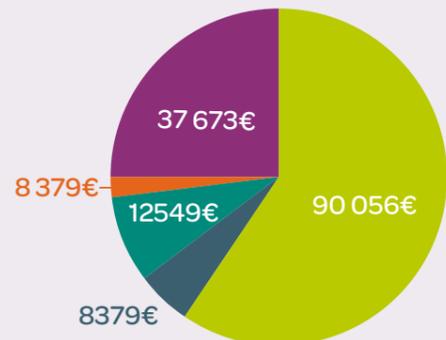
> Pôle Vie Sociale : Financement Conseil Départemental

Le périmètre des financements du pôle Vie Sociale, ainsi que la subvention attribuée pour le fonctionnement du Service d'Accompagnement de l'Accueil Familial, représente une enveloppe de **5754000 €**.

INVESTISSEMENTS 2019



INVESTISSEMENTS 2020



Légende :
■ Matériel de transport
■ Matériel de bureau et informatique
■ Mobilier
■ Matériel
■ Aménagements construction
■ Bâtiment

> Pôle Autonomie : Financement Conseil Départemental et Sécurité Sociale

Le périmètre des financements du pôle Autonomie pour le fonctionnement est de **10043000 €**.

INVESTISSEMENTS 2019



INVESTISSEMENTS 2020

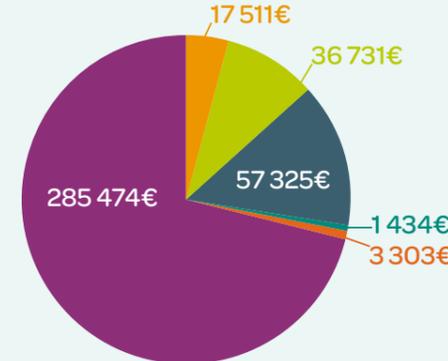


Légende :
■ Matériel de transport
■ Matériel de bureau et informatique
■ Mobilier
■ Matériel
■ Aménagements construction
■ Bâtiment

> Pôle Vie Professionnelle : Financement Sécurité Sociale

Le périmètre des financements du pôle Vie Professionnelle représente une enveloppe de **3269000 €**.

INVESTISSEMENTS 2019



INVESTISSEMENTS 2020



Légende :
■ Matériel de transport
■ Matériel de bureau et informatique
■ Mobilier
■ Matériel
■ Aménagements construction
■ Bâtiment

> Pôle Enfance : Financement Sécurité Sociale

Le périmètre des financements du pôle Enfance représente une enveloppe de **4321000 €**.

INVESTISSEMENTS 2019



INVESTISSEMENTS 2020



Légende :
■ Matériel de transport
■ Matériel de bureau et informatique
■ Mobilier
■ Matériel
■ Aménagements construction
■ Bâtiment

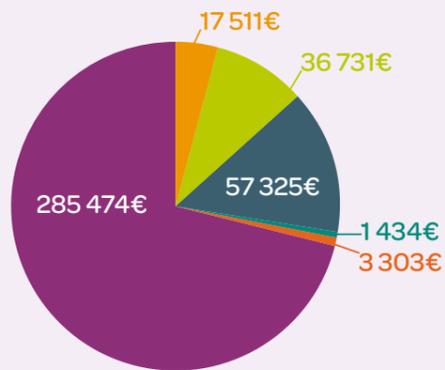
Moyens financiers



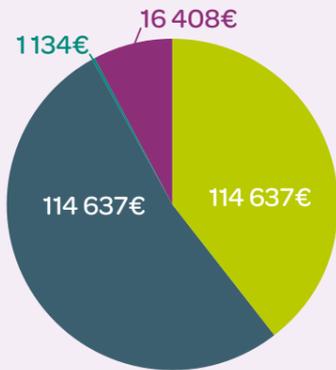
> Siège Social et association

Les investissements représentent **684 000 €**, principalement affectés aux travaux d'extension de la cuisine centrale à Coyolles.

INVESTISSEMENTS 2019



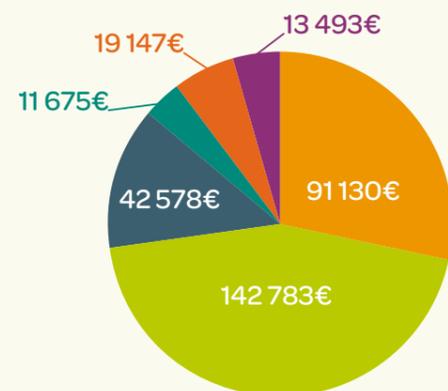
INVESTISSEMENTS 2020



> Investissements sur bâtiments communs

Les investissements représentent **835 000 €**, principalement affectés aux travaux de l'ancienne blanchisserie à Coyolles et à la cuisine du foyer le Colombier.

INVESTISSEMENTS 2019



INVESTISSEMENTS 2020



Légende :
■ Matériel de transport
■ Matériel de bureau et informatique
■ Mobilier
■ Matériel
■ Aménagements construction
■ Bâtiment

Entretien du patrimoine



Coût d'entretien du patrimoine immobilier		
	entretien des bâtiments en 2019	entretien des bâtiments en 2020
Pôle vie sociale	20 494€	30 788€
Pôle enfance	14 896€	42 345€
Pôle travail protégé	11 507€	23 200€
Pôle autonomie	23 059€	32 872€

Flotte automobile

Coût d'entretien de la flotte automobile		
	coût total 2019	coût total 2020
Pôle vie sociale	23 248€	29 244€
Pôle enfance	12 100€	20 733€
Pôle travail protégé	31 678€	40 515€
Pôle autonomie	9 551€	26 385€



Retour sur nos actions qualité et sécurité en 2020

L'ensemble des actions et des outils de la Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité (DACQ) sont mutualisés entre les établissements et services de l'Apei des 2 Vallées.

> Le déploiement du module plans d'actions sur le logiciel Fusion

En 2020, le groupe de travail «association» composé du Président, du Directeur général, de deux administrateurs et de la secrétaire de l'association a continué d'enrichir le logiciel Fusion lors de réunions trimestrielles. Les éléments ayant rapport aux 4 défis associatifs échangés lors des bureaux ou des comités stratégiques sont intégrés dans les plans d'actions.

> L'ouverture et le déploiement du module d'évaluation des risques professionnels

Auparavant, la mise à jour de l'évaluation des risques professionnels était assurée par un prestataire externe. Nous avons souhaité opter pour une démarche plus participative, plus réaliste et que les professionnels des établissements soient réellement acteurs de cette évaluation. L'outil utilisé est le logiciel Fusion. Les mises à jour des évaluations se font en réunion avec les professionnels de jour et de nuit, les directions d'établissements, lors de réunions programmées ou encore en cas d'évènement tel qu'un incident ou accident du travail, une visite par la commission CSSCT ou une modification de l'établissement.

> Evaluations externes

L'évaluation externe du foyer de vie Pamart et de la MAS a été réalisée en février et mars 2020, par le prestataire Bleu Social. Ces évaluations se sont déroulées en plusieurs phases : la planification, la préparation avec la collecte et la transmission de tous les documents demandés, les entretiens sur site



avec les personnes accompagnées, professionnels, familles, partenaires, la rédaction d'un pré-rapport par le prestataire, son analyse et modification par l'établissement et enfin la transmission du rapport définitif qui est partagé avec les professionnels de l'établissement.

Les prochaines évaluations externes pour l'Apei des 2 vallées sont planifiées en 2023/2024.

> Perspectives 2021

En 2021, nous allons poursuivre le déploiement des plans d'actions qualité dans le logiciel Fusion.

La finalisation des projets d'établissements et de service selon une trame commune basée sur le référentiel Seraphin PH et qui décline les objectifs des 4 défis du projet associatif sera intégrée également au logiciel.

Les dernières évaluations internes datant de 2015, il est prévu de réaliser les évaluations internes sur les établissements concernés.

La démarche participative avec l'ensemble des professionnels de jour et de nuit va se poursuivre pour la mise à jour de l'évaluation des risques professionnels.

Une commission de sécurité périodique a visité nos établissements le 8 mars 2021 à Château-Thierry et viendra le 27 avril pour le site de Coyolles et en septembre 2021 pour le site de Marolles.

