

L'année 2019 du GAPAS





Les moments qui ont compté en 2019 — p. 5

Accompagner chaque jour enfants et adultes
en situation de handicap dans leur citoyenneté — p. 8

Innovation, développement, transformation de l'offre
/ les avancées — p. 10

Le GAPAS, acteur du handicap rare — p. 18

Développement durable :
un foisonnement d'initiatives, un cap ambitieux — p. 20

Vie interne, ressources humaines,
développement des compétences — p. 26

Organisation, accompagnement de la transition,
qualité de l'accompagnement — p. 29

27 établissements et services sociaux
et médico-sociaux complémentaires — p. 31

L'année 2019

Pierre Gallix, président, François Bernard, directeur général, et Annick Segismont, représentante du conseil central des personnes accompagnées, partagent leurs points de vue sur l'année 2019.

Quel regard portez-vous sur 2019 ?

Pierre Gallix :

Je retiens de 2019 l'avancement de notre projet Vision 2030, avec plusieurs temps de réflexion et un séminaire de travail sur les valeurs du GAPAS, mêlant administrateurs, personnes accueillies et professionnels.

En 2019, nous avons aussi été choisis pour siéger au Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées (CNCPH), sur la mandature 2020-2023. Nous ferons partie du comité de gouvernance, en tant qu'assesseur de la commission « Organisation institutionnelle ». C'est une belle reconnaissance institutionnelle de ce que peut proposer et apporter le GAPAS, notamment dans les réflexions sur la transformation de l'offre. Cela nous oblige à l'excellence aussi !

François Bernard :

2019, c'est aussi une année où nous avons poursuivi le développement et la transformation de l'offre du GAPAS : ouverture d'unités d'enseignement externalisées et d'habitats inclusifs, création d'un accueil de jour en Ile-de-France pour des adultes autistes en préfiguration d'un futur foyer d'accueil médicalisé...

En 2019, nous avons aussi lancé le projet d'évolution de notre organisation associative. Nous souhaitons réfléchir à une structuration du GAPAS par région.

Annick Segismont :

De mon côté, 2019 marque ma première année entière de résidente au FAM L'Abbaye. Je me suis investie dans les projets de jardinage et d'horticulture de l'établissement ; cela me plaît beaucoup. C'est aussi l'année de mon élection au conseil central des personnes accompagnées. Je suis heureuse de pouvoir défendre les projets des personnes que je côtoie et représente, et d'apporter une réflexion ancrée dans notre quotidien, notre vécu.

Où se situent les principales difficultés ?

François Bernard :

Nous ne pouvons nous satisfaire qu'il y ait autant de personnes en attente de solutions. A titre d'exemple, à l'IME Notre Ecole, nous avons 32 places, et 190 personnes sur liste d'attente. La situation est similaire pour le SESSAD Confluences. Nous avons 44 places, et 50 personnes sur liste d'attente. Dans certains établissements ou services, les financements ou les moyens sont insuffisants pour proposer tous les accompagnements nécessaires, voire, tout simplement, pour permettre à des enfants en situation de handicap de bénéficier d'un enseignement scolaire. Nous souhaitons être force de proposition auprès des Agences régionales de santé et de nos financeurs sur ces sujets.

du GAPAS

Sur quoi allez-vous continuer à mettre votre énergie, en 2020 et après ?

Pierre Gallix :

Nous allons continuer à agir et à travailler avec toujours le même parti pris : permettre aux personnes d'exprimer et de faire respecter leurs choix, favoriser leur autodétermination.

François Bernard :

Nous continuerons aussi à promouvoir la coopération : avec les familles, entre et avec les professionnels, la gouvernance et les partenaires. C'est une valeur complémentaire à l'autodétermination.

Qu'est-ce qui vous encourage ?

Pierre Gallix :

Je constate que la représentation du handicap et les modes d'action en faveur des personnes handicapées sont en train d'évoluer. C'est encourageant, même s'il reste des combats encore longs et essentiels à mener pour rendre concrète et naturelle cette idée d'autodétermination des personnes. Il y a encore beaucoup trop de personnes sans solution vraiment adaptée. Pour celles-ci, il ne faut pas hésiter à sortir des sentiers battus, à innover, à coopérer. C'est ce dont nous aurions encore besoin : être soutenus dans nos efforts pour expérimenter, innover, trouver des solutions nouvelles.

Annick Segismont :

Ce qui m'encourage, c'est de penser à l'avenir. Personnellement, je m'imaginer bien vivre, plus tard, en dehors du foyer. Habiter une maison toute simple avec mon conjoint, et pourquoi pas d'autres personnes. Etre aidés bien sûr, si nous en avons besoin, mais vivre au rythme que nous aurons choisi.

**VISION
2030**

Un projet pour l'avenir

Le GAPAS s'est donné trois ans pour construire sa Vision 2030 : imaginer ce que sera le GAPAS à horizon 2030, définir son idéal et ses priorités. La démarche de réflexion s'alimente d'expériences, de rencontres et d'événements, et inclut toutes les

parties prenantes : professionnels, partenaires, personnes accompagnées et leurs familles... La « Vision 2030 », stabilisée fin 2020, alimentera en continu le projet associatif, et se déclinera de manière opérationnelle dans les stratégies triennales.

PARLER DE 2019... EN MAI 2020

Nous avons réalisé ce rapport d'activités et cet entretien en mai 2020, dans le contexte très particulier de crise sanitaire. C'est une période de tension et d'incertitudes, mais elle nous permet de mesurer le sens des responsabilités et la mobilisation des professionnels du GAPAS, et toute l'agilité et la réactivité de notre organisation. Je souhaite remercier chacun d'entre eux.

Pierre Gallix

LES MOMENTS

CE QUI RELÈVE
DU CONTEXTE
NATIONAL

Le Rapport de l'ONU sur
les droits des personnes
handicapées pointe les
marges de progression
de la France

CE À QUOI
LE GAPAS
CONTRIBUE

Journée d'échanges
sur l'habitat inclusif
réunissant
70 professionnels de
7 organisations sociales,
médico-sociales et
sanitaires

LES PROJETS,
ACTIONS
DU GAPAS

Ouverture d'une Unité
d'Enseignement
Externalisée à l'école
primaire Curie Michelet
(Loos), rattachée à l'IME
La Pépinière

Le Centre de ressources
Robert Laplane
rejoint le GAPAS

LA VIE / LES
ÉVÉNEMENTS
DU GAPAS

Cérémonie des vœux :
250 personnes
simultanément réunies
à la MAS L'Alter Ego
(Mennecy) et à l'IME La
Pépinière (Loos)

TS QUI ONT COM

M

25 pays européens signent un manifeste en faveur de l'autonomie des personnes handicapées

A

V

M

Des milliers de personnes vivant avec un handicap mental sous tutelle peuvent enfin voter sans restriction lors des élections européennes

J

U

A

O

A

Contribution des personnes accompagnées au Grand Débat National - Ateliers organisés par les professionnels

R

Séminaire régional « Inclusion par l'habitat » Une démarche portée par l'URIOPSS Hauts-de-France

I



Participation du GAPAS au lancement de la rentrée 2019 de l'école inclusive - Avec Jean-Michel Blanquer, Ministre de l'Education Nationale, et Sophie Cluzel, Secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées

S

Colloque international polyhandicap et processus d'apprentissage

Le GAPAS et d'autres organisations engagées lancent un appel aux pouvoirs publics pour un 3ème schéma handicaps rares

T

1^{ère} représentation du spectacle *Les Diables* Cie de l'Oiseau-Mouche



Ouverture du cabinet de recrutement de la MAS Le Hameau

Inauguration des Habitats Partagés d'Armentières

Lancement des travaux pour l'ouverture de l'accueil de jour de Montfermeil (93) pour 18 adultes autistes

S

Inauguration des locaux des SESSAD Confluences et Le Tremplin Sainte-Geneviève-des-Bois



Journée de formation des Relais Vision

Réunion des pilotes des cercles développement durable

D

Colloque Vision « En route vers 2030 ! » à Evry-Courcouronnes

M

Participation de 50 personnes accueillies et professionnels à La Route du Louvre entre Lille et Lens (marche et course à pied)