*Cécile Riboulet, Responsable
Qualité-Hygiène-Sécurité-Environnement*

Défi 3

**Agir pour une
société inclusive
et solidaire**

Projets inclusifs 2020-2021

Une volonté de s'engager vers plus d'inclusion en renforçant l'acquisition de compétences professionnelles

Deux changements majeurs ont eu lieu début 2021 pour le pôle vie professionnelle. Ce travail de longue haleine, initié en 2019 et 2020, a permis de revoir l'organisation de l'ESAT Le Cèdre de Coyolles.

Dans cette nouvelle organisation, retenons les deux changements majeurs :

Les agents de service intérieur répartis sur les différents établissements et services sont désormais rattachés au pôle vie professionnelle et ce, depuis le 1^{er} janvier 2021.

Au 1^{er} février 2021, parallèlement au changement de prestataire restauration, Restalliance a cédé sa place à la société Ansamble : certains salariés de l'équipe de la cuisine centrale, appartenant anciennement à la société Restalliance, ont été réinternalisés et font maintenant partie des salariés de l'Apei des 2 Vallées.

> Des changements bénéfiques pour les travailleurs ESAT

L'intégration des équipes d'agents de service intérieur et de cuisine est d'un intérêt notable pour les travailleurs en situation de handicap de ces ateliers. En effet, dans une logique de professionnalisation, cela permet aux travailleurs d'évoluer et de se professionnaliser avec des professionnels, autres que leurs moniteurs. C'est très valorisant, cela permet d'appréhender et d'être confronté au travail d'une manière différente, avec un rythme différent.

Le rassemblement des équipes est enrichissant, aussi bien dans les échanges humains et le partage d'expérience, que dans l'aspect technique et l'évolution des capacités et compétences. Certains postes de travail vont être rendus plus accessibles aux travailleurs de l'ESAT, notamment en cuisine sur les postes de production chaude par exemple. Cette démarche suit la logique et le travail qu'entreprend actuellement l'ESAT sur la formalisation et le développement des différentes formes d'inclusion professionnelle et la logique d'ouverture sur l'extérieur : détachement, stages, mises à disposition, mixité des équipes, emploi accompagné, etc.



> Le service Hôtellerie

Depuis 2016, les agents de service intérieur transversaux font partie intégrante de l'association et représentent 27 salariés affectés sur tous les établissements de l'Apei des 2 Vallées, à Coyolles, Marolles, Chierry et Château-Thierry. Précédemment sous les directions de pôles et encadrés par Céline Choquet, responsable des services généraux, ils sont désormais sous la direction du pôle vie professionnelle.

Johann Madiou, directeur de pôle et Céline Choquet, devenue chef d'atelier Hôtellerie, ont souhaité mettre au cœur de cette transition les dimensions médico-sociales pour les travailleurs ESAT et les atouts techniques des agents de services généraux.

• Son organisation

Dans les établissements et services des sites de Coyolles et Marolles, ce sont Béatrice Dumoulin, monitrice principale et Bouchra M'ghizou, agent technique, qui gèrent l'activité hôtellerie.

Ce schéma organisationnel a été dupliqué au secteur de Château-Thierry et Chierry, à l'ESAT Bellevue, avec Ludivine Cochet, monitrice-éducatrice, et Valérie Guillemot pour ses compétences techniques.

• Sa volonté

Le souhait du service est de pouvoir développer les compétences et les connaissances des travailleurs par la professionnalisation, améliorer la démarche qualité dans un accompagnement de proximité, prendre en compte l'autodétermination du travailleur, le choix d'une activité diversifiée, et ainsi préparer les travailleurs qui le souhaiteraient à envisager un travail dans le milieu ordinaire.

• Ses missions

Les agents de service sont « référents propreté » dans les établissements où ils sont affectés, ils travaillent en restauration et en hôtellerie. Polyvalents, ils nettoient les lieux de vie communs et privés, les bureaux et espaces de circulation, et gèrent l'approvisionnement des produits d'entretien pour leurs activités.

• Une année 2020 difficile

Cette année 2020 a été difficile, en raison de la crise sanitaire et des protocoles de désinfection inhérents. De par leur expérience et leur dévouement, les professionnels ont garanti aux personnes accueillies ou accompagnées des lieux sains et agréables à vivre.



Projets inclusifs 2020-2021

> Le service Restauration

Le 11 janvier 2021, l'Apei des 2 Vallées a signé le contrat qui nous lie désormais avec notre nouveau prestataire de restauration, la société Ansamble, après 4 ans de partenariat avec Restalliance.

Une grande partie du personnel de l'ancienne société de restauration de la cuisine centrale mais également des cuisines satellites ont été repris par l'Apei des 2 Vallées. Cette réorganisation a été opérée pour intégrer le personnel au sein du pôle vie professionnelle, et de procurer ainsi aux travailleurs un « atelier Restauration » encadré par Cédric Ibatici, Chef d'atelier et de pouvoir leur proposer différents métiers sur les divers secteurs de restauration tels que :

- les préparations froides (entrées, fromages et desserts)
- les préparations chaudes des plats principaux et la remise en température
- la mise en barquette de repas pour les clients extérieurs
- la légumerie (déboîtement, décontamination, tailles des fruits et légumes)
- la plonge (batterie et couverts)
- l'entretien des matériels et équipements
- la livraison.

Cette réorganisation facilite ainsi l'encadrement et la professionnalisation des travailleurs sur les métiers de restauration. Aujourd'hui, 9 travailleurs sont postés en cuisine centrale sur les activités suivantes : mise en barquette, plonge, préparations chaudes ou encore sur la livraison.

Sur le self Nautilus, site de Coyolles, 12 travailleurs sont répartis sur les différentes tâches que composent cette activité : préparation froide, remise en température et service à l'assiette, dressage et rempotage du linéaire, préparation de la salle, de la plonge, la désinfection des tables lors du service, l'entretien du matériel et des équipements, entretien des locaux.

Il en est de même sur le self de l'ESAT Bellevue où 8 travailleurs effectuent les mêmes tâches.

Sur les offices du Foyer d'Accueil Médicalisé, 3 travailleurs encadrés par un cuisinier préparent les

entrées et desserts ainsi que la remise en température. Ils dressent les repas des convives en assiette. Ils participent également à l'entretien des équipements, matériels et locaux. La plonge est faite par les travailleurs.

Sur le foyer de vie et la maison d'accueil spécialisée, un travailleur est affecté sur la remise en température des plats de résistance des deux établissements, il fait la répartition entre les entrées et desserts et il entretient l'office et le matériel.

Ces 33 travailleurs peuvent ainsi se former aux différents métiers qui composent la restauration.

Florence Lemadre, monitrice principale encadre les travailleurs et organise les activités sur les différents secteurs. Elle coordonne également la partie événementielle (cafés d'accueil, repas améliorés...). Sur le self Bellevue, Ghislaine Van Dorpe encadre l'équipe de travailleurs sur les différentes tâches qui vont de la cuisine jusqu'au service.



... prenons de la hauteur

Au final, le changement organisationnel opéré à travers l'intégration pleine et entière de ces activités Hôtellerie et Cuisine Centrale souligne la volonté d'apporter une cohérence et une logique dans la dimension « travail ». Cette cohérence passe donc par une intégration au sein du pôle de toutes les activités œuvrant pour créer une valeur travail et un développement continu et diversifié des compétences professionnelles sur de nouveaux domaines pour les travailleurs en situation de handicap.

De plus, pour s'adapter aux besoins de nos travailleurs, nous sommes convaincus que le développement de nos ESAT, doit se faire dans une dynamique qui concilie à la fois réalisation de prestations en interne et développement des activités « hors les murs ».

C'est dans cette logique que les deux activités vont pouvoir poursuivre leur développement, en favorisant ainsi la rencontre du secteur médico-social et du milieu ordinaire. Un atout majeur et facilitateur vers cette volonté affichée de promouvoir toujours plus d'inclusion pour nos travailleurs en situation de handicap.

L'équipe encadrante du pôle vie professionnelle



Les Jardins du Cèdre

Après l'accident survenu en juillet 2019 au magasin du centre-ville de Villers-Cotterêts, l'activité s'est poursuivie en itinérance avec un camion sur le marché de Villers-Cotterêts et en tournée sur les différents établissements et services.

Faute de local pour reprendre l'activité en centre-ville de Villers-Cotterêts, la décision a été prise de réouvrir le magasin à Coyolles, là où le projet avait démarré en 2008.