1^{ère} journée d'intégration des nouveaux professionnels à Roubaix

A

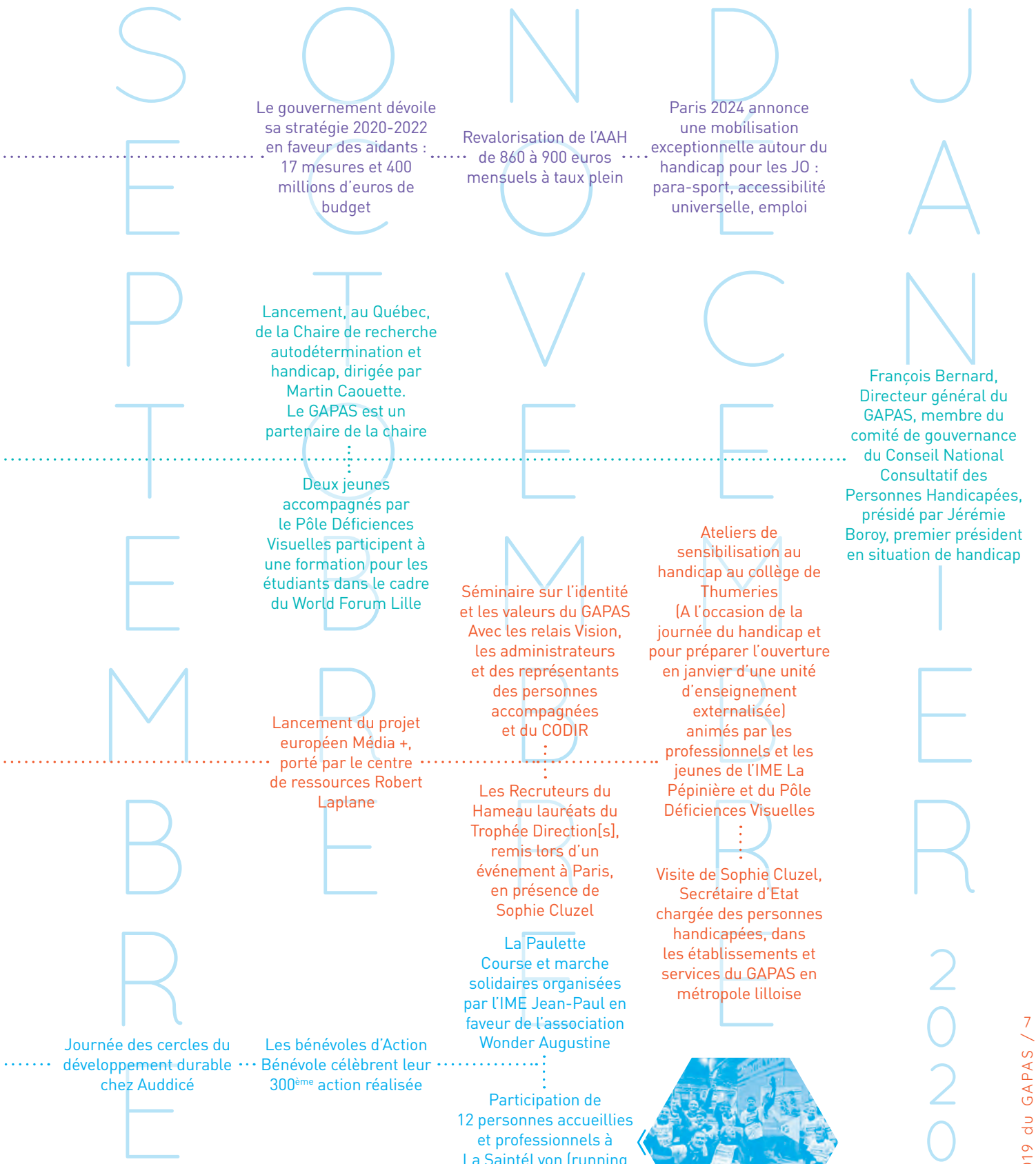
2^{ème} édition du festival de musique inclusif Zik'n Roul 800 participants

2^{ème} journée d'intégration des nouveaux professionnels à Evry

Le CNRHR La Pépinière fête ses 20 ans



1 P T É E N 2 0 1 9



ACCOMPAGNER CHAQUE JOUR ENFANTS ET ADULTES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LEUR CITOYENNETE

Groupement de 4 associations partenaires *,
le GAPAS propose, à travers la gestion
de 27 établissements et services sociaux
et médico-sociaux, diverses formes
d'accompagnement pour des personnes en
situation de handicap, enfants et adultes.

Chacune des associations membres du GAPAS
est représentée à l'assemblée générale par
4 représentants et, au conseil d'administration,
par 3 représentants, administrateurs élus
au sein de l'assemblée générale. Le conseil
d'administration est présidé par Pierre Gallix.

Le GAPAS est par ailleurs doté d'une direction
générale qui, dans un dialogue constant avec
les autres établissements et services, déploie
un panel de services communs : administration
et finances ; ressources humaines ; qualité et
développement ; communication et mécénat ;
systèmes d'information.

* Art et Education ; La vie, autrement... ; l'ANPEA (Association Nationale des
Parents d'Enfants Aveugles) ; AIDERA Essonne.

Le GAPAS défend :

- le droit à l'autonomie et à la dignité pour chacun
- le droit à l'éducation, à la culture, à la santé, au savoir... le droit d'être citoyen
- la solidarité et l'engagement à l'origine de nos actions, visant à transformer la société et bousculer les normes établies
- la possibilité de servir l'intérêt général sans renoncer à son libre-arbitre
- l'utopie nécessaire, qui amène à dépasser ses limites pour innover et se réinventer

COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION au 31 décembre 2019 :

Jean-Luc Assouly,
Yves Delporte, vice-président
Nicolas Eglin,
Pierre Gallix, président
Claudine Glorieux,
Michel Sagnier,
Rachida Teraoui,
Pierre Vaello,
Florence Vanhecke,
Georges Vedel, vice-président
Bernard Vigin, vice-président
Daniel Zielinski, vice-président

nos PARTENAIRES INSTITUTIONNELS

Sur les territoires où il est implanté, le GAPAS entretient des relations très étroites et de confiance avec les institutions et collectivités locales qui agissent dans le champ du handicap.



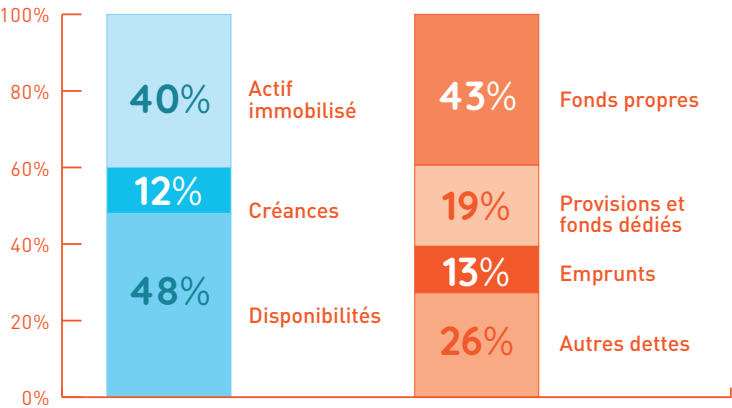
nos PARTENAIRES DE RÉSEAUX

Le GAPAS est adhérent de l'URIOPSS Hauts-de-France, de l'URIOPSS Île-de-France, du CREAI Hauts-de-France, de l'Association Autisme Ressources (CRA Nord-Pas de Calais) et membre du GCSMS Polycap.



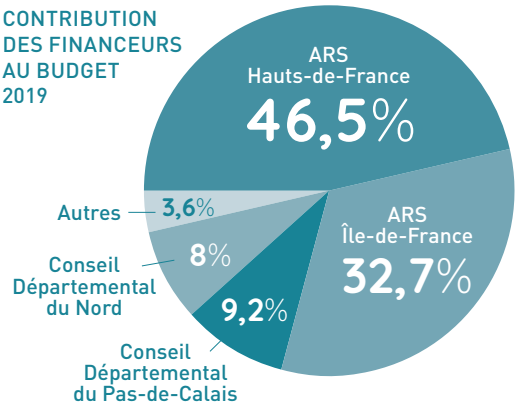
BILAN 2019

Le bilan 2019 s'établit à 26 845 997 €

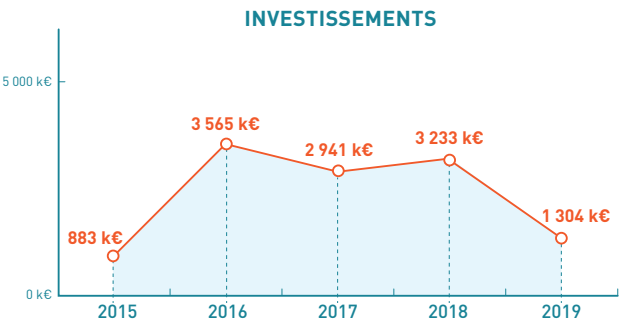
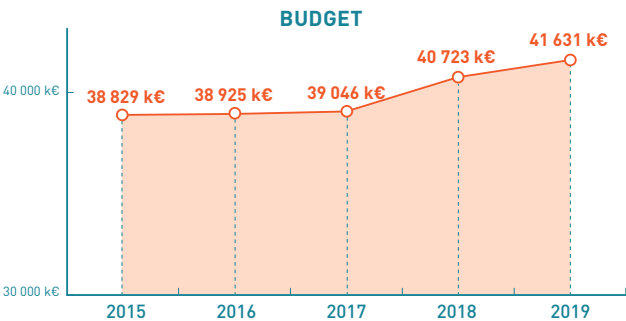


BUDGET 2019

Le budget 2019 s'établit à 41 631 081 €



EVOLUTION BUDGET ET INVESTISSEMENTS





INNOVATION, DÉVELOPPEMENT, TRANSFORMATION DE L'OFFRE LES AVANCÉES

Au cœur de l'activité et des développements du GAPAS, il y a un fil rouge : apporter les réponses les plus adaptées et ouvertes possibles aux besoins des personnes en situation de handicap, à leurs proches et à la société, et contribuer à ce que celle-ci devienne plus inclusive. Aujourd'hui, cela signifie permettre aux personnes vivant avec un handicap de faire leurs propres choix, valoriser leur expertise, et créer les conditions pour qu'elles vivent, autant que faire se peut, « comme les autres ».

En 2019, au sein des établissements et services du GAPAS, de nombreux projets, développements et actions illustrent ce parti pris.

Revue de projets.

Le défi d’une réponse pour tous

En 2019 comme avant, le GAPAS, ses établissements et services se trouvent face à des objectifs et des réalités parfois difficiles à articuler. De nombreux établissements voient leur liste d’attente s’allonger. Des jeunes adultes de plus de 20 ans vivant avec un handicap restent dans des établissements dédiés aux enfants, faute de places en secteur adulte. Dans certains cas, les moyens manquent, ou sont insuffisants par rapport aux

besoins ou nécessités. Ainsi, le Pôle Déficiences Visuelles (intégrant un CAMSP, un SAAIS et un SAFEP-SAAAS) fonctionne avec un financement inférieur à celui d’un SESSAD classique, ce qui ne permet pas d’offrir aux enfants tout l’éventail des services d’accompagnement qui leur est nécessaire. Le GAPAS souhaite identifier ces points de difficultés avec ses partenaires et financeurs, et contribuer à les résoudre.



INCLUSION SCOLAIRE De nouvelles classes externalisées

Depuis quelques années, la palette des parcours scolaires possibles en milieu ordinaire pour les enfants et adolescents des IEM et IME du GAPAS commence à s’élargir.

Entre fin 2018 et début 2020, 4 nouvelles classes externalisées rattachées à des IME et IEM du GAPAS se sont installées dans des écoles et collèges « ordinaires », dans le cadre d’un partenariat avec l’Education nationale et les collectivités concernées (villes ou département). Par exemple, au collège Paul Eluard de Sainte-Geneviève-des-Bois. « Une classe a été aménagée et équipée pour accueillir 5 premiers élèves autistes en février 2020. Ces jeunes fréquentaient la classe externalisée primaire. C’était vraiment important de pouvoir leur proposer de poursuivre l’expérience dans un dispositif similaire, adapté à leur âge. Au collège, ils auront “leur salle” et bénéficieront aussi de temps d’inclusion en classe ordinaire. En 2019, pour préparer leur arrivée, ils participaient déjà aux séances de sport au collège », explique Laurence Godefroy, directrice de l’IME Notre Ecole.

Au-delà de ces classes externalisées, le GAPAS agit pour ouvrir le champ et multiplier les chances d’inclusion scolaire. Car, en 2019, beaucoup trop d’enfants vivant avec un handicap ne trouvent pas de solution de scolarisation, doivent se contenter d’une scolarisation partielle ou mal adaptée... Pour accompagner, promouvoir et renforcer la dynamique de l’inclusion scolaire, le GAPAS mène des actions et des projets concrets : sensibilisation de la communauté éducative aux situations de handicap (voir encadré) ; réflexion autour de la conception d’un « plateau technique » d’appui aux équipes pédagogiques de l’école inclusive à la disposition de l’Education nationale ; transformation de places d’établissement en SESSAD renforcé.

LES UNITÉS D’ENSEIGNEMENT EXTERNALISÉES (UEE) DES IEM ET IME DU GAPAS AU 30 MARS 2020 :

- **maternelle** : à l’école Saint-Exupéry de Hem (59), rattachée à l’IEM La Source (6 enfants) – à l’école L’Etang (UEMA) à Sainte-Geneviève-des-Bois (91), rattachée à l’IME Notre Ecole (7 enfants).
- **primaire** : à l’école Curie Michelet, à Loos (59) *, rattachée à l’IME La Pépinière (7 enfants) – à l’école Pierre Legrand à Wasquehal (59), rattachée à l’IEM Le Passage (5 élèves) – à l’école Marcel Cachin (UEEA) à Sainte-Geneviève-des-Bois (91) *, rattachée à l’IME Notre Ecole (8 enfants).
- **collège** : au collège Albert Camus à Thumeries, rattachée à l’IME La Pépinière (8 adolescents) * – au collège Paul Eluard, à Sainte-Geneviève-des-Bois (91), rattaché à l’IME Notre Ecole (5 adolescents) *.

* ouverture entre fin 2018 et début 2020



MOBILISÉS POUR PROMOUVOIR L'INCLUSION SCOLAIRE

- En septembre 2019, une enseignante du Pôle Déficiences Visuelles a réalisé une sensibilisation à la déficience visuelle dans une école accueillant un élève vivant avec une cécité.
- En novembre 2019, un professionnel du GAPAS et un parent d'enfant accompagné ont proposé aux professionnels du périscolaire et des maisons des jeunes de la ville de Mennecy un temps d'information sur les troubles du spectre autistique. Cette sensibilisation accompagne deux autres projets : des résidents de la MAS L'Alter Ego participent à la réhabilitation du jardin potager d'une maison des jeunes, tandis qu'un enfant (accompagné d'un éducateur) fréquente régulièrement l'accueil périscolaire d'une école maternelle.
- En décembre 2019, les professionnels et jeunes de l'IME La Pépinière et du Pôle Déficiences Visuelles ont animé des ateliers de sensibilisation au handicap à destination des 600 élèves et professeurs du collège Albert Camus de Thumeries.



LES RECRUTEURS DU HAMEAU

Quand les personnes accompagnées choisissent les professionnels

A la MAS Le Hameau, l'année 2019 marque un tournant dans les processus de recrutement ! Désormais, 9 personnes accompagnées participent à tous les recrutements, de la définition de la fiche de poste à l'entretien des candidats et au choix final.

L'idée, venue de Suède, est totalement en phase avec le principe d'autodétermination défendu par le GAPAS. Elle a immédiatement séduit l'équipe de direction de la MAS. Il s'agit de permettre aux personnes accueillies de choisir les personnes qui vont travailler auprès d'elles, et de leur donner les clés et la compétence pour le faire de la manière la plus qualitative possible.

Les neuf résidents partants pour devenir « recruteurs » ont bénéficié d'une formation au recrutement sur 4 mois, conçue par l'organisme CA Conseil RH dans un souci d'adaptation à leurs profils, leurs besoins et inspirée de techniques de recrutement classiques. Pendant cette formation, ils ont travaillé à définir et se mettre d'accord sur les aptitudes à attendre des candidats à un poste et à préparer un entretien d'embauche.

Ces « recruteurs du Hameau » interviennent sur chaque recrutement ; ils participent notamment aux entretiens des 3 ou 4 derniers candidats retenus par l'équipe de direction pour un poste. Pendant ces entretiens, ils peuvent questionner les candidats avec l'aide d'un professionnel qui facilite la communication. « *Il y a des questions importantes à poser selon nous : Savez-vous utiliser l'appareillage ? Qu'est-il important de privilégier sur un temps de repas ? La communication est-elle un point important dans votre accompagnement ? Quelles sont, selon vous, les limites de l'accompagnement ? Nous cherchons à vérifier si les candidats vont bien nous regarder comme des personnes à part entière* », témoignent les Recruteurs du Hameau.

En 2019, les Recruteurs du Hameau ont participé au recrutement de 20 personnes. Ce dispositif unique en France a remporté le Trophée Direction[s] 2019. Il a également été repéré par Sophie Cluzel, Secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées. Celle-ci est venue rencontrer les Recruteurs du Hameau lors d'une visite des établissements du GAPAS, en décembre 2019.



Une partie des Recruteurs du Hameau et des professionnels à la remise du Trophée Direction[s] à Paris

EMBAUCHÉ PAR LES RECRUTEURS DU HAMEAU, AMAR BEN DAOUD, INFIRMIER DE NUIT, TÉMOIGNE

“ Les personnes accompagnées sont les mieux placées pour savoir ce dont elles ont besoin ”

Comment avez-vous vécu cette expérience de recrutement ?

C'était une expérience nouvelle et atypique ! J'ai trouvé très intéressant d'être interrogé à la fois sur mes expériences et compétences professionnelles par la cadre de direction, et sur mes valeurs, mes manières d'agir par les personnes accueillies. C'était instructif de mettre le sujet de la relation entre les soignants et les résidents au cœur des échanges de l'entretien.

Avez-vous le sentiment que c'est un recrutement plus concret ? Plus juste ? Qu'en diriez-vous ?

C'est une manière très intéressante et très juste de recruter ! Je pars du principe que les personnes accompagnées sont les mieux placées pour exprimer ce dont elles ont besoin. Elles sont à la recherche d'une médecine humaine et peuvent juger des qualités humaines des candidats. Cela doit aussi participer à favoriser leur épanouissement et leur évolution.

SERVICE HÉBERGEMENT

La transition inclusive se poursuit

Dans la continuité de sa démarche de transition inclusive engagée fin 2017, le Service hébergement s’est questionné en 2019 sur sa chaîne d’accueil et d’accompagnement des personnes accompagnées.

Quel est le parcours actuel de l'utilisateur du Service hébergement ? Quel devrait-il être demain pour permettre à chaque personne vivant avec un handicap de bénéficier d'un accompagnement au plus proche possible du droit commun ? Comment réinventer ce parcours afin de garantir toujours plus d'autodétermination ? Qu'implique ce changement en termes d'organisation et de missions du Service ?