Paulo De Sales, agent technique de l'ESAT a rénové le lieu (peinture, électricité, agencement) et c'est à la fin du mois de février 2020 que le magasin a pu ouvrir de nouveau ses portes.

Deux professionnelles et un travailleur de l'ESAT, présent sur une période de stage de 6 semaines, sont au service de la clientèle.

La boutique propose des produits locaux (miel, fromage, viande...), des produits réalisés par d'autres ESAT (terrines, vin, champagne,...), ainsi que les légumes cultivés par l'équipe du maraîchage de l'ESAT.

Le magasin est aujourd'hui ouvert du lundi au vendredi et l'équipe sera ravie de pouvoir vous accueillir !

*Benoît Marquette,
moniteur principal d'ateliers*

Projets inclusifs 2020-2021

Un projet d'ouverture de restaurant et de gîtes gérés par l'ESAT au cœur de Villers-Cotterêts

Le travail protégé s'inscrit de manière croissante dans une logique inclusive, en lien direct avec l'activité économique ordinaire. Les ateliers tels que le magasin Les Jardins du Cèdre, ou la Blanchisserie implantée en zone industrielle, sont le reflet du déploiement de ces logiques au sein de notre association.

En lien avec le formidable développement touristique et culturel lié à l'ouverture de la Cité Internationale de la langue Française à Villers-Cotterêts, avec la rénovation du Château François 1^{er},

l'ESAT a pour projet d'implanter un atelier restaurant au cœur de la ville. A l'instar des « Cafés joyeux » déployés sur le territoire national, ce restaurant solidaire sera un outil privilégié de professionnalisation pour inscrire les travailleurs dans une pleine et directe participation sociale.

Nous envisageons également la création d'un atelier d'ESAT « location de gîtes » à destination des visiteurs de la Cité Internationale de la Langue Française. Pleinement inscrites dans de nouvelles activités liées au tou-

risme, ces activités contribueront directement à rendre plus visibles les personnes en situation de handicap, à valoriser et développer leurs compétences et participations sociales valorisées.

L'Apei des 2 Vallées a signé une promesse de vente pour l'acquisition d'un bâtiment, en hyper centre à Villers-Cotterêts, susceptible d'accueillir un restaurant de 80 m² en salle, et 3 gîtes d'environ 70 m².



Solidarité

2020 : une Opération Brioches pas ordinaire !

Compte-tenu du contexte sanitaire lié à la Covid-19, l'Apei des 2 Vallées a décidé de ne pas organiser l'Opération Brioches sur l'ensemble du territoire comme à l'accoutumée du lundi 12 octobre au dimanche 18 octobre 2020, pour ne pas exposer l'ensemble des acteurs de cette opération au risque de contamination Covid-19.

De ce fait, aucun point de vente ni porte à porte n'a été mis en place sur l'ensemble des 4 cantons que sont Villers-Cotterêts, Château-Thierry, Essômes-sur-Marne et Fère-en-Tardenois.

En compensation, nous avons fait le choix de proposer une opération exceptionnelle, et d'inverser la logique de solidarité.

Ce sont les personnes en situation de handicap qui ont offert des brioches directement aux personnes touchées par la crise, que sont les personnes âgées et les soignants.

Un hommage leur a été rendu en déposant des brioches dans les hôpitaux et maisons de retraite partenaires de notre association, touchés par la pandémie.

En attendant de retrouver en 2021 des conditions sanitaires,

que nous espérons meilleures, l'Apei des 2 Vallées a mis en place un formulaire de don sur la plateforme en ligne Helloasso.



Un parcours de santé accessible à tous

Grâce aux dons récoltés lors de l'Opération Brioches 2018, un parcours de santé a été installé sur le site de Coyolles en 2020.

> Un parcours complet !

Le parcours de santé, installé en plein cœur du parc de Coyolles, est un circuit qui comporte quinze agrès. Deux tiers de ceux-ci permettent de travailler la vitesse, la coordination, l'utilisation des bras et l'aide à la marche.

Le dernier tiers regroupe un ensemble d'appareils qui constituent une zone de fitness. Chacun de ces agrès permet en effet de viser certains muscles et de réaliser un travail plus précis par le biais de mouvements répétés.



Actuellement ces agrès visent essentiellement un travail sur les abdominaux et sur les muscles du bassin.

Maxime Galhaut, éducateur sportif

Découvrez la vidéo de présentation du parcours de santé sur notre chaîne Youtube !

Le DASMO fortement impliqué pour la mise en place de solutions de répit

Ouvert depuis le 1^{er} janvier 2020, le Dispositif d'Accompagnement et de Soins en Milieu Ordinaire (DASMO) a su déployer et apporter des réponses souples et adaptées en matière de répit pour les aidants.

> Le DASMO, en quelques mots

Il accompagne des personnes en situation de handicap dont le projet est de vivre à domicile. Il accompagne également des personnes en situation de handicap sans solution. Il intervient alors de façon transitoire en lien avec le PCPE en attendant que ces personnes puissent être orientées vers un dispositif plus adapté, et le plus souvent en hébergement.

> L'aide aux aidants inscrite dans le projet régional de santé

Au niveau régional, l'aide aux aidants de personnes en situation de handicap et le déploiement

d'une offre de répit sont inscrits dans le cadre des orientations du Projet régional de Santé Hauts-de-France 2018-2028.

Les solutions de répit proposées par le DASMO se traduisent différemment en fonction de la demande de la personne et/ou de son aidant. Il s'agit à la fois de rompre l'isolement dans lequel la personne en situation de handicap peut se retrouver au domicile et de bénéficier d'un accompagnement adapté à partir de dispositifs existants en ESMS et ou en milieu ordinaire. L'objectif est de promouvoir et/ou de favoriser l'inclusion sociale et citoyenne de la personne en situation de handicap et d'apporter du répit aux aidants familiaux.

> Mise en place de temps partagés avec la MAS et le FAM

En 2020, des temps ponctuels d'accompagnement partagés en MAS et en FAM ont été organisés, dans un objectif de socialisation de la personne et de répit pour



les aidants. Cette réponse n'a pu être expérimentée autant que nous l'aurions souhaité, avec l'arrivée de la Covid-19. Des accompagnements individuels, notamment avec la psychomotricienne et l'éducateur sportif du FAM, afin de limiter les risques liés au virus, ont été privilégiés.

Néanmoins, d'autres activités sont programmées avec les personnes accompagnées par le DASMO, en lien avec le projet d'accompagnement personnalisé et les centres d'intérêts de chacun, sur le FAM et la MAS, ou en milieu ordinaire.

Ces accompagnements seront plus largement déployés dès que la situation sanitaire nous le permettra.

> Des activités à domicile

Le DASMO propose également des activités au domicile, adaptées à la personne, avec des accompagnements en lien avec le développement et/ou le maintien de l'autonomie, la stimulation cognitive, intellectuelle et l'expression de la personne...

Ces temps d'accompagnement au domicile sont des temps que l'aidant utilise pour sortir du domicile et prendre soin de lui (médecin, coiffeur, loisirs...).

> Des solutions d'accueil temporaire

L'accueil temporaire en établissement ou sur un dispositif spécialisé peut être mis en œuvre par le

DASMO. Une personne a pu bénéficier d'un accueil temporaire au FAM sur l'année 2020, une autre personne a bénéficié de mini séjours en unité autisme dans le Nord-Pas-de-Calais.

> Proposer l'organisation de séjours de vacances

Le DASMO pourra également, dès que possible, en fonction de l'évolution de la crise sanitaire, accompagner les personnes qui le souhaitent, pour leur permettre d'accéder aux séjours adaptés, mais aussi accompagner les familles dans l'organisation de week-ends ou de vacances, à chaque fois que nécessaire.

L'organisation d'un week-end si besoin, avec un étayage, sera possible et notamment avec la présence d'un éducateur en journée.

Ainsi, le DASMO, de par son organisation et sa mission de coordination avec ses différents partenaires, peut « proposer une offre de prestations complémentaires et diversifiées de répit, une offre à la carte permettant de répondre au plus près des besoins et des attentes de chaque personne, ainsi qu'à ceux de leur aidant ».

*Patricia Guillemette-Joigneaux,
Directrice du Pôle Autonomie*

La restructuration de l'offre d'hébergement : deux projets pour y répondre !