Une réflexion collective, en mode design de service

Les équipes du Service ont pu répondre à ces questions et aboutir à un modèle partagé en faisant appel aux méthodologies du design de service. Plusieurs séances collectives de travail, pilotées par les designers de Signes de Sens, ont permis d'avancer par étapes : d'abord cartographier le parcours utilisateur actuel et le questionner, ensuite imaginer son évolution positive, et enfin prototyper le futur parcours et le partager largement pour le rendre opérationnel. « C'est un processus qui nous a vraiment permis d'aboutir à un modèle nouveau, que nous n'imaginions pas au départ. Et surtout un modèle que l'on sent réalisable, dans lequel on peut se projeter », juge Johann Daunoy, éducateur spécialisé au Service hébergement.

L'émergence de nouvelles missions

Un parcours modélisé qui donne aussi des pistes d'évolution organisationnelle. « Le modèle auquel nous avons abouti crée de nouvelles missions et postes au sein du Service hébergement. Celui de coordinateur de projet par exemple. C'est une mission centrée sur la coordination de la réalisation du projet de vie de la personne, non sur l'accompagnement à la vie quotidienne. Très concrètement, ce coordinateur va aider la personne à définir son projet de vie (qui peut avoir des volets aussi divers qu'acquérir de nouvelles compétences, partir en voyage, intégrer une association sportive, etc.) et s'assurer de son suivi. Celui de coordinateur de ressources aussi. C'est une mission de cadre de direction, pour mettre, en face des besoins d'accompagnement repérés, les ressources humaines nécessaires pour y répondre », explique Mélina Konrad, directrice du Service hébergement.

Fin 2019, ce nouveau modèle est en test, pour être déployé en 2020-2021.

COMPAGNIE DE L'OISEAU-MOUCHE

L'élargissement européen !



En 2019, la Compagnie de l'Oiseau-Mouche est investie dans deux projets européens, soutenus respectivement par le programme Erasmus Plus et le programme Europe Créative. Ces projets concernent six compagnies européennes composées de comédiens professionnels en situation de handicap mental.

Le premier projet, OGMIUS, vise à mettre en commun les ressources et l'expertise des compagnies pour améliorer les processus de formation des comédiens et les partager avec d'autres porteurs de projet, en France ou ailleurs. Le second projet, Crossing the Line Plus, a pour objectif d'améliorer la mobilité professionnelle des comédiens en situation de handicap en Europe, leur montée en compétences et de rendre plus visible leur travail aux yeux du secteur artistique et culturel européen. Au programme de ces deux projets : des stages artistiques, des rencontres, des séminaires, des conférences et, surtout, un festival.



L’habitat inclusif essaime

Après Lille et Roubaix, un nouvel habitat inclusif L’Intervalle a ouvert à Armentières dans une grande maison du centre-ville, avec jardin.

Cinq personnes vivant avec un handicap psychique y expérimentent une colocation « accompagnée ». Elles vivent ensemble dans deux appartements et un studio, offrant à la fois des espaces communs et des lieux d’intimité. Elles sont soutenues dans leur vie quotidienne et leurs projets par un coordinateur salarié du GAPAS, et peuvent compter sur les ressources locales pour les accompagner dans ce projet d’inclusion : tissu associatif, proches aidants, équipements municipaux, aides à domicile, etc.

" On se sent en famille "

L’objectif recherché est évidemment de permettre aux personnes d’avoir une vie la plus épanouissante possible, de rompre l’isolement et de retrouver, grâce au moteur collectif, de l’estime de soi et du plaisir à s’ouvrir à l’extérieur. « J’ai trouvé une seconde famille ici. On s’entend bien, on mange ensemble. C’est souvent moi qui m’occupe de mettre la musique - pas trop fort - dans la salle commune. Ça crée une ambiance cosy », raconte Antonio Gas Lopez, colocataire, quelques mois seulement après son installation.

Sur le territoire du Nord, le GAPAS compte trois colocations de ce type et deux autres projets sont en cours de déploiement dans la Pévèle et le Mélan-tois. Suite à un appel à projets de l’Agence Régionale de Santé Ile-de-France, le GAPAS a été retenu pour développer six autres projets d’habitats partagés similaires en Ile-de-France, dans les départements des Hauts-de-Seine, des Yvelines et de l’Esson-ne. La démarche est en cours. Elle s’appuie sur les mêmes forces : un dispositif sur mesure qui rassemble les acteurs du territoire.



LE CONSEIL CENTRAL DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES Pour une représentation à un niveau transversal

Mi 2019, le GAPAS a mis en place son conseil central des personnes accompagnées : une instance consultative de 28 membres.

Des conseils de la vie sociale (CVS) existaient déjà au niveau des établissements ; le conseil central des personnes accompagnées (CCPA) permet une représentation des personnes à un niveau plus transversal et encourage leur contribution à la stratégie et au fonctionnement global de l’association. Il a été mis en place grâce à un financement de l’ARS Hauts-de-France, dans le cadre du programme « Démocratie et santé ».

Les représentants au CCPA ont pour moitié été tirés au sort, pour autre moitié été élus lors d’un vote organisé début juin dans les établissements du GAPAS. La parité hommes-femmes est respectée et la diversité des générations aussi : il y a des adultes, des adolescents et des enfants.

En juillet, les membres du CCPA ont participé à plusieurs séances de travail accompagnées pour préparer leur mission, comprendre et définir le sens, le rôle et l’impact du CCPA, mesurer le pouvoir que chacun peut avoir, expérimenter les différentes manières de prendre des décisions ensemble. Ce travail a été animé par le service qualité et développement, en collaboration avec l’organisme Valeurs & Valeur.

Le CCPA s’est assigné un premier chantier : l’ouverture des établissements vers l’extérieur. Pour explorer ce sujet, les représentants organiseront leur prochaine réunion dans les locaux de la Compagnie de l’Oiseau-Mouche, où les personnes accompagnées qui sont des travailleurs — serveurs et cuisiniers des restaurants et comédiens de la compagnie — vivent cette expérience d’évoluer dans un lieu ouvert à différents publics.

POUR MIEUX VOTER

Un kit spécial de vote a été conçu pour les résidents de la MAS L’Alter Ego et de l’IME Notre Ecole : des affiches plastifiées avec les portraits photo des candidats et leurs versions miniatures, à décoller des affiches, ont utilement remplacé les bulletins et enveloppes de vote. Deux affiches en Facile à Lire et A Comprendre (FALC), d’appel à candidatures et d’appel au vote, ont également été réalisées et diffusées dans l’ensemble des établissements et services.



Un accueil de jour en préfiguration du futur foyer d'accueil médicalisé pour adultes autistes

En 2019, le GAPAS a déposé le permis de construire de son futur Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM), situé à Noisy-le-Grand. Cet établissement accueillera, en 2021, des adultes de plus de 20 ans avec troubles du spectre autistique et troubles associés, en hébergement permanent (25 places), accueil séquentiel/temporaire en internat (5 places) et accueil de jour (5 places).

Cette nouvelle offre à l'échelle de la Seine-Saint-Denis permettra de proposer une continuité de parcours à de jeunes adultes bénéficiant d'un amendement Creton, accueillis dans les IME du territoire départemental.

Un projet de F@M ouvert et innovant

En termes de projet et de fonctionnement, ce futur FAM se fixe deux belles orientations. La première, c'est d'utiliser à plein le levier des outils numériques et des nouvelles technologies (tablettes, écrans interactifs, mais aussi bao-pao par exemple) pour améliorer la qualité de vie des résidents et leur communication.

La seconde, c'est d'ouvrir au maximum l'établissement aux familles des résidents et de soutenir les aidants. Les familles seront invitées, via des formations, à expérimenter les outils numériques de communication mis en place au sein du FAM pour pouvoir les utiliser à domicile. Dans le même ordre d'idées, le FAM mettra à la disposition des familles un appartement au sein de l'établissement, développera une offre temporaire et séquentielle de répit dès 16 ans, et proposera un espace parental dédié à l'information et à la sensibilisation à l'autisme ouvert à toutes les personnes concernées.

Un accueil de jour en préfiguration

En 2019, le GAPAS a également recruté la future directrice du FAM, Saléha Achour, et travaillé à la mise en place d'un accueil de jour de transition sur le territoire, pour 18 jeunes sans solution ou relevant de l'amendement Creton. Cet accueil de jour s'installe en 2020 dans les locaux de l'ESAT AGE CET, à Montfermeil, dans un espace de 300 m² totalement réaménagé et adapté aux nécessités de l'accueil de jeunes avec TSA. « Cet accueil de jour nous offre une belle transition vers l'ouverture du Foyer d'Accueil Médicalisé. Cela va permettre aux personnes accueillies qui nous suivront au sein du FAM de s'acclimater à une équipe. A l'ouverture du FAM, plus de la moitié des personnes auront déjà évolué ensemble, personnes accueillies comme professionnels », souligne Saléha Achour.





LE GAPAS, ACTEUR DU HANDICAP RARE

En 2019, le CNRHR la Pépinière fêtait ses 20 ans d'existence tandis que le Centre de Ressources Robert Laplane rejoignait le GAPAS. Le point sur l'offre, l'actualité et les projets de ces deux établissements.

En 2019, le GAPAS est donc gestionnaire de 2 des 4 CNRHR (centres nationaux de ressources sur les handicaps rares) du territoire français. Le CNRHR La Pépinière travaille sur les déficiences visuelles graves et troubles associés, tandis que le Centre de Ressources Robert Laplane intervient sur la surdité avec troubles associés et les troubles complexes du langage.

Leurs missions sont similaires : intervenir lorsqu'un haut niveau d'expertise est nécessaire, venir en soutien sur l'évaluation fonctionnelle et individuelle des personnes en situation de handicap rare et favoriser la fluidité de leurs parcours ; faire monter en compétences les établissements qui accueillent des personnes avec un handicap rare, ainsi que leur environnement, notamment via la formation ; participer ou animer des travaux en réseau ; contribuer à la recherche et à l'innovation.



Les CNRHR du GAPAS en 2019

CNRHR La Pépinière :

- 105 situations complexes évaluées
- 275 professionnels et aidants sensibilisés à l'accompagnement de ces situations précises suite aux évaluations réalisées
- 20 actions de formation sur l'ensemble du territoire national, représentant 64 jours et 258 personnes formées
- Engagement dans 4 projets de recherche
- 210 heures de travaux et de recherche réalisés pour la poursuite du projet TEATSA®.

Le test TEATSA® est une évaluation fonctionnelle permettant de recenser les compétences développementales ainsi que les caractéristiques comportementales des personnes présentant une cécité associée à des troubles du spectre autistique ou troubles apparentés. Son utilisation permet d'élaborer un projet éducatif individualisé en respectant la dysharmonie développementale caractéristique de la personne aveugle avec caractéristiques autistiques. Il concerne les 5-20 ans.

En 2019, en prolongement, l'équipe travaille à l'élaboration d'une grille d'observation pour les enfants aveugles de 0 à 5 ans avec un développement atypique ou inhabituel.

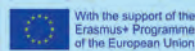
CNRHR Robert Laplane :

- 109 situations complexes évaluées
- Près de 1 600 heures consacrées à l'accompagnement des professionnels et des familles suite aux évaluations réalisées
- Près de 3 000 heures d'actions de formation, d'échanges de pratiques et de journées d'études
- Un projet de thèse avec l'université Paris Descartes
- Un grand projet d'envergure européenne : Media +

Media + : un projet du Centre de Ressources Robert Laplane d'envergure européenne

En juillet 2019, l'agence nationale européenne valide l'entrée du projet Media + dans le programme Erasmus +.

Le projet est officiellement lancé en octobre 2019.



Qu'est-ce que Media + ?

Le projet, piloté par le Centre de Ressources Robert Laplane, auquel sont associés plusieurs partenaires*, a pour ambition de répondre aux besoins de communication de jeunes très entravés dans leurs échanges, qu'ils soient sourds avec déficiences associées ou atteints de troubles complexes du langage sans surdité. Il s'appuie sur une démarche d'accès à la communication et au langage à l'aide de médias (dessins situationnels, pictogrammes...). Il s'agit de construire un dispositif multimodal de formation en direction des professionnels et des familles, de modéliser la démarche d'accès à la communication et au langage dans un contexte européen, de développer les outils pédagogiques

associés à la démarche et d'élaborer un référentiel de compétences des professionnels utilisant la démarche.

Le transfert de la démarche sera mis en œuvre au cours de formations expérientielles sur site à Madrid, Cluj et Stockholm. Il concernera trois groupes de cinq jeunes et les professionnels de l'équipe pluridisciplinaire qui les accompagnent.

*le laboratoire de psychologie et d'ergonomie appliquées (La-PEA) de l'université Paris-Descartes, le Centro Edocativo de Ponce de León (Madrid, Espagne), Liceul Tehnologic Special Pentru Deficienți (Cluj-Napoca, Roumanie), Comparative Research Network (Berlin, Allemagne), le centre de ressources Habilitering (Stockholm, Suède) et deux consultants québécois qui se chargeront du travail d'évaluation.



DÉVELOPPEMENT DURABLE : UN FOISONNEMENT D'INITIATIVES, UN CAP AMBITIEUX

Conscient des défis que représentent, pour aujourd'hui et demain, le changement climatique, l'érosion de la biodiversité, des ressources et le creusement des inégalités, le GAPAS souhaite « faire sa part » et participer à l'atteinte des objectifs du développement durable (ODD) définis par l'ONU. La majorité d'entre eux, parce qu'ils visent un monde plus inclusif et plus attentif aux besoins des plus vulnérables, font écho aux valeurs et métiers du GAPAS.



En 2018, le GAPAS s'engageait à promouvoir le développement durable à l'échelle de l'ensemble de ses établissements et services. Pour amorcer la dynamique et en cohérence avec le principe de management coopératif à l'œuvre au GAPAS, les professionnels étaient invités à s'organiser en cercles de travail multi-sites pour intégrer le développement durable dans les pratiques, les réflexions professionnelles et engager des projets concrets.

Le cabinet d'études Auddicé accompagne la dynamique avec, comme point de départ, la réalisation d'un diagnostic pour chaque site, et des formations pour les pilotes du développement durable de chaque cercle. Fin 2019, près de 90 professionnels sont acteurs de projets de développement durable, avec les personnes accompagnées.



En 2019, pour créer un cadre structurant à l'ensemble de ces actions de terrain, le GAPAS :

- A DÉFINI CINQ GRANDES PRIORITÉS D'ACTION, qui se traduiront en 2020 en un plan stratégique développement durable 2020/2025 : diminuer les émissions de gaz à effet de serre ; réduire les consommations énergétiques ; organiser une mobilité plus durable ; développer une politique d'achats responsables ; construire une stratégie de performance sociale basée sur la qualité de vie au travail.
- A INTÉGRÉ L'OBSERVATOIRE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE de l'Agence Nationale d'Appui à la Performance des établissements de santé et médico-sociaux (ANAP) et signé la charte de l'Observatoire du climat de la Région Hauts-de-France, s'engageant sur la réduction des gaz à effet de serre. Dans le même temps, le GAPAS réalisait un bilan complet des consommations énergétiques et d'eau de ses 27 établissements et services.
- S'EST DOTÉ D'UN POSTE DE CHARGÉ DE MISSION DÉVELOPPEMENT DURABLE rattaché au Directeur Général, dont le rôle est d'asseoir la démarche globale et d'accompagner au plus près l'ensemble des collaborateurs dans leurs engagements.

Richard Huet, chargé de mission développement durable

PANORAMA DES PROJETS ENGAGÉS AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES EN 2019

Pour des déplacements plus durables et davantage d'accessibilité

Au foyer de vie Le Creuset, des ateliers sont proposés aux résidents pour leur permettre de mieux se repérer dans la ville, de se familiariser avec les transports en commun. Les déplacements en train sont également favorisés avec le service « Accès Plus » de la SNCF. L'objectif est que les résidents utilisent plus facilement les transports collectifs et en autonomie, pour se rendre en famille par exemple.

Au Service Hébergement, plusieurs professionnels effectuent leurs trajets à vélo ou en trottinette électrique mis à disposition par le service, y compris les allers-retours du domicile au lieu de travail. Les véhicules ne sont utilisés qu'en cas de nécessité absolue.

Les collaborateurs de la Direction Générale ont mobilisé leurs collègues pour participer à l'édition 2019 du challenge de la mobilité Hauts-de-France : pendant une semaine, 47 professionnels ont choisi d'autres modes de déplacement que la voiture !

Tout un travail a été mené au sein de l'IME Jean-Paul pour que les enfants les plus petits puissent s'approprier les parcs de jeux à proximité de leur domicile : sortie accompagnée des enfants et de leur famille jusqu'au parc de jeux le plus proche ; contact avec les mairies concernées pour les sensibiliser à l'idée que ces jeunes ont droit aux structures de jeux comme n'importe quel enfant ; rapport envoyé à la mairie sur l'accessibilité du parc de jeux visité. Dans le cadre du budget participatif de la commune d'Evry Courcouronnes, l'IME Jean-Paul a également proposé la création d'une aire de jeux adaptés au sein du parc Coquibus, bordé par plusieurs institutions pour personnes en situation de handicap.

Une vraie classe verte

Les 5 enfants de la classe externalisée de l'IME Notre Ecole ont pris part à la classe verte de 4 jours / 3 nuits des CP de l'école Jean-Jaurès de Sainte-Genève-des-Bois. Les élèves ont été mélangés pour l'ensemble des activités pédagogiques et de la vie collective (chambres, repas, etc.). « Cette expérience permet aux enfants vivant avec des troubles du spectre autistique de devenir des élèves comme les autres et de s'inclure parmi leurs pairs, et aux élèves de CP "ordinaire" de porter dès leur plus jeune âge un regard positif sur les élèves à besoins particuliers », témoigne Laurence Godefroy, directrice de l'IME Notre Ecole.



Zéro Déchet !

Le restaurant L'Alimentation de l'Oiseau-Mouche fait désormais partie du réseau des commerces Zéro Déchet de la ville de Roubaix. Actions réalisées en 2019 : réflexion sur les pratiques de limitation des déchets au sein du restaurant et mise en place, à l'entrée du restaurant, d'une table avec bocaux, cageots et tous les autres objets qui jusque-là étaient jetés mais peuvent être réutilisés. Les clients peuvent partir avec.