Le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens 2019-2023 signé avec le Conseil départemental restructure l'ensemble de l'offre d'hébergement au regard de l'évolution des besoins et des attentes des adultes en situation de handicap, avec pour objectif la fermeture des hébergements de travailleurs à Coyolles et Marolles, l'ouverture d'hébergements inclusifs à Villers-Cotterêts, l'augmentation des places en SAVS et la construction d'un Etablissement d'Accueil Non Médicalisé (EANM), type Foyer de vie, à Coyolles.

> L'EANM implanté à Villers-Cotterêts (vue ci-dessous)

Afin de développer une offre intermédiaire entre domicile et établissement et de privilégier la participation sociale des personnes, l'Apei des 2 Vallées ouvrira 35 logements individuels de plain-pied, soit

30 T2 et 5 T3, rue de la Pléiade à Villers-Cotterêts en 2023. Ce nouvel Établissement d'Accueil Non Médicalisé a l'ambition de conjuguer logements privés et espaces communs, afin de sécuriser l'hébergement tout en permettant le développement de l'autonomie de chacun. Par exemple, la restauration pourra être autonome pour les uns, dans un espace commun pour les autres, et parfois livrée à domicile suivant le projet de la personne.

L'espace commun d'une surface de plus de 300 m² accueillera un espace restauration, cuisine, patio, bureaux, salle de réunion,... Une maison de famille est également prévue.

Des espaces végétalisés, de circulation et de stationnement sont également prévus pour offrir un cadre de vie agréable aux futurs riverains de ce beau projet.



> L'EANM implanté à Coyolles (vue ci-dessous)

Cet établissement sera constitué d'une section d'hébergement de 43 places et de 10 places d'accueil de jour, qui se substitueront à l'actuel CAJ. Il sera implanté sur les emplacements actuels de la Maison des Salariés et de l'ancien Pavillon Provence aujourd'hui inoccupé.

Sous la responsabilité de Patricia Guillemette-Joigneaux, directrice du pôle autonomie, un comité de pilotage, composés de représentants de l'association, de professionnels et d'usagers se réunit régulièrement autour de l'OPAL, maître d'œuvre du projet.

L'établissement sera composé de deux ailes ayant chacune deux unités de 11 places, articulées autour d'espaces communs de restauration et de détente.

La participation à la vie quotidienne est privilégiée. Les personnes accueillies pourront préparer en partie les repas, dresser la table, contribuer à leurs espaces de vie, suivant leurs souhaits et capacités. Elles pourront également prendre des repas dans leur chambre, en respectant un équilibre entre temps privés et participation sociale.

Un espace dédié aux activités accueillera en journée les résidents, ainsi que 10 personnes en accueil de jour. Les activités en lien avec les infrastructures et organismes extérieurs seront privilégiées.

Un espace administratif et un espace technique (cuisine, buanderie, locaux techniques) compléteront le bâtiment.

A ce stade, l'ouverture de l'établissement est prévue deuxième semestre 2023.



Maud, «extraordinaire» petite fille



> Des débuts prématurés

Maud est née le 7 juillet 2013 au Centre Hospitalier de Reims à environ 5 mois et 3 semaines de grossesse. Considérée comme une extrême prématurée, elle a été prise en charge par la réanimation pédiatrique pendant deux mois, puis un mois en néonatalogie. Grâce à une chambre mère-enfant, j'ai pu être présente 24 h/24, son papa nous rejoignait chaque soir après le travail.

Maud a traversé tout ce qu'un prématuré peut traverser : broncho-dysplasie, troubles cardiaques, désaturations fréquentes, infections, septicémies... Elle a oscillé entre la vie et la mort, mais s'est toujours battue.

Les médecins ne se sont jamais prononcés sur son devenir, et nous n'avions que peu de réponses à nos questions et surtout à nos peurs.

> Le CAMPS vécu comme un tribunal

Comme tous les prématurés, elle a été suivie jusqu'à ses 6 ans. Nous avons vécu ces séances comme un tribunal. On y observait notre enfant et on pointait ce qu'elle ne savait pas faire!

«Elle ne tient pas encore assise, elle ne marche pas encore, comment mange-t-elle?»

Nous nous sentions jugés sur les «compétences» de notre fille qui revenait de loin. Nous avons tantôt des discours rassurants, nous disant de laisser faire le temps, puis d'autres, inquiétants, qui nous demandaient d'accélérer. Quoi que nous fassions, rien n'était satisfaisant pour ces professionnels du CAMPS.

L'autisme me «trottait» dans la tête quand Maud avait environ 18 mois. Certains professionnels nous disaient que non, et d'autres oui. Mais comme il est parfois difficile d'accepter ce diagnostic, nous avons préféré entendre le «non».

> La reprise de mon activité professionnelle et la garde de Maud

En congé de présence parentale jusqu'aux 15 mois de Maud, j'ai repris le chemin du travail et Maud est allée chez une assistante maternelle habitant à quelques maisons de chez nous. Au début, tout se passait bien, mais au bout de quelques mois, Maud, qui passait déjà de mauvaises nuits, en a passé d'encore plus mauvaises. Des doutes se sont installés quant à la bienveillance de cette assistante maternelle, nous avons donc retiré Maud. Depuis, nous avons trouvé une autre nounou, elle-même maman d'un enfant sourd. Elle compte beaucoup pour nous!

Maud est toujours chez cette nounou et nous avons donc fait le choix de la scolariser dans le même village.

> L'entrée à l'école : une nouvelle bataille

Maud est entrée à l'école à 3 ans et demi accompagnée par une auxiliaire de vie scolaire (AVS).

Maud appréciait se rendre à l'école et surtout être avec d'autres enfants! Cependant, après seulement quelques semaines, la nounou a été témoin d'un comportement inadapté de l'AVS envers Maud. L'école a été très réactive face à cette situation.

Pendant plusieurs semaines, Maud a été déscolarisée, jusqu'à ce que Mégane, sa nouvelle AVS, prenne ses fonctions. Par chance, le feeling est passé, Maud évoluait doucement et sereinement.

L'école avait surtout un rôle socialisant, mais chaque année, à la même période, nous devions nous battre pour que le contrat de Mégane soit renouvelé!!! Ces batailles sont épuisantes, gâchent le temps que nous pourrions passer ensemble.

Maud est restée environ 3 années scolaires avec Mégane, qui a finalement changé d'orientation professionnelle. Maud voit toujours Mégane dans la sphère privée, elle est devenue une tata de cœur, et le lien entre elles deux est très fort.

Le confinement est passé sur le chemin de Maud, et comme tous les enfants, elle n'allait plus à l'école.

À la rentrée 2020, Maud a eu une nouvelle AVS, elle-même en situation de handicap, qui est restée 3 semaines, puis de nouveau plusieurs semaines sans école. Une nouvelle AVS est arrivée fin octobre 2020, mais les absences multiples de l'AVS font que Maud n'était plus acceptée en classe.

> De déception en déception : la prise de conscience

Après des années de bataille, un conflit est donc arrivé cette année avec l'école. J'ai entamé les démarches pour que Maud soit enfin prise en charge par des professionnels du handicap.

Depuis que Maud est née, nous avons dû remettre notre confiance à des intervenants différents, et vous pouvez constater que peu ont été «compétents»... nous sommes allés de déceptions en déceptions, nous sentant constamment jugés sur l'éducation de notre fille!

Comme beaucoup d'enfants, Maud a été sur les listes d'attente pour la psychomotricité, l'orthophonie... Aucun diagnostic n'est officiellement posé sur Maud, même si au fil des années le terme de TSA est revenu plusieurs fois.



> De nouveaux espoirs en perspective

En rupture de tout, j'ai alerté l'IME de ce que nous vivions tous, et bien sûr Maud!

David Pédiac, directeur de l'IME, Florence Notat, administratrice à l'Apei des 2 Vallées, puis Audrey Buiron, nous ont aussi aidés et orientés vers le Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées.

Après quelques prises de renseignements sur ce service, et plusieurs retours positifs de leurs actions, j'ai pris contact avec Mélanie Potier. J'ai été reçue et enfin je suis tombée sur des personnes qui me comprenaient, qui nous comprenaient, mais qui surtout comprenaient Maud, et ce, sans la juger et sans nous juger!

Enfin, on pouvait parler de handicap sans tabou, prononcer le mot «autisme» sans avoir honte!!!