Une armoire à dons a été installée dans le bâtiment administratif de la MAS Le Hameau. Les personnes y déposent des objets dont ils n'ont plus besoin et qui peuvent être réutilisés par d'autres. L'armoire est ouverte à tous : résidents, salariés, familles.

Au Service hébergement, les adultes impliqués dans le projet Action bénévole interviennent auprès de partenaires qui œuvrent pour donner une seconde vie aux objets : Ressourcerie de l'ABEJ, Bouquinerie d'Oxfam.

Des sentiers senteur, des potagers, des vergers, des serres, des composteurs, des poulaillers !

Il y en a dans de nombreux établissements : au Foyer de vie Le Creuset, à la MAS La Gerlotte, à l'IME La Pépinière, au FAM L'Abbaye, à la MAS L'Alter Ego... Les résidents et le coordinateur des habitats partagés d'Armentières y pensent aussi : « *Un potager, ça veut dire cultiver, récolter et cuisiner ensemble les produits du jardin, manger des produits sains, et enfin se sentir utiles. A terme, on pourrait aussi ouvrir le jardin à d'autres partenaires, pour créer des liens et être dans une démarche citoyenne avec la Ville.* »

Au FAM L'Abbaye, un professionnel et une personne accompagnée ont suivi une formation de guide composteur et, dans les locaux de la Direction Générale, on expérimente le bio-seau pour les restes de repas !

La MAS L'Alter Ego fait partie des lauréats du concours « action pour la planète » organisé par le Département de l'Essonne et soumis à un vote citoyen pour son projet « potager et verger de l'Alter Ego ».

Jeter moins !

A la MAS La Gerlotte, toutes les maisons ont été équipées d'appareils à eau gazeuse et sodas, pour limiter la consommation de bouteilles en plastique. Les pailles en plastique ont été remplacées par des pailles en bambou ou en silicone. Aux IEM La Source et Le Passage, on utilise désormais des éco-tasses.

Les SESSAD Confluences et Le Tremplin ont choisi de ne plus faire de commandes de fournitures de bureau sur Amazon et de privilégier les fournisseurs locaux.



Une mare, des ruches, des prairies fleuries !

A l'IME La Pépinière, dans une optique de développement de la biodiversité, une mare a été aménagée. Les aménagements ont été réalisés dans le cadre d'un partenariat avec l'association lilloise Nord Nature Chico Mendès. Cette mare est aussi une occasion d'activités pédagogiques autour de la faune et la flore et d'expériences sensorielles nouvelles pour les enfants et jeunes accueillis. A l'IME La Pépinière, en 2019, des ruches ont été installées et une prairie fleurie a été semée. Un atelier bois, de recyclage de palettes, est également proposé aux jeunes et permet de fabriquer du mobilier extérieur. Des nichoirs sont en place à l'IME La Pépinière, aux IEM La Source et Le Passage.

PARTOUT des efforts sont faits pour développer les éco-gestes : tri des déchets, limitation des impressions, collecte des piles usagées, etc.

Réduire les consommations d'énergie

Un bilan complet des consommations énergétiques et d'eau a été réalisé à l'échelle des 27 établissements et services du GAPAS.

Mieux manger

Aux IEM La Source et Le Passage, le cercle DD participe désormais à la commission alimentation et a pu initier des changements : un repas végétarien par semaine, l'affichage de la provenance des viandes, davantage de saisonnalité et de variété.

Le FAM L'Abbaye est devenu point relais de paniers légumes de l'association Meloko. Et la MAS Le Hameau gère un « magasin de fruits et légumes » pour vendre les fruits et légumes produits sur place aux salariés, familles, résidents et personnes intervenant au sein de l'établissement.

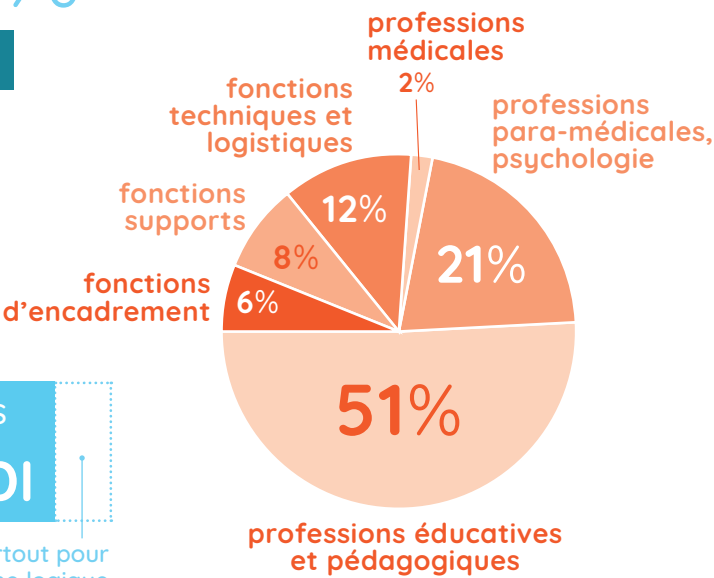
VIE INTERNE, RESSOURCES HUMAINES, DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

ETAT DES LIEUX ET ACTUALITÉS

Les salariés du GAPAS, qui sont-ils ?

En 2019, **825** **+8%** PAR RAPPORT À 2018
PROFESSIONNELS

Ils exercent **43 métiers** différents :

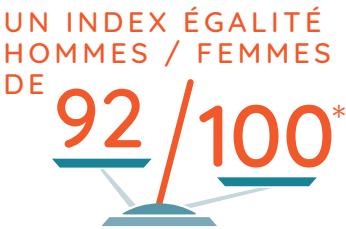
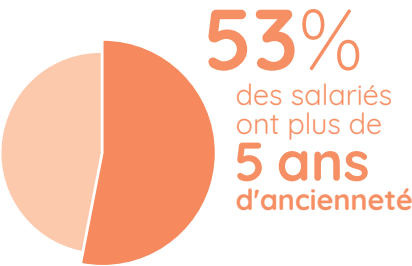
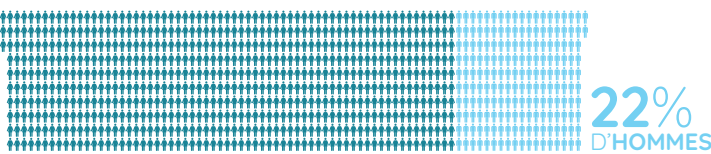


90% DES SALARIÉS DU GAPAS SONT EN **CDI**

Le recours au CDD s'opère surtout pour pallier des absences dans une logique de continuité de l'accompagnement.

Un taux de féminisation important :
(conforme aux tendances du secteur médico-social)

78% DE FEMMES



*Le score minimum imposé par le Ministère du Travail est de 75/100

*L'index tient compte des écarts dans la rémunération entre femmes et hommes, de la proportion de femmes et d'hommes augmentés et promus, de l'augmentation des femmes l'année d'un congé de maternité, du nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise.

*Les 8 points non obtenus sont liés à un écart de rémunération en faveur des femmes de 1,5 point et à une sur-représentation des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

En 2019, **17 PROMOTIONS INTERNES** et **5 VAE** (valorisation des acquis de l'expérience)

La politique RH du GAPAS, quelle est-elle ?

La politique RH s'articule autour de 5 axes pour garantir l'ambition du GAPAS d'être une organisation coopérative et apprenante, compétente dans sa mission d'apporter le meilleur pour la personne accompagnée.

LA COOPÉRATION

Agir, travailler conjointement, co-construire les décisions, favoriser les échanges, donner la possibilité d'émettre des idées nouvelles, rechercher les complémentarités, favoriser le soutien.

L'ADHÉSION

Impliquer les salariés dans le projet associatif, attirer les talents et développer la culture d'entreprise, favoriser la prise d'initiatives et la responsabilisation, encourager l'innovation et l'exploration de nouvelles pratiques.

LA CONFIANCE

Diriger les énergies vers la mission de l'association – à savoir le meilleur pour la personne accompagnée –, être accessible, partager simplement, être clair dans l'information, reconnaître l'apport professionnel de chacun, accepter l'échec lorsque tout a été mis en œuvre.

L'ÉPANOUISSEMENT

Favoriser le développement des compétences, la mobilité volontaire, développer une atmosphère de travail agréable, organiser des événements fédérateurs pour renforcer les liens, améliorer les conditions de travail et la qualité de vie au travail de manière coopérative, afin d'en faire l'affaire de tous.

L'ÉQUITÉ ET LA SÉCURITÉ

Favoriser l'expression des avis dans un cadre sécurisé, veiller à ce que chacun connaisse le périmètre de son intervention, afin d'assurer sa liberté d'action, recruter en fonction des compétences et du potentiel du professionnel pour renforcer ou compléter une équipe, traiter de manière juste les fautes, donner les moyens nécessaires à chacun, garantir une politique de rémunération juste et objective.

L'actualité RH de 2019

LES ÉLECTIONS ET LA MISE EN PLACE DES COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES (CSE) ET DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL (CSEC)

2019 marque les premières élections globales du GAPAS ! Les 3 CSE (un pour le dispositif 0-25 ans des Hauts-de-France ; un pour les établissements pour adultes des Hauts-de-France ; un pour les établissements de l'Ile-de-France) et le CSE central ont été élus le 31 mai 2019. Chaque établissement compte un représentant de proximité. Trois commissions centrales ont été créées : qualité de vie au travail, communication et aide au logement ; gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et égalité professionnelle ; santé, sécurité et conditions de travail. L'objectif des négociations est de favoriser le dialogue social et la communication au sein de l'association, d'adapter de manière appropriée les instances de représentation et de faciliter l'exercice des mandats.

VERS UN ACCORD SUR LE TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail a fait partie des sujets travaillés avec les organisations syndicales en 2019, pour aboutir à un accord signé en avril 2020. L'un des partis pris était de pouvoir proposer plusieurs formules de télétravail, dans un cadre sécurisé mais souple, afin qu'il soit accessible à un maximum de professionnels, en tenant compte de la diversité des profils et des conditions d'exercice des missions. Le télétravail est une réponse aux besoins d'assouplissement des contraintes liées à l'organisation du travail des salariés : articulation des temps professionnel et personnel, réduction des temps et des risques liés aux transports, notamment. Il s'inscrit également dans la politique de qualité de vie au travail du GAPAS et son engagement dans le développement durable. De fait, quatre formats de télétravail ont été définis, en fonction des exigences des postes : 1 à 3 jours fixes dans la semaine ; 1 à 8 jours par mois ; 1 à 12 jours par an (notamment pour les personnels éducatifs) ; un télétravail permanent (pour les collaborateurs sur les territoires de développement).

DES JOURNÉES D'ACCUEIL ET D'INTÉGRATION POUR LES NOUVEAUX PROFESSIONNELS

En 2019 pour la première fois, tous les nouveaux embauchés du GAPAS ont eu l'occasion de participer à une journée d'accueil et d'intégration. Il y a eu deux éditions : l'une avec 39 nouveaux salariés en Ile-de-France ; l'autre avec 52 nouveaux professionnels dans les Hauts-de-France.

Au programme : une matinée d'information sur les missions, les orientations, la politique RH, la vie du GAPAS, la bientraitance et les outils de communication ; et une après-midi de

speed-meeting, où chaque nouveau salarié a pu découvrir et rencontrer les équipes des établissements et services, ainsi que les équipes dédiées à des projets transversaux, comme le Zik'n Roul. L'objectif est bien entendu de permettre aux nouveaux embauchés de se faire une idée plus juste de ce qu'est le GAPAS, de découvrir les autres établissements et de se projeter dans leur parcours professionnel.

Ces journées ont vocation à être reconduites en 2020 et ensuite.



UNE ANNÉE ACTIVE DU POINT DE VUE DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

L'année 2019 a été très riche en formations. Le budget de formation s'élève à 2,3 % de la masse salariale : 422 k€ de cotisations dont 55 k€ de contribution volontaire. Les orientations de formation sont définies tous les ans, et tiennent compte des besoins identifiés par les professionnels lors de leurs entretiens individuels et des nécessités induites par les orientations stratégiques du groupement. Elles sont discutées au sein de la commission gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et égalité professionnelle.

En 2019, le plan de formation visait :

- la continuité des actions améliorant la bientraitance et l'autonomie des personnes accompagnées ;
- le management coopératif, l'amélioration de la communication (outils sociocratiques) et le fonctionnement en mode projet ;
- le développement de l'autodétermination et les moyens de favoriser l'exercice de la citoyenneté des personnes accompagnées ;
- la transition inclusive ;
- l'ancrage du GAPAS dans le développement durable ;
- le développement du numérique et du digital, l'appropriation des nouvelles technologies ;
- le développement de la qualité de vie au travail ainsi que l'amélioration des conditions de travail et de sécurité.

En 2018 et 2019, de nombreuses heures de formation ont été consacrées à l'appropriation de l'outil d'informatisation du dossier de l'utilisateur.

En 2019, dans le cadre du 4ème plan « autisme », 58 professionnels du GAPAS ont pu bénéficier d'une formation en présentiel et 16 autres ont pu suivre un parcours de formation en e-learning.

Au total, on dénombre pour 2019 :

- 212 actions de formation et 28 069 heures de formation financées par l'UNIFAF pour un montant de 500 k€ ;
- de nombreuses actions de formation financées sur les budgets propres pour un montant de 311 k€.

ORGANISATION, ACCOMPAGNEMENT DE LA TRANSITION, QUALITÉ DE L'ACCOMPAGNEMENT

En 2019, deux chantiers ont été ouverts pour améliorer l'organisation et la qualité de l'accompagnement dans deux établissements.

A LA MAS L' ALTER EGO

Le départ de l'équipe de direction, ainsi que l'identification d'un besoin de travail en profondeur sur le projet d'établissement, en lien avec les différentes parties prenantes, ont conduit à la mise en place d'une direction de transition en septembre 2018.

Cette mission s'est déroulée sur plusieurs mois, donnant lieu à l'élaboration d'une feuille de route et d'un plan d'actions, remis à l'été 2019 par le manager de transition. Un directeur a été recruté, il assure la mise en œuvre de ce plan d'actions, afin de répondre aux en-

jeux identifiés dans les champs de la formation des professionnels, de l'adaptation des outils utilisés, de la qualité du lien avec les familles.

« Nous sommes engagés pour faire évoluer les conditions de vie au travail et améliorer l'efficacité dans l'organisation de la MAS. Nous avons constitué un groupe de travail autour de la mise en place des projets personnalisés, l'accueil des nouveaux salariés, les horaires, le circuit des médicaments, le fonctionnement général, l'accueil de jour, la qualité et la bientraitance », explique René Andolot, directeur de la MAS L'Alter Ego.

A LA MAS LE HAMEAU

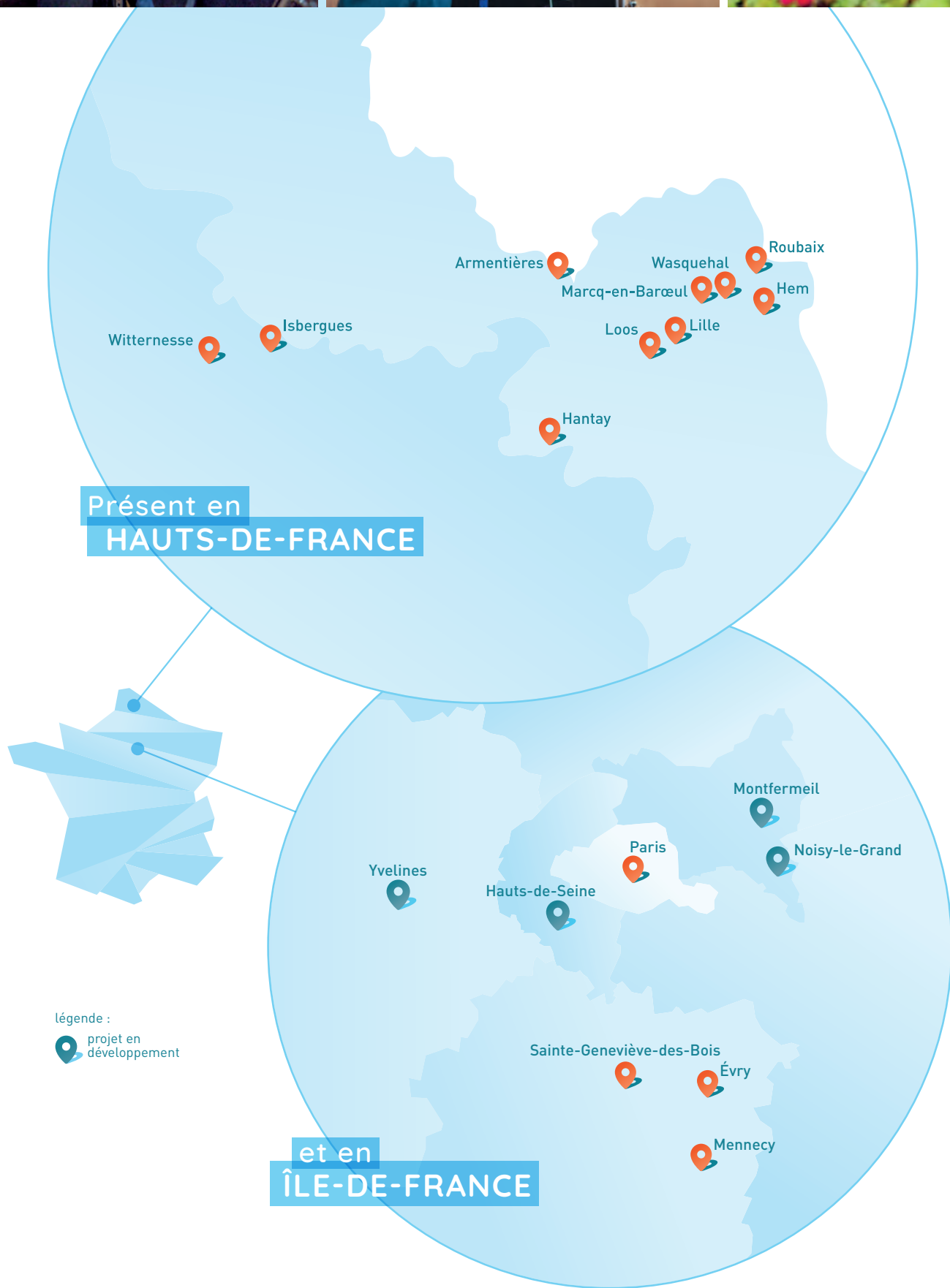
La Direction de la MAS Le Hameau a souhaité se pencher en 2019 sur son fonctionnement global. Les contraintes budgétaires et l'évolution des besoins des résidents avaient un impact sur la qualité de l'accompagnement, la qualité de vie au travail et freinaient le processus de transition inclusive. La méthode de travail retenue a été celle de l'audit interne. Des binômes, constitués d'un directeur ou professionnel et d'un responsable de la direction générale, ont ainsi audité plusieurs dimensions de la vie de l'établissement : qualité de l'accompagnement, soins, pilotage et RH, cadre de vie et procédures budgétaires, communication, systèmes d'information. Les constats faits ont conduit à la mise en œuvre d'un plan d'actions par la nouvelle direction, et à un renfort de personnel.