En peu de temps, nous avons eu une proposition de prise en charge, et la proposition d'un répit par la communauté 360 pour des activités diverses. Nous avons accepté, car il était temps que Maud puisse être entre les mains de personnes compétentes! Cela a été difficile... Mais quel bonheur! Maud est ravie de se rendre à ses séances, et nous sentons déjà des répercussions à la maison et en psychomotricité. L'équipe du PCPE fait preuve de bienveillance, d'écoute et d'un grand investissement! Ils sont à l'écoute des besoins de l'enfant et valorisent ses compétences! J'ai enfin eu des retours positifs sur Maud, cela faisait tellement longtemps! Il est évident que Maud doit bénéficier d'une prise en charge adaptée qui lui permettra d'évoluer et de travailler son autonomie.

Eugénie Wailly, maman de Maud

Duoday 2020



L'Apeï des 2 Vallées a souhaité participer à l'opération Duoday cette année 2020, pour la seconde fois.

Les principes et les objectifs de cette journée, programmée le jeudi 19 novembre, pendant la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), ont été largement diffusés auprès de tous les services de l'association. A l'échelle nationale, près de 10 000 duos ont pu être formés.

Isabelle De Crick, conseillère en insertion professionnelle, s'est chargée d'informer, d'organiser cette journée et de rassembler les différentes demandes.

Elle explique le principe : « *une entreprise accueille pendant une journée une personne en situation de handicap, en duo avec un professionnel volontaire. L'objectif de cette journée représente une opportunité de rencontres*

et d'échanges, pour changer de regard et, ensemble, dépasser nos préjugés sur le handicap et le travail.

Il y a deux possibilités pour participer à cette journée Duoday :

- Souhaiter faire un duo avec une personne reconnue en qualité de travailleur handicapé, pour faire découvrir son métier ;
- Vouloir découvrir un nouveau métier, pour les salariés de l'association ou les travailleurs de l'ESAT, qui ont une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

Une bonne dynamique a été créée et un engouement a été ressenti autour de cette journée. Plusieurs personnes se sont positionnées, environ une quinzaine, principalement des travailleurs de l'ESAT voulant décou-

vrir le monde ordinaire le temps d'une journée en binôme.

Malgré le contexte sanitaire compliqué et un confinement en vigueur, l'opération a été maintenue. Plusieurs entreprises ont été contraintes d'annuler leur participation, en raison des mesures d'hygiène et la généralisation du télétravail. Une personne a pu profiter de cette opération dans une entreprise adaptée de logistique.

L'objectif de 2021 est de permettre à un plus grand nombre de personnes de pouvoir vivre cette expérience enrichissante et pleine de sens lorsqu'on parle d'inclusion et de déstigmatisation.

Le slogan : « **1 jour = 1 rencontre pour 1 partage d'expériences** »
Rendez-vous en 2021 !

*Gaëlle Thomas,
directrice adjointe ESAT
Le Cèdre et Paillusseau*

Défi 4

Coopérer pour développer des réponses adaptées

L'actualité de notre réseau

L'Unapei, 60 ans d'histoire et d'actions

En 2020, l'Unapei a fêté ses 60 ans, et regrette de n'avoir pu célébrer cet anniversaire et revenir sur ces décennies d'actions en faveur des personnes en situation de handicap et de leur famille.

Alors que notre histoire commune de parents, d'amis, de professionnels et de personnes accompagnées résonne avec les combats que les associations du réseau Unapei portent aujourd'hui, il semble important que chaque membre de l'association (ou futur membre !) puisse la découvrir pour donner du sens à son engagement. Voici les périodes clés de l'Histoire de l'Unapei, pour la consulter en détails, rendez-vous sur :

www.unapei.org/actions/notre-histoire/



> 1948 / 1974 : De l'union nationale à la reconnaissance des droits des personnes en situation de handicap.

Les premières associations parentales de la fin des années 1950 se fédèrent pour créer, en 1960, l'Unapei, Union nationale des associations de parents d'enfants inadaptés.

En 1968, l'Unapei lance la première Opération Brioches.

> 1975 / 1990 : Vers une politique du handicap

La loi de 1975, co-écrite par l'Unapei, amorce une volonté politique d'obligation d'intégration des personnes en situation de handicap dans la société.

En 1990, l'Unapei obtient le label de grande cause nationale, qui démontre une prise de conscience de l'urgence de la situation des personnes en situation de handicap en France, mais aussi de l'importance de l'Unapei sur la scène associative française.

> 1991 / 2005 : La lutte pour la dignité et l'accès à tout, pour tous

Le combat de l'Unapei se poursuit, pour garantir la

dignité des personnes atteintes de handicap et la reconnaissance de leur droit à être actrices de leur vie. 2003 est également l'année européenne du handicap.

> 2006 / 2018 : Pour le respect des droits et leur effectivité

Les droits des personnes atteintes de handicap sont reconnus par la loi française, mais tardent encore à se traduire dans les actes.

En 2009 et 2013, l'Etat est condamné à deux reprises pour défaut de scolarisation et défaut d'accompagnement.

> 2019 / 2021 : Pour une société solidaire et inclusive

L'Unapei accompagne chaque personne atteinte de handicap à être actrice de sa vie, et contribue à accélérer l'évolution de la société vers un modèle solidaire et inclusif.

Source :

www.unapei.org/actions/notre-histoire/

Partenariats

Un outil co-construit pour une meilleure gestion des EPI

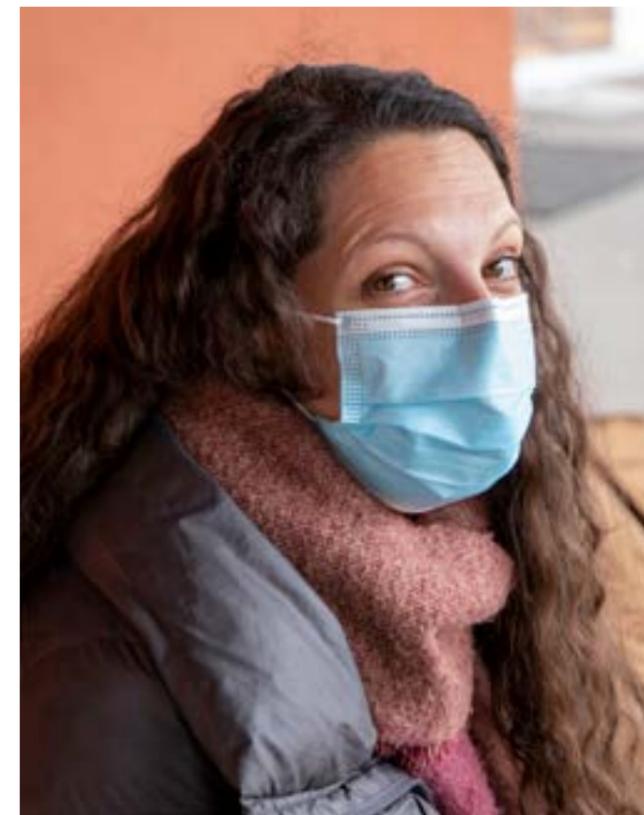
Nous nous sommes retrouvés face à un besoin urgent d'outils communs de gestion de stocks d'équipements de protection individuelle pour gérer la crise du Covid-19. Fin mars, Laëticia Naud, Responsable recherche et développement, s'est tournée vers le dispositif exceptionnel d'entraide mis en place par l'ANAP dans le cadre de la crise.

Pourquoi avoir sollicité l'ANAP pendant la crise ? Quels étaient vos besoins ?

Notre association était à la recherche d'une solution de gestion des stocks de nos équipements de protection individuelle (masques, blouses, gants, charlottes, gel hydro-alcoolique, etc.). Faisant partie du réseau de pairs de l'ANAP pour le développement d'usages du numérique, j'ai pris contact avec l'agence afin de voir s'il serait possible d'accéder à un outil existant dans les établissements sanitaires, et que nous pourrions adapter. Nous voulions pouvoir évaluer en temps réel les stocks d'EPI disponibles dans nos établissements, gérer l'ensemble des stocks, anticiper les besoins globaux et par structure.

Quelle solution avez-vous pu trouver dans le réseau de l'ANAP ?

Avec Christian Prudhomme, directeur adjoint de la clinique psychiatrique Saint-Didier, directeur du système d'information et des organisations de la clinique chirurgicale du Vivarais en Ardèche, lui-même expert ANAP, nous avons co-construit en un temps record un tableau Excel permettant de renseigner sous forme d'onglets la consommation et l'approvisionnement quotidiens d'EPI, dans chaque établissement et service, l'état des stocks, l'autonomie et les besoins par établissement. Cela nous a permis de n'être jamais en difficulté d'approvisionnement, de mieux anticiper les réapprovisionnements et d'adapter l'utilisation EPI en fonction des recommandations de l'agence régionale de santé pour éviter une surutilisation des masques, des gants, du gel hydro-alcoolique, etc.



Utilisez-vous toujours ce tableau ?

Oui. Les cadres se sont appropriés cet outil durant la première vague du Covid, et nous avons pu le partager sur notre système d'information numérique. Aujourd'hui, il est complété sur chaque établissement et service. Ce tableau a également été diffusé sur le site de l'ANAP pour être utilisé par d'autres organismes.

Si nous avons déjà un système d'information bien développé, c'est la première fois que nous mettons en partage un tableau utilisé de manière transversale à tous les établissements.

*Laëticia NAUD,
responsable recherche et développement*

Une expérience enrichissante...



Chef de service socio-éducatif à l'EPSMD de l'Aisne, je suis en formation CAFERUIS pendant laquelle un stage doit être effectué. Je souhaitais le faire dans le secteur médico-social et en particulier en foyer d'hébergement.

J'ai eu la chance d'être accueillie par l'Apei des 2 Vallées au sein du pôle vie sociale, dans ce contexte sanitaire particulier, en raison de la pandémie de Covid-19 qui rend la recherche de terrain de stage particulièrement difficile ! Un grand merci pour cette ouverture d'esprit et pour cet accueil.

Durant ce stage, d'une durée de 10 semaines, j'ai pu découvrir l'ensemble des établissements et services qui composent le pôle vie sociale, les équipes et les résidents.

À l'issue de cette période, en accord avec la directrice de pôle, j'ai souhaité me poster sur le Foyer d'hébergement Paillusseau de Marolles, en lien avec

le dossier d'expertise technique que je devais produire.

L'ensemble de l'équipe de direction, tant Madame Toulouse, directrice de Pôle, que les chefs de service, tous se sont montrés très disponibles tout au long de mon stage et à mes différentes interrogations, merci à eux !

> Une vision humaine ...

Au sein de l'Apei des 2 Vallées, au-delà du travail afférent à mon poste de chef de service, j'ai pu découvrir une vision humaine de l'accompagnement des résidents, considérés non pas uniquement comme des personnes « prises en charge » mais réellement et totalement comme des individus à part entière avec leur statut de personne, de citoyen... Les équipes sont présentes pour les résidents, sur leur lieu de vie, et tentent au maximum de les accompagner vers un mieux-être, tout en leur apportant le cadre nécessaire à la vie en collectivité.

Cette approche humaine du travail, certes en lien avec la loi 2002-2 du 2 janvier 2002, semble aller bien au-delà d'un cadre réglementaire et être inscrite dans un socle de valeurs éthiques et déontologiques communes à la direction de l'association, désireuse de les faire partager et appliquer aux équipes.

> Un positionnement en accord avec mes valeurs

Cette expérience me conforte dans cette posture de chef de service, à la fois présente pour les équipes et à l'interface de la Direction et de ces dernières, mais également personne-ressource pour les résidents, leur entourage et les partenaires. Une vision humaine du chef de service, proche de mes valeurs personnelles et professionnelles.

*Ségolène De Jodar,
Cadre socio-éducatif de l'EPSMD de l'Aisne*

CULTURE SANTE : une mission d'appui artistique proposée par la DRAC et l'ARS

L'Apei des 2 Vallées a toujours eu à cœur de diffuser la culture au sein de ses établissements. Engagée à travers des valeurs fortes, l'association s'inscrit pleinement pour le droit à la citoyenneté pour l'ensemble des personnes qu'elle accueille ou accompagne au sein de ses établissements et services, et l'accessibilité à la culture n'échappe pas à cette règle.

Novatrice et dynamique, elle s'inscrit chaque année dans des actions culturelles. À ce titre, nous avons bénéficié d'une subvention DRAC/ARS dans le cadre de la Mission d'Appui Artistique 2018-2019. Cette expérience, riche sur le plan humain, bousculant les codes habituels, a été très appréciée par les enfants et les résidents.

Après une première expérience de la résidence d'artiste, c'est avec enthousiasme et conviction que nous avons souhaité reconduire cette expérience et l'élargir à d'autres publics de l'association.

> «Droit de cité!»

En 2020, la thématique était intitulée : «Droit de cité!» ou «de l'inclusion dans la cité de la personne en situation de handicap».

Cette thématique a été imaginée à partir du désir des personnes accompagnées de pouvoir participer à des activités comme tout un chacun dans la cité et des nombreuses questions encore trop souvent présentes : «Pourquoi ma fille ne peut-elle pas intégrer le cours de danse?», mais aussi du retour également de professionnels qui, en activité extérieure, ont pu constater que certaines personnes portent des regards moqueurs sur les personnes en situation de handicap et du «Comment peut-on encore à notre époque changer de trottoir quand on se trouve face à une personne présentant une déficience?».

Voici le point de départ de cette nouvelle résidence d'artiste!



> Rencontre avec Walli Breidi, artiste plasticien

Après plusieurs déconvenues, liées aux conditions sanitaires, l'artiste plasticien sélectionné, Walli Breidi, a pu, durant 9 semaines, courant octobre et novembre 2020, intervenir auprès des résidents de la MAS, du FAM et du SESSAD.

A travers un concept original, il s'agissait de transposer les ondes cérébrales de chacun en image.

L'artiste a ainsi créé de nombreuses œuvres numériques. Le média proposé a permis la participation de tous. La finalité de la résidence devait allier démocratie du handicap en cité avec diverses propositions :

- Des expositions à Villers-Cotterêts et Château-Thierry
- Un apéritif dinatoire créatif avec intervention de l'artiste, mêlant tous les publics, en partenariat avec le lycée Saint-Joseph de Château-Thierry malheureusement, une fois de plus, la situation sanitaire a mis un frein à ces volontés. Nous pouvons nous réjouir cependant qu'au retour de conditions plus favorables, Monsieur Breidi a proposé de revenir finaliser ces projets lui tenant particulièrement à cœur. Vivement le Droit de Cité de nouveau!

David Pédiac, Directeur du pôle enfance

Partenariats

Tai-chi Chuan et du Qi qong dans le contexte « COVID »

En réponse à l'appel à initiatives de l'Unapei «Fonds d'urgence COVID-19/Handicap : tous unis et solidaires» paru en juin 2020, un projet a été réalisé de fin juillet à fin septembre 2020 aux foyers de vie de Coyolles et Château-Thierry ainsi qu'au foyer d'accueil médicalisé.

Au total, 32 séances ont permis à une trentaine de personnes en situation de handicap et quelques professionnels de participer à une activité de loisirs bénéfique pour leur santé et leur vie sociale.

>Le but de ce projet

Dans le contexte de l'épidémie du COVID-19 et suite à la période de confinement, affectant les loisirs, les liens sociaux, le manque d'activités physiques et le bien-être des personnes en établissements médico-sociaux ont été impactés.

Gregory Légalle, intervenant «Les arts du Tao», a proposé des activités ludiques et adaptées de Taichi-Chuan et du Qigong, en réponse à ce constat.

> La démarche

S'installant dans une volonté de faire partager les bienfaits de la santé physique comme psychologique, l'intervenant a mis en place des programmes adaptés, détaillés et très séquencés construits spécifiquement dans le cadre de ce projet. Il a travaillé

en insistant sur la relaxation et la respiration pour une remédiation cognitive générée par le mouvement, le ressenti, et la gestion émotionnelle.

> Les effets observés

Les personnes accompagnées ont démontré une excellente détermination à l'exécution des gestes, et se sont installées au fil des séances dans une compréhension de ce qui leur était demandé, diminuant ainsi le besoin d'accompagnement, grâce au mimétisme.

La respiration et la concentration ont permis un accès efficace à la pratique de la relaxation. Les progrès ont été rapides et de plus en plus manifestes. Les personnes s'exprimaient par de fréquents bâillements de relaxation pendant les exercices et ressentaient également très vite les étirements bénéfiques pour leurs corps, par la dissipation de certaines dou-



leurs ciblées par les exercices.

Les noms des postures, mouvements, l'utilisation d'outils, accentuent l'aspect plaisant et ludique de l'activité. Les progrès réalisés en 2 mois ont été étonnants. L'ambiance dans les groupes a été favorable à la création de lien social.

Laëtitia Naud et Gregory Légalle



Partenariats

Une convention avec le Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS)

L'Apei des 2 Vallées a signé en octobre 2020 une convention de partenariat avec le SDIS de l'Aisne pour que les pompiers puissent utiliser nos établissements comme sites de manœuvre pour des exercices incendie ou de secours à la personne par exemple.

Dans ce cadre, l'alarme incendie s'est déclenchée par détection de fumées, le mardi 20 octobre 2020 à l'IME puis le mercredi 21 octobre 2020 au foyer de vie de Château-Thierry. En formation «chef d'agrès», les pompiers ont pu s'exercer et passer le test en situation réelle.

Ces exercices en situation réelle permettent de former les pompiers, mais aussi les professionnels des



établissements et de sensibiliser les personnes accueillies. La présence de fumée froide inoffensive qui se répand dans le bâtiment étant un élément nouveau et qui peut perturber... Ces expériences formatrices permettent d'identifier les améliorations à apporter pour accompagner au mieux les résidents et professionnels à un éventuel départ d'incendie.

Cécile Riboulet, responsable sécurité



Nouveaux dispositifs

L'équipe mobile et le PCPE se déploient

Dans une dynamique de développement partenariale et territorialisée et afin de coordonner les réponses au plus près du public accompagné, l'Apei des 2 Vallées a depuis juillet 2020 fait le choix d'implanter deux de ses services sur le secteur du Soissonnais.

Le pôle de compétences et prestations externalisées (PCPE) du sud de l'Aisne et l'Equipe Mobile pour enfant et adolescent en situation complexe ont implantés des bureaux professionnels au 17 rue de Villeneuve, à Soissons.

> Le PCPE, en quelques mots

Le PCPE, ouvert en juin 2019, a pour objectif d'accompagner des personnes en situation de handicap sans solution adaptée ou en risque de rupture de parcours ainsi que leurs aidants. Ce dispositif souple et adaptable permet d'apporter une réponse ajustée aux besoins les plus complexes. Il vise à proposer à chacune des personnes un plan d'intervention individualisé qui implique la coordination d'une pluralité de professionnels dans une visée inclusive

et dans une logique de parcours de vie. Le PCPE travaille dans ce cadre avec une pluralité d'acteurs du territoire Axonnais.

> L'équipe mobile pour enfants en situations complexes

L'Équipe Mobile pour enfant et adolescent en situations complexes a été créée en janvier 2020 en collaboration avec l'AEI de Tergnier et l'EPSMD de l'Aisne.

Ce dispositif innovant vise à venir en soutien et en appui des professionnels au sein des structures d'accueil médico-sociales, accompagnant les enfants et adolescents âgés de 3 à 20 ans.

Elle a pour objectif de faciliter les liens de coopération et de coordination entre le secteur social, médico-social et sanitaire afin de permettre la continuité des parcours des jeunes en situation de handicap complexe et d'éviter les ruptures d'accompagnement.

*Mélanie Potier,
chef de service PCPE et équipe mobile*



L'équipe mobile étendue au secteur de l'Aide Sociale à l'Enfance

Fort de cette expérience d'une année avec l'équipe mobile pour enfants et adolescents en situation complexe et dans une volonté de créer au sein du département de l'Aisne une équipe mobile intersectorielle, la Direction de l'Enfance et de la Famille du Conseil départemental de l'Aisne a travaillé en collaboration avec l'Apei des 2 Vallées afin d'étendre son équipe mobile handicap au secteur de l'aide sociale à l'enfance.

Il est important de considérer qu'environ 25 à 30 % des enfants accompagnés par les services de l'aide sociale à l'enfance sont porteurs de handicaps.

Le contrat départemental de prévention et protection de l'enfance (CDPPE) a été adopté par l'assemblée départementale le 12 octobre 2020, il intègre le déploiement de cette équipe mobile handicap ASE. Depuis novembre 2020, l'Apei des 2 Vallées a donc étendu son champ d'intervention au secteur de la protection de l'enfance afin d'apporter son expertise et ses compétences au service des professionnels de l'aide sociale à l'enfance que sont les maisons d'enfants à caractère social, les foyers de l'enfance et les assistants familiaux.



Nouveaux dispositifs

Quelques mois d'exercice pour le Dispositif Emploi Accompagné (DEA)

> Qu'est-ce que l'emploi accompagné ?

La notion d'emploi accompagné a été introduite par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Le déploiement national de ce dispositif s'est fait grâce à une vague d'appels à candidature.

Le dispositif emploi accompagné de l'Aisne a vu le jour en janvier 2020, suite à l'appel à candidature lancé par l'ARS des Hauts-de-France en août 2019. Le DEA de l'Aisne, porté par l'Apei des 2 Vallées, s'est construit de manière partenariale avec 9 organismes gestionnaires co-porteurs que sont : AED, AEI, APF, Apei de Soissons, Apei de Saint Quentin, Fondation Savart, groupe EPHÉSE, Espoir O2, AJP, ainsi que le service public de l'emploi (Pôle Emploi, Cap Emploi et les missions locales du territoire) et la MDPH de l'Aisne.

> A qui s'adresse le DEA et que fait-il ?

Concrètement, le dispositif s'adresse à toute personne de plus de 16 ans ayant une Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé (RQTH) et un projet professionnel en milieu ordinaire de travail.

Le DEA met en œuvre différentes prestations de soutien pour permettre à la personne d'accéder, de se maintenir ou d'évoluer dans l'emploi. Le conseiller référent participe également à la mise en place d'un accompagnement médico-social en fonction des besoins.

Le DEA offre à l'employeur un soutien, des informations et des connaissances visant la bonne intégration du salarié et la pérennité de l'emploi.

> La philosophie du DEA et de l'équipe

L'emploi d'abord, « place and train » : suite à une période plus ou moins longue sans emploi, ou encore à cause d'un manque de confiance, la plupart des personnes ont besoin de concret. Notre objectif est de relancer une dynamique en trouvant un emploi adapté, et ensuite de proposer un accompagnement renforcé afin de sécuriser et consolider la démarche.

Une démarche d'autodétermination : laisser la personne être actrice de ses choix et de son projet.

Une co-construction : logique partenariale et collaborative avec la personne et les acteurs du territoire en vue de sécuriser le parcours.

> Une année écoulée

Cette première année de fonctionnement a permis de structurer et formaliser les premiers outils du Dispositif Emploi Accompagné, de définir l'organisation et les processus d'accompagnement et de démarrer les accompagnements suite aux notifications de la MDPH.

La crise sanitaire et un changement de direction en cours d'année ont eu un impact significatif sur les débuts de mise en œuvre et le déploiement du DEA de l'Aisne.

L'équipe est composée de 3 conseillers (2ETP), d'un coordinateur (0.2 ETP) et d'un temps de secrétariat (0.1 ETP).

Nous avons signé des conventions de gestion avec chaque co-porteur et travaillons également en étroite collaboration avec la MDPH de l'Aisne et le Service Public de l'emploi, avec lesquels nous avons signé des conventions partenariales.

> Les admissions

En 2020, nous avons accompagné 9 personnes avec une notification DEA.

A fin 2020, 5 autres personnes étaient en attente d'orientation auprès de la MDPH.

Nous avons 10 personnes notifiées pour lesquelles l'admission se fera prochainement. Après tentatives de premiers contacts, 2 personnes restent injoignables.

Au total, 42 fiches « premier contact » ont été rédigées. Elles permettent aux personnes, aux établissements médico-sociaux ou aux partenaires du service public de l'emploi d'entrer en contact avec le service. En fonction du profil de la personne, les conseillers recontactent et orientent pour la demande d'orientation « DEA » auprès de la MDPH.

Il n'y a pas eu de sortie des effectifs en 2020.

> Les accompagnements

La majorité des accompagnements concernent des personnes en recherche d'emploi.

Toutes les personnes accompagnées sont actuellement en suivi dit « intensif », car en début d'accompagnement.

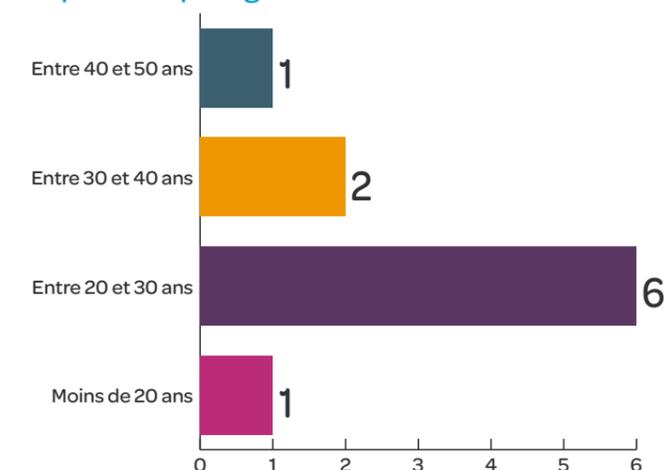
On distingue 4 étapes d'accompagnement : évaluation de la situation, élaboration du projet, recherche d'emploi et sécurisation du parcours.

8 personnes accompagnées sont en phase d'évaluation de la situation, 1 personne en phase d'élaboration du projet.

Répartition en fonction du sexe



Répartition par âge



Un contact unique pour le Dispositif Emploi Accompagné

03 23 96 58 20

dea.aisne@apei2vallees.eu

La Communauté 360 COVID dans l'Aisne vue de la MDPH et de l'Union des Associations

Il s'agit d'une collaboration et une co-construction territoriale avec les représentants des personnes handicapées (l'Union des associations) les porteurs des PCPE (AEI et Apei des 2 Vallées) et l'APAJH qui avait déposé un projet par ailleurs.

Cette volonté de s'engager et de faire vivre cette co-construction a été pour la MDPH une suite logique de son engagement dans les cellules de coordination (ARS / Conseil départemental et celle initiée par la MDPH) mises en place dès le début de la crise sanitaire, et dans son rôle d'assembleur qu'elle a pleinement investi depuis de nombreuses années.

Elle y a trouvé l'expression :

- D'une coopération partenariale **intersectorielle** pour une coordination renforcée.
- D'une mobilisation des expertises multidimensionnelles et des compétences dans une **logique de parcours**.

- D'une concrétisation de la **pair-aidance** et de l'**autodétermination**.
- Des réponses **pour tous** rapides, souples et modulables permettant un accompagnement **inclusif** et l'**accès au droit commun**.
- Un développement de **solutions communes et innovantes** sur le territoire.

Après presque une demi-année d'existence la Communauté 360 COVID de l'Aisne reste une construction pas à pas, et un laboratoire de solutions et de coopérations entre tous les acteurs pour développer une véritable société inclusive.

La conduite de ses travaux ne serait pas possible sans son binôme de chargées de l'ingénierie du projet, en première ligne pour explorer les conditions d'une coordination professionnelle d'horizons différents (Conseil départemental / Organisme gestionnaire).

La Communauté 360 de l'Aisne n'est qu'à une étape de son existence et il lui reste des projets à mener à court terme :

- **Faire connaître la communauté 360** par un plan de communication ambitieux.
- **Mobiliser l'ensemble des acteurs** : une gouvernance évolutive, des outils intégrant l'ensemble des acteurs, un plan de développement partenarial large et efficace.
- **Être accessible à tous** : faire émerger les demandes des « invisibles » et des personnes ayant ou pas une orientation (CDAPH) non aboutie et en particulier celle non aboutie.
- **Identifier et faire remonter les besoins en matière de transformation de l'offre** : avec des crédits de développement de solutions d'accompagnement mobilisables par la Communauté.

COMMUNAUTÉ 360 AISNE

N° VERT D'APPUI*

aux personnes en situation de handicap, aux aidants, aux professionnels, pour des solutions près de chez vous.

0 800 360 360

*service & appel gratuit

Sophie Cluzel en visite dans l'Aisne



Le vendredi 22 janvier 2021, Sophie Cluzel, secrétaire d'État aux personnes handicapées, était en visite dans notre département.

Quelques mois après le lancement des communautés 360 sur le territoire national, Sophie Cluzel est venue faire le point d'étape avec les principaux acteurs du département.

Grâce à une forte mobilisation de la MDPH, de l'ARS et des partenaires associatifs du territoire Axonais, des solutions de répit ont pu être mises en place dès les vacances de la Toussaint et Noël.

Rappelons que l'Apei des 2 Vallées s'est mobilisée pour répondre et proposer ces solutions de répit.

Le saviez-vous?



L'œuvre en mosaïque qui figure en arrière-plan de la photo ci-contre est une création du Centre d'Activité de Jour de Chierry.

Elle a trouvé sa place au sein des nouveaux locaux de la MDPH à Laon.

suite été saisi par Nicolas Fricoteaux, président du Conseil départemental de l'Aisne.



Merci Adriana !



Arrivée un 29 septembre 1980, Adriana Colson, a pris sa retraite le 1^{er} septembre 2020 après 40 ans de carrière à l'Apei des 2 Vallées.

mation et de toutes celles que j'ai faites et je les ai trouvées intéressantes à chaque fois.

Je suis restée à l'IME jusqu'en 2007, et j'ai pris mon poste en janvier 2008 au Picardie. Je suis passée des enfants et adolescents à des adultes qui travaillaient à l'ESAT.

Comment avez-vous vécu ce changement ?

La relation avec les adultes n'est pas la même qu'avec les enfants. Je me souviens d'un adulte qui avait travaillé toute la journée, à qui j'avais demandé « Quelle activité veux-tu faire ? ». Il m'a répondu : « J'ai travaillé toute la journée, je ne veux pas faire d'activité ! »

Avec les enfants, il fallait toujours les occuper et être force de proposition. Les adultes forcément en rentrant du travail, n'avaient pas les mêmes envies, ni les mêmes besoins.

Quelle évolution avez-vous constatée pendant toute votre carrière ?

L'évolution la plus marquante est celle au niveau de l'accompagnement. On pensait « collectif » avant. A l'époque, la lingère achetait tout en « gros ». Tous les résidents avaient les mêmes pantalons.

Je me souviens qu'elle mettait

des scratches à la place des boutons.

Aujourd'hui, les avis, les envies des résidents sont pris en compte. C'est eux qui choisissent leurs vêtements, leurs activités...

J'ai aussi constaté une évolution de la population accueillie sur le Picardie. Les jeunes hommes sont arrivés avec des besoins différents avec davantage d'autonomie dans leurs déplacements, dans la communication et d'autres problématiques que nous n'avions pas l'habitude d'accompagner, mais je reconnais que cela a été très enrichissant.

L'arrivée de cette population a créé du trouble au début pour les équipes. La cohabitation n'a pas toujours été simple avec les anciens résidents plus âgés.

Avant on vivait en autarcie, et, quand on sortait, tout le monde se retournait sur nous. Aujourd'hui, c'est différent, je trouve que les personnes sont moins stigmatisées. Les établissements se sont ouverts et la participation sociale des résidents est beaucoup plus importante.

Propos recueillis par Audrey Omnes

Adriana, quel a été votre parcours professionnel ?

Je suis arrivée à l'Apei grâce à une copine, qui travaillait ici à l'époque. Elle aimait tellement ce qu'elle faisait, qu'elle m'a donné le goût de ce métier.

Je n'étais pas diplômée et j'étais en première année de pharmacie. J'ai décroché, suite à un événement familial, et je suis arrivée en 1980 à l'IME « Le Cèdre », en accompagnement des plus jeunes enfants en internat.

Ensuite, j'ai fait un peu d'ateliers en IMPRO. Je proposais principalement des activités manuelles.

D'abord en internat, puis sur les activités d'externat, j'ai préféré revenir en internat ensuite.

Entre-temps, j'ai passé mon diplôme d'Aide Médico-Psychologique en 1984 à Paris.

Cette formation m'a permis de prendre conscience de mon métier et d'échanger avec mes collègues d'autres établissements.

Je me suis enrichie de cette for-





Apei des 2 Vallées | Siège social
1, rue de Queue d'Ham | 02 600 Coyolles
03 23 96 60 98 | siege@apei2vallees.eu
www.apei2vallees.fr