Cette démarche a permis un dialogue constructif entre les professionnels, les personnes accueillies et les familles. Ils ont été nombreux à souligner la pertinence de la mé-

thode, à laquelle il est question de recourir de nouveau pour des situations qui le nécessiteraient.

« Les améliorations qui se mettent en place, incluant une information régulière aux parents, vont dans le bon sens. Mais bien évidemment, les effets des actions menées pour améliorer le bien-être des résidents (avec plus de participation et des sorties) et la qualité de vie au travail des professionnels sont à évaluer dans la durée », estime Colette Declémy, mère d'une personne accueillie.

« Un des points très positifs est la reprise des conseils de la vie sociale. Cela permet aux résidents et aux familles de s'impliquer dans la vie de l'établissement. Leurs avis sont pris en compte. Et il y a aussi des améliorations très concrètes du point de vue de la gestion du linge, des interventions techniques pour les petits travaux dans les studios des résidents, des outils de communication avec les familles », ajoute Naïma Salhi, tante d'une résidente.





27 établissements et services sociaux et médico-sociaux complémentaires

Le GAPAS accueille et accompagne enfants, adolescents, et adultes en Ile-de-France et en Hauts-de-France. Au quotidien, toutes les équipes travaillent avec une ambition : favoriser la citoyenneté des personnes en situation de handicap, agir pour leur autodétermination, apporter une réponse adaptée pour tous.

POUR LES ADULTES

428 personnes accueillies /accompagnées en 2019

Compagnie de l'Oiseau-Mouche

Pour : adultes en situation de handicap mental, titulaires d'une orientation en ESAT délivrée par la MDPH

Fonctionnement : L'Oiseau-Mouche développe une activité professionnelle de compagnie de spectacle vivant avec lieu et gère deux restaurants : Le Garage (in situ dans le théâtre), L'Alimentation (à la Condition Publique). 41 places, avec des métiers de comédien, serveur, cuisinier

Roubaix (59) - 03 20 65 96 50 - www.oiseau-mouche.org

Service Hébergement

Pour : adultes en situation de handicap psychique, adultes en situation de déficience intellectuelle, avec ou sans troubles associés, adultes présentant des troubles du spectre de l'autisme

Fonctionnement : 7 modalités différentes d'accompagnement : habitats partagés, résidence service, foyer de vie, foyer hébergement, SAVS, SAMSAH, SAJ

Lille et Roubaix (59) - 03 20 40 02 10

MAS La Gerlotte

Pour : adultes polyhandicapés, présentant un handicap moteur sévère, un handicap mental plus ou moins sévère et des troubles associés

Fonctionnement : 42 places en hébergement permanent, accueil temporaire ou accueil de jour Marcq-en-Baroeul (59) - 03 28 09 94 15

FAM Résidence L'Abbaye

Pour : adultes en situation de polyhandicap, majoritairement déficients visuels

Fonctionnement : 19 places en internat Witternesse (62) - 03 21 39 06 73

MAS Le Hameau

Pour : adultes polyhandicapés, présentant un handicap moteur sévère, un handicap mental plus ou moins sévère et des troubles associés

Fonctionnement : 40 places en hébergement permanent, accueil d'urgence ou accueil de jour Hantay (59) - 03 20 88 88 00

Foyer de vie Résidence Le Creuset

Pour : adultes présentant une déficience intellectuelle, avec ou sans déficience visuelle

Fonctionnement : 34 places, dont 29 en internat et 5 en accueil de jour Isbergues (62) - 03 21 61 07 00

MAS L'Alter Ego

Pour : adultes à partir de 14 ans, présentant des troubles du spectre autistique parfois associés à d'autres troubles

Fonctionnement : 40 places, dont 20 en internat et 20 en internat alternatif, dit alternat (1 semaine en internat, 1 semaine en externat) Mennecey (91) - 01 60 79 85 10

Accueil de jour (préfiguration F&M 93)

Pour : adultes avec troubles du spectre autistique et troubles associés

Fonctionnement : accueil de jour de 18 places dont 3 en accueil temporaire Montfermeil (93) - 01 86 90 75 90

POUR LES ENFANTS, ADOLESCENTS ET JEUNES ADULTES

658 personnes accueillies /accompagnées en 2019

IME La Pépinière

Pour : enfants, adolescents et jeunes adultes de 4 à 20 ans, présentant une déficience visuelle grave, pouvant aller jusqu'au handicap rare

Fonctionnement : 88 places en internat

Loos (59) - 03 20 97 12 00

Centre National de Ressources Handicaps Rares (CNRHR) La Pépinière

Pour : enfants et adultes présentant une déficience visuelle ou des troubles neuro-visuels, avec déficience et troubles associés

Missions : 4 missions pour toute la France et recouvrant tous les âges et étapes de vie. Evaluation fonctionnelle des situations avec transferts des compétences à l'entourage ; publications et formations ; animation de communautés de pratiques ; innovation.

Loos (59) - 03 20 97 17 31 - www.cnrlapepiniere.fr

Pôle Déficiences Visuelles

Pour : enfants de 0 à 20 ans, déficients visuels avec ou sans handicaps associés

Fonctionnement : suivi de plus de 200 enfants, via trois portes d'entrée : CAMPS de l'Epi de Soël, SAAAS de l'Epi de Soël, SAFEP/SAAAS La Pépinière

Loos (59) - 03 20 62 25 60

SESSAD Confluences

Pour : enfants de 18 mois à 20 ans, présentant des troubles du spectre autistique

Fonctionnement : suivi de 44 enfants

Sainte-Geneviève-des-Bois (91) - 01 69 51 75 61

Centre National de Ressources Handicaps Rares (CNRHR) Robert Laplane

Pour : enfants et adultes sourds, ou présentant des troubles complexes du langage associés à d'autres déficiences ou pathologies

Missions : 4 missions pour toute la France et recouvrant tous les âges et étapes de vie. Evaluation fonctionnelle des situations avec transferts des compétences à l'entourage ; publications et formations ; animation de communautés de pratiques ; innovation.

Paris - 01 45 89 13 16 - www.cnrlaplane.fr

IEM La Source

Pour : enfants de 3 à 10 ans présentant un handicap moteur ou un retard de développement, avec un handicap associé

Fonctionnement : 20 places en externat

Hem (59) - 03 20 02 06 61

IEM Le Passage

Pour : adolescents et jeunes adultes de 10 à 20 ans, en situation de handicaps complexes, s'exprimant par un handicap moteur et des troubles associés

Fonctionnement : 32 places, dont 20 en semi-internat et 12 en internat de semaine

Wasquehal (59) - 03 20 89 29 33

IME Jean-Paul

Pour : enfants, adolescents et jeunes adultes de 6 à 20 ans aveugles ou déficients visuels avec handicaps associés

Fonctionnement : 60 places, dont 38 en internat, 22 en accueil de jour et 2 en accueil séquentiel

Evry (91) - 01 60 77 42 45

IME Notre Ecole

Pour : enfants, adolescents et jeunes adultes autistes de 3 à 20 ans

Fonctionnement : 32 places en externat

Sainte-Geneviève-des-Bois (91) - 01 60 16 64 91

2 unités d'enseignement lui sont rattachées :

UEMA L'Etang

Pour : enfants autistes de 3 à 6 ans

Fonctionnement : accueil de 7 enfants

UEEA Cachin

Pour : enfants autistes de 6 à 11 ans

Fonctionnement : accueil de 10 enfants

SESSAD Le Tremplin

Pour : enfants de 0 à 20 ans, aveugles ou déficients visuels, avec handicaps associés

Fonctionnement : suivi de 22 enfants

Evry (91) - 01 69 51 75 60



UNE AUTRE RÉALITÉ EST POSSIBLE POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.

VISION
2030

Un projet pour l'avenir



GAPAS

87 rue du Molinel - Bâtiment D, 2ème étage - 59700 MARCQ-EN-BARŒUL

Tél. : 03 20 99 50 80

contact@gapas.org

www.gapas.org



Association agréée ESUS (Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale)