

2020

Rapport d'activité du Directeur général



Assemblée Générale 2021

Direction Générale

 **Apei Ouest 44**

Comme chaque année, je vais retracer quelques actions conduites par le dispositif associatif dans un environnement en tension. Je tiens à m'excuser pour la longueur de ce rapport d'activité. Cependant, il m'est apparu important de rendre visible un travail souvent effectué dans l'ombre. Et malgré cette situation, nous avons su poursuivre certaines actions et les faire aboutir non sans difficultés mais avec une réelle volonté.

1/ UNE ANNEE SINGULIERE

Une année sans précédent tant au niveau local qu'au niveau mondial. Une réalité pour chacun d'entre nous, personnes accompagnées, Familles, Professionnels, partenaires Il s'agissait d'apporter les meilleures réponses possibles en fonction des connaissances et des moyens mobilisables. Le numéro spécial Mosaïque illustre bien cette période.

Des mesures inédites :

- **Protéger d'abord**
 - o **Accompagner** les professionnels pour qu'ils puissent mettre en œuvre les mesures barrières disponibles : le premier rempart à la protection du virus. Les personnes accompagnées ont été formidables. Si l'inquiétude, la peur, les angoisses... ont été bien présentes, il faut souligner ici le rôle majeur des professionnels qui au quotidien, sans relâche, et avec une solidarité remarquable ont su trouver les mots, les postures pour traverser les périodes difficiles.
 - o **S'approvisionner** en équipements de protection individuel : sur blouses, masques, gants... les sur blouses fabriquées par les bénévoles nous ont été précieuses également dans la phase de l'épidémie à Gabriel FAURE. La gestion des stocks a été organisée pour que nous disposions de trois mois d'avance, une nécessité absolue. Puis est arrivé le temps de la vaccination, avec des questionnements bien légitimes. Notre choix a été sans avoir l'ensemble des éléments, de répertorier les souhaits des personnes accompagnées, de leur famille et de recueillir l'avis médical. Nos demandes répétées à l'ARS ont abouti. Nous étions en capacité de proposer la vaccination à tous y compris au sein des ESAT.
 - o **Former** : L'Equipe Mobile de Médicalisation, le réseau COLINE sont intervenus sur l'ensemble des établissements pour transmettre aux professionnels les modalités à mettre en œuvre pour renforcer les gestes barrières et mettre en œuvre le dispositif, les protocoles nécessaires pour garantir la meilleure protection.
- **S'organiser :**
 - o Si le plan de continuité d'activité anticipait la mise en œuvre d'un fonctionnement en mode dégradé, quand cette situation est présente et dans cette ampleur, nous constatons que le soutien aux professionnels de proximité est essentiel. C'est pourquoi, la mobilisation de tous est nécessaire. La solidarité des professionnels a été au rendez-vous. Bien sur, nous avons eu des périodes de tensions et il nous faut encore progresser.
 - o La gestion de la crise a été traitée au sein de la cellule de veille et de crise. En effet, en fonction de la situation, elle évoluait selon le niveau de situation.
 - o FAQ : A partir de la rentrée, une foire aux questions permettait de diffuser l'information à l'encadrement et aux administrateurs.
 - o Communication : A la rentrée de septembre, la circulation de l'information et le rôle de chacun dans l'organisation a été affiné pour mieux répondre aux enjeux qui se posaient et soutenir les organisations sur les territoires en cas de besoin.
- **Soutenir et accompagner**
 - o Chaque acteur de l'organisation a tenu son rôle, un rôle qui n'est pas toujours visible par l'ensemble des acteurs. L'interconnaissance des rôles et missions est une réelle nécessité au-delà de la crise sanitaire. Notre organisation qui a encore besoin de progresser sur ce sujet a été ébranlée pour diverses raisons qu'il m'appartient de

réguler. Cependant, l'engagement, le professionnalisme de chacun des acteurs a permis de répondre à la situation.

- **Une prime pour les professionnels** : Le traitement par secteur d'activité sanitaire et secteur médico social, entre l'État et les Départements, entre les fonctionnaires et les salariés du privés n'ont pas permis la nécessaire sérénité pour un tel sujet. Néanmoins, les professionnels de notre association ont pu bénéficier d'une prime versée par l'Etat, le Département et par les fonds associatif. L'actualité fait que la revalorisation salariale pâtit des mêmes problématiques. Il y a ici un enjeu majeur. Il s'agit pour nous association d'être aussi attractif que les autres secteurs pour permettre un accompagnement à la hauteur des besoins des personnes accompagnées.
- **Compenser et accompagner**
 - *Des séjours à Rivage* : La suppression des vacances adaptées ne pouvait rester sans réponses de notre part. Ici encore l'association a financé sur ses fonds propres une action sur le site de KEGUENNEC à Saint-Molf. Ainsi en juillet et août, sur 7 semaines, les établissements ont effectués des minis transferts (vous pouvez vous reporter au dernier numéro mosaïque).
- **Se renforcer**
 - Recrutement d'un médecin : Si le besoin était bien identifié depuis plusieurs années au sein de l'association, nous n'avions pas eu l'opportunité de concrétiser un recrutement. C'est chose faite. Suite aux premiers contacts en fin d'année 2020, le Dr Caroline MÉRILLON qui exerçait préalablement sur la commune d'Herbignac a rejoint l'équipe de l'Apei Ouest 44 le 17 mai 2021. Elle vient renforcer la dynamique entreprise depuis quelques années qui consistait à se doter de compétences médicales au sein de notre organisation.

2/ ACCOMPAGNER ET AGIR

Pour développer les compensations et renforcer l'autonomie : agissons en coopération

Quotidien et proximité

La vie des établissements, services et territoires :

Avec l'organisation de cette assemblée générale de façon réduite nous n'avons pas réalisé de diaporama sur l'année 2020. Les rapports d'activité pour chaque établissement relatent la mise en œuvre des projets d'établissements et le déroulement de l'année à tous les niveaux. Un accent est mis sur le quotidien mais aussi les besoins au sein de chaque établissement. Lors des réunions de familles un retour en proximité est habituellement programmé. Le rapport d'activité est un outil d'amélioration continue. Il convient de l'ajuster pour permettre à chaque équipe d'analyser ses actions, de les ajuster, de les faire évoluer. C'est l'occasion de se projeter et de mettre à jour le projet d'établissement, d'analyser et de formaliser les adaptations, les besoins. Des besoins qui seront ensuite étudiés, partagés pour définir nos priorités de mobilisation de nos moyens humains, financiers et construire nos stratégies pour les faire valider en Conseil d'Administration et construire nos argumentations vis-à-vis de l'ARS et du Département.

Evaluation interne :

Si la finalisation avec le plan d'action n'a pu s'effectuer au regard de la crise sanitaire, les actions à conduire ont bien été identifiées et sont en cours de réalisation.

Projets d'établissements

Tous les projets d'établissements et de services ont reçus un avis favorable des CVS et ont été validés en CA. La mise à jour de ceux-ci est effectuée désormais au travers du rapport d'activité annuel et présentée au CA qui suit l'assemblée générale de juin.

Règlements de fonctionnement :

Le travail est engagé avec Maître PICHON DRIANCOURT, avocate et Mme Solenne GÉRARD directrice des accompagnements, de la qualité et du développement. La trame associative est élaborée pour l'ensemble des établissements et services. De la même façon que le projet d'établissement, il revient aux acteurs de la direction des accompagnements, de la qualité et du développement et de proximité au sein des territoires de les finaliser et de mettre à jour l'ensemble des documents de la loi 2002-2 (livret d'accueil, contrat de séjour...).

Apprentissage et activité professionnelle :

L'ESAT un espace d'accompagnement, d'apprentissage, de production pour valoriser, les compétences et capacités des personnes dans le cadre d'activités professionnelles. Un savoir faire reconnu et sollicité par les entreprises et les collectivités locales.

L'évolution des ESAT représente un enjeu majeur. En Conseil d'Administration le 4 juin 2020 la décision de constituer un groupe de travail était actée.

Le comité de pilotage a identifié des enjeux et des risques en termes d'accompagnement et de production :

3 objectifs :

- *Projeter une vision prospective des activités et principaux leviers de développement commercial par filières et établissement ;*
- *Optimiser la structure de coûts et revenus par filière et établissement ;*
- *Définir une feuille de route commerciale par activité : repositionnement, arrêt, continuité.*

ETAPE 1 : identifier les risques à court et moyen terme et les enjeux :

les risques et enjeux économiques :

Risques économiques	Enjeux pour nos ESAT
Dépendance secteur aéro et donneurs d'ordre	Sortir dépendance gros clients et secteur aéronautique
Repli sur soi des ESAT	Renforcer coopération interne et agilité de l'organisation
Image professionnelle des ESAT	Valoriser l'image et l'attractivité : marque employeur
Baisse d'activité par client	Diversifier l'activité et relais de croissance par les compétences
Isolement cloisonnement	Renforcer les coopérations locales et interpartenariales

Augmentation du niveau des pré-requis chez les clients	Développer la formation et les compétences des personnes adaptées au marché
Baisse de compétitivité	Garantir notre capacité à adapter notre niveau d'investissement au regard des besoins
Perte de clients	Maintenir et fidéliser nos clients actuels

- **risques et enjeux accompagnement**

Risques accompagnements	Enjeux pour nos ESAT
Accompagnement inadapté aux profils des personnes accueillies (vieillesse, typologies des handicaps)	Se préparer, s'organiser pour l'accompagnement des différents types de handicap
Perte de la maîtrise des admissions	Faire évoluer les critères d'admissibilités dans le respect des valeurs associatives
Perte, baisse de l'agrément ARS	Pourvoir les ETP non pourvus (équilibre à trouver par rapport à l'agrément)
Réglementation de plus en plus inclusive	Développer les parcours inclusifs en interne, externe (toutes formes)
Fatigabilité, vieillissement, démotivation => Usure et absentéisme	Prendre en compte l'évolution des besoins/attentes des personnes tout au long du parcours
Image externe du travail en ESAT à l'Apei Ouest 44	Reconnaître et valoriser les aptitudes/acquis/compétences professionnelles par filières métiers

Etape 2 : comment répondre opérationnellement à ces enjeux :

- Définition d'un ensemble de thématiques à mettre en œuvre.
- Définition d'un plan d'actions opérationnel.

La formation en ESAT

Saisir l'opportunité de développer la formation qualifiante dans les ESAT et permettre les spécialisations individuelles en s'appuyant sur la proposition du pôle accompagnement et des actions engagées.

Développer les compétences des travailleurs pour des fonctions supports.

Le travail n'est pas que dans un atelier. C'est aussi toutes les fonctions supports : administratif, informatique, entretien/maintenance, logistique (magasinier, livreur, ...), ...

Il est nécessaire de développer l'offre d'accompagnement pour toutes ces fonctions en plein essor pour lesquelles les travailleurs peuvent aussi accéder à un emploi en milieu ordinaire.

L'accompagnement en ESAT

Accompagner les professionnels dans l'évolution du métier d'accompagnement : Le rôle du moniteur n'est plus un rôle de chef d'équipe dans un atelier. Il devient un accompagnateur de parcours professionnel (dans et hors institution).

En ESAT, on note l'importance grandissante des effets conjugués de la fatigabilité, du vieillissement, des temps partiels sur notre capacité à atteindre les effectifs liés à l'agrément. Au-delà du manque des capacités des foyers de vie, FAM à accueillir les personnes au regard de leurs listes d'attentes, c'est le maintien en ESAT qui vient induire des problématiques qui s'amplifient et génèrent des fragilités. Ces problématiques rendent complexe l'atteinte des objectifs comme répondre aux niveaux de production attendus et contractualiser avec de nouveaux acteurs au regard des sollicitations des marchés actuels et nouveaux.

Le Service d'Aide aux Aidants:

Cette année, on observe une augmentation significative du besoin d'écoute et de soutien.

54% des demandes sont uniques. Il s'agit d'une demande précise qui concerne souvent un point d'accès aux droits ou un nécessaire éclairage sur l'environnement du secteur médico-social.

Les familles viennent souvent avec une question précise. Mais lors de l'entretien d'autres demandes émergent : préoccupations, inquiétudes sur l'avenir, positionnements vis-à-vis de son proche en situation de handicap, incidences du handicap sur les relations familiales (couple, travail, fratrie, vie sociale), difficultés relationnelles auprès des institutions accueillant un proche, besoin de répit...

L'année a été marquée par cette pandémie qui est venue déstabiliser nos vies et nos façons de travailler. Les familles se sont retrouvées seules, confrontées parfois au handicap 24h/24h sans soutien au quotidien.

Le service a été présent, attentif et réactif aux demandes des familles notamment durant cette période de confinement de mars à mai 2020.

A la demande de la direction générale, la responsable du service a co-construit une plateforme téléphonique de soutien aux aidants, aux personnes en situation de handicap et aux professionnels. Un partenariat s'est très vite créé avec l'association Adapei. La psychologue du service s'est mobilisée et a été mise à disposition pour tenir des permanences téléphoniques du mois d'avril au mois de juin et participer aux réunions de régulation.

En parallèle de cette plateforme, nous avons accompagné et soutenu les familles connues du service et celles en demande par téléphone. Un travail en lien avec les différents responsables d'établissements mais aussi le pôle psychologique s'est mis en place très rapidement ce qui nous a permis d'être réactif et de répondre présent pour les familles.

Avant l'été, la responsable du service a participé à l'élaboration du projet vacances pour les personnes en situation de handicap. De nombreux séjours adaptés ont été annulés. Pour certains, cela signifie aucune sortie de l'établissement de l'année, et pour d'autres c'est à nouveau le retour en famille. Une solution de vacances a été impulsée par l'association afin de proposer des vacances aux personnes accompagnées et du répit pour les familles.

En parallèle, l'année 2020 a été marquée par l'ouverture du « Bol d'air des Aidants », service de « relaying à domicile ». Ce service a fortement mobilisé les professionnelles du service qui participent au comité de pilotage chaque mois, à l'ajustement de l'organisation de celui-ci et au suivi des familles. En 2020, 12 familles ont pu bénéficier de cette offre de répit. Le service a été déployé sur l'ensemble du département durant la période de confinement afin de répondre au besoin de répit d'une majorité de familles. La psychologue a réalisé deux interventions de trois heures lors des formations destinées aux relayeurs et a proposé un temps d'analyse de la pratique. La coordinatrice du service a terminé sa mission de mise en place du service et a quitté ses fonctions en décembre 2020. Une nouvelle organisation est à prévoir pour 2021.

La responsable du service a participé à trois réunions sur le projet de l'impact social en lien avec l'Unapei. Un questionnaire a été réalisé et envoyé à l'ensemble des familles afin de connaître leurs besoins. L'étude s'est finalisée fin 2020.

Enfin, l'équipe a participé aux cinq réunions organisées par le département sur un travail de concertation pour la révision des dispositifs Aides aux Aidants. Le service est pleinement mobilisé autour de cette réflexion.

Et maintenant, il nous revient de répondre à l'appel à candidature pour la création de 4 plateformes de répit aidants handicap. Le dossier doit être déposé pour le 10 septembre 2021. Le travail est engagé et nous sommes pleinement mobilisés.

3/ MUTUALISER ET SOUTENIR

Pour agir avec plus de confiance et d'efficacité : Agissons ensemble

Audits et ajustement de l'organisation matricielle

Une organisation récente non stabilisée fragilisée par la crise

Avec la crise sanitaire, les fragilités de notre organisation n'ont pas facilité la fluidité et l'entraide nécessaire. Elles ont été compensées par un réel engagement à tous les niveaux en faisant du mieux possible.

Un accompagnement au changement

Comme les ajustements ont été rendus impossibles avec la gestion de la crise, nous avons fait le choix du recrutement temporaire d'un directeur général adjoint. L'objectif est de finaliser l'accompagnement du dispositif vers le changement en territoire et dispositif transversal pour permettre à chacun d'être pleinement mobilisé pour ses missions en lien avec ses collaborateurs.

Les ressources humaines

Après à une prise de fonction en septembre 2018 des actions du périmètre RH ont pu être mise en œuvre grâce à la coopération de chacun.

L'ensemble des directions a été sur tous les fronts depuis le début de la crise sanitaire en préservant la santé et la sécurité des personnes accompagnées et des professionnels.

Nous avons déployé le télétravail, tout en mettant en place le chômage partiel, et en continuant nos activités quotidiennes.

Evolution Globale Apei des effectifs



L'évolution du nombre d'ETP est en baisse du fait de l'externalisation des remplacements de moins d'un mois avec la société ettic.

- **Des outils pour piloter**

o L'organigramme :

Un outil nécessaire à l'adaptation des besoins humains et à la construction budgétaire depuis 2019 croisé avec la nouvelle répartition des affectations des fonctions transversales. Il nous permet d'avoir une lisibilité et facilite le suivi.

o Les entretiens de professionnalisation

Lors du séminaire cadre de février 2019, a été confirmé la mise en place d'un groupe de travail. Suite à cela une trame « Entretien professionnel » a vu le jour. Les premiers entretiens professionnels ont eu lieu au 4ème trimestre 2019. En parallèle, l'ensemble des encadrant a été formé aux enjeux et à la conduite des entretiens professionnels. La première campagne 2019/2020 est à 64% d'entretien professionnel réalisés.

o Le plan de compétence

Pour répondre aux grands défis de demain, les rapports d'activités permettent de construire les orientations associatives du plan de compétences de l'année suivante.

Le recueil des besoins collectifs & individuels couplé à terme par les entretiens professionnels, sont des documents ressources permettant de construire de manière efficiente notre plan de compétences et ainsi proposer des actions de formation qualifiantes ou encore d'adaptation aux évolutions de nos métiers.

Pour accompagner de la meilleure manière possible nos personnes accompagnées, nous devons former l'ensemble des professionnels aux évolutions des besoins d'accompagnements et de nos pratiques.

En parallèle la formation des travailleurs au sein de nos ESAT est un enjeu fort. Nous avons là un axe de travail important à développer. Actuellement, le pôle accompagnement conduit des projets essentiels pour la reconnaissance et la montée en compétence de nos travailleurs et, plus largement, pour l'avenir de nos ESAT.

Les finances

- Des outils pour piloter

Si des actions ont été engagées, le pilotage global est à construire et à mettre en œuvre.

Les achats

Au même titre que pour les finances, des actions ont été engagées comme l'adhésion des réseaux au-delà des contrats cadres que l'Unapei a formalisé.

Une politique achat est à construire pour mieux structurer notre organisation aux enjeux que représente cette fonction et faciliter l'action de chacun.

Communication et évènementiel

Encore une fois il a fallu s'adapter avec la situation.

Pour 2020 un numéro spécial qui retrace à la fois les 60 ans de l'association et cette année singulière. Le comité de rédaction initié en 2019 n'a pu avoir une activité régulière.

Au fil de l'eau, nous avons connu la mise en place d'un journal en ligne pour les établissements.

Le site de l'Apei Ouest 44 est de plus en plus utilisé. En moyenne ce sont 2 500 utilisateurs par mois (plus 750 par rapport à l'année précédente).

L'ouverture du compte face book en 2018 compte à ce jour 498 abonnés soit 348 de plus.

Des lettres d'information pour les salariés, administrateurs, et familles.

Des supports de communication : productions, relayage.

Le lien avec la presse locale et avec le mouvement parental.

Le système d'information :

Si l'arborescence progresse, des évolutions techniques notoires ont pu être mises en œuvre. Il faut souligner la nécessaire adaptation de notre Système d'Information aux nouveaux besoins de télétravail, de visio conférence. Une politique globale du Système d'Information avec une planification à 5 ans est indispensable. Aussi, un Schéma Directeur du Système d'Information est la phase suivante qu'il convient de mettre en œuvre.

Le patrimoine :

- Le Schéma Directeur de l'Immobilier et du Patrimoine :

C'est un réel engagement sur les recommandations appuyées de l'ARS depuis plus de 5 ans. L'Apei Ouest 44 va se doter de ce schéma et va pouvoir construire sa politique et sa gestion patrimoniale pour les 15 années à venir. En effectuant ce travail actuellement, l'association va se doter des outils nécessaires à la négociation du futur CPOM tripartites aux multiples enjeux.

- Aprolis V : La maison des services

Issu à la fois d'une réflexion sur la création d'une maison des services en 2018 et à partir d'une opportunité de disponibilité des locaux au RDC et au second étage de l'immeuble Aprolis V, ce projet a pu se concrétiser plus rapidement.

Le projet s'est engagé dès que l'étude de faisabilité a montré la pertinence des espaces disponibles au regard des besoins et de nos capacités financières. Aujourd'hui, les utilisateurs trouvent leurs marques petit à petit. L'espace est accessible, confortable, lumineux et doté d'espaces partagés à découvrir dès qu'une opération portes ouvertes sera possible. Je tiens à saluer le travail de Catherine PORCHER mon assistante de direction qui n'a pas ménagé ses efforts pour que chacun puisse investir son nouvel environnement de travail et faire en sorte que notre emménagement se déroule au mieux.

Un CPOM TRI PARTITE A CONSTRUIRE

La première réunion de lancement est fixée en décembre 2021

Des atouts, une volonté à faire valoir les besoins et attentes, les évolutions nécessaires et les recompositions pour adapter au mieux les moyens dont nous disposons aux besoins en évolutions.

4/ COOPERER ET CONTRACTUALISER :

Pour améliorer la réponse aux besoins en agissant ensemble sur notre territoire

Le bol d'air des aidants

Un partenariat sous forme de convention entre al'fa répit, ADMR et Apei Ouest 44 pour la gestion du service relayage.

HAPI'Coop

Un modèle de coopération entre association pour mutualiser et mieux développer l'Habitat inclusif sur l'ensemble du département.

AMI

Un nouveau partenariat avec le CHSN pour la création d'une équipe mobile autour de l'articulation des besoins d'accompagnement des personnes souffrant de troubles psychiques et l'accompagnement des personnes pour une sortie des hospitalisations longues.

Ettic

A peine 18 mois de fonctionnement et la coopération entre 8 associations fondatrices dont l'Apei Ouest 44 montre le bien fondé de cette organisation. Sa marge de progression est réelle, tant pour mieux répondre aux besoins de proximité que pour répondre aux nombreuses sollicitations de développement avec d'autres associations. Les effets sont réels en interne :

- Réduction de la charge administrative,
- Sécurisation de la responsabilité employeur,
- Fidélisation des remplaçants,
- Lisibilité mensuelle de la mobilisation et du coût.

SAPRENA :

Une entreprise qui a bien traversé la crise.

5/ LES RESEAUX de l'Apei Ouest 44

Pour s'enrichir de nos connaissances et compétences et améliorer l'accompagnement de tous

Colines : un réel soutien pour l'amélioration de nos pratiques dans le champ de l'hygiène.

Respel : un soutien essentiel pour les équipes confrontées au décès d'une personne accompagnée.

CCAPH : adhésion fin 2020 pour agir collectivement en Loire-Atlantique et mieux coordonner les actions engagées.

Andicat : le réseau des directeurs d'ESAT un atout sur l'actualité réglementaire

GESAT : un groupement national qui se décline au niveau local pour développer les coopérations.

6/ L'Apei Ouest 44 et l'Unapei

Pas de séminaires Présidence / direction générale, pas ou peu de rencontres en présentiel en 2020, La vie du mouvement s'adapte.

Des webinaires sont organisés. Une dynamique « origami » est initiée pour contribuer au nouveau projet Unapei.

L'Apei Ouest 44 s'implique pleinement en relais des campagnes et actions de l'Unapei. La bonne santé des associations du mouvement : **Gyroscope**, avec notre participation au webinaire sur l'intérêt de cet outil mis à disposition des associations.

- **Une plateforme collaborative entre les associations** du mouvement est lancée et est effective désormais, elle ne demande qu'à s'étendre.

L'impact social

Notre région est pionnière avec la Bretagne et Rhône Alpes Auvergne. Voici quelques éléments qui caractérisent notre association et le mouvement à partir de cette étude réalisée en pays de la Loire.

La question évaluative : *Dans quelle mesure les associations parentales du mouvement Unapei ont-elles permis aux personnes accompagnées et aux familles de mieux vivre leur situation singulière ?*



LES RÉSULTATS - Familles et proches



1

L'association aide les parents et proches à mieux vivre leur situation singulière



61%

estiment que l'association les a aidés à mieux vivre leur situation singulière



Si l'on a un besoin, on peut toujours contacter l'assistante sociale du Service d'Aide aux Aidants ; on l'a d'ailleurs beaucoup vu à certaines périodes. »

2

L'accès aux informations facilite la situation pour les parents et proches



61%

estiment que le soutien individuel de l'association leur a permis de mieux comprendre les besoins et attentes de leur proche



Heureusement qu'il y a les « cafés-papillons » qui sont très riches. J'y ai beaucoup appris et cela m'a permis de beaucoup cheminer. »

3

Les parents et proches ont accès aux droits et aux services grâce à l'association



32%

ressentent un soutien en tant que parent/aidant

- 53 % sont accompagnés par un professionnel
- 74 % sont accompagnés par un bénévole
- 14 % est accompagné par un autre parent

Trouver des informations sur les aides :

59%

estiment que le besoin est satisfait

Accès à la scolarisation :

61%

estiment que le besoin est satisfait



Aujourd'hui, ce qui est intéressant pour nous, c'est qu'en cas de problème on sait que l'on peut se tourner vers l'Association pour prendre des conseils (car l'on ne connaît pas tous) et être soutenus. »

Accéder aux droits :

60%

estiment que le besoin est satisfait

Accès aux solutions de santé :

46%

estiment que le besoin est déjà satisfait

Accès au logement :

72%

estiment que le besoin est satisfait



Dernièrement, on n'était pas satisfait du médecin qui suivait mon frère et on a demandé à ce qu'il en change. Notre demande a bien été prise en compte. »

Accéder aux aides financières :

53%

estiment que le besoin est satisfait

Accès au travail :

88%

estiment que le besoin est satisfait

Accès aux loisirs :

62%

estiment que le besoin est satisfait

■ Besoin satisfait ■ Besoin non satisfait ■ Besoin déjà satisfait

4

Les parents et proches sont sollicités par les professionnels concernant leur proche



74%

des parents et proches interrogés considèrent que les professionnels sollicitent leur avis (dont 34% souvent)



Ma fille aînée n'est pas sous tutelle et son PPA a été fait sans me contacter. J'ai dit en CVS que cela n'était pas normal, en tant que parent impliqué au sein de l'Association qui plus est. Ma demande a été entendue et j'ai été contactée par la suite pour parler de son PPA. Ma réflexion a servi à quelque chose. Cela a été positif. »



il y a une bonne écoute des professionnels. On est plutôt contents de ces professionnels. »

5 L'association contribue à un meilleur équilibre vie parent-vie personnelle-vie professionnelle

65 %

estiment que le soutien et l'accompagnement de l'association ont permis de renforcer leur vie sociale (sorties, loisirs, vie familiale...)



- 21 % pour lesquels il n'y a eu aucun effet sur leur activité professionnelle
- 7 % ont pu rester en activité, ce qui n'aurait pas été possible sans le soutien de l'association
- 5,8 % ont pu reprendre une activité à temps partiel
- 4,7 % ont pu rester en activité, mais ont dû réduire leur temps de travail
- 1,2 % ont pu reprendre une activité à temps complet



Si notre fille avait été à la maison et s'il n'y avait pas eu de structure pour l'accueillir depuis 30 ans, il aurait bien fallu que l'un de nous l'accompagne au quotidien. Il est évident que les structures sont fondamentales pour permettre aux parents de maintenir une activité professionnelle. »

Sans l'association mes parents auraient fait moins de choses, notamment moins de voyages. Mon frère a également pu partir en vacances avec les organismes proposés par l'Apeï. »

J'étais enseignante, j'ai travaillé à mi-temps pendant 15 ans et j'ai repris à plein temps ensuite. »

6 Les parents et proches ont le sentiment d'appartenir à une communauté locale et sociale

Échanger avec d'autres parents sur la situation de leur proche :



Échanger avec d'autres parents sur leur quotidien de parent/aidant :



Développer des relations d'entraide :



Lorsque l'on est parents d'enfants en situation de handicap, on se pose beaucoup de questions et on est très contents de pouvoir rencontrer d'autres parents vivant la même situation. On s'est vraiment fait des amis au sein de l'Association. On fait beaucoup de choses ensemble. »

J'ai souvent été sollicité, par le biais du réseau, pour échanger avec des parents qui viennent d'avoir un enfant en situation de handicap et partager mon expérience, comme moi j'ai pu en bénéficier avec d'autres parents au moment de la naissance de mon fils. »



50 %

se sentent appartenir à ce mouvement social. Contre 22 % qui ne se sentent pas y appartenir et 28 % qui ne se prononcent pas.

Je ne me sens pas tellement appartenir au mouvement Unapei. Je le connais et je reçois régulièrement ses publications mais c'est à Paris, et de ce fait cela me paraît loin. »

■ Plus facilement ■ Comme avant ■ Non, mais c'est un besoin ■ Non, mais ce n'est pas un besoin



44 %

estiment que leurs besoins en tant qu'aidant sont mieux pris en compte. Contre 22 % qui ne le pensent pas et 34 % qui ne se prononcent pas.



44 %

estiment que les besoins de leur proche accompagné sont mieux pris en compte. Contre 10 % qui ne le pensent pas et 21 % qui ne se prononcent pas.



55 %

affirment qu'ils se sentent moins seuls. Contre 19 % qui ne pensent pas se sentir moins seuls et 26 % qui ne se prononcent pas.



67 %

affirment qu'ils se sentent mieux défendus. Contre 7 % qui ne le pensent pas et 26 % qui ne se prononcent pas.

Ce mouvement permet de faire évoluer les lois. Il y a un gros travail de fait à ce niveau. Ce mouvement a du poids au niveau national. On ne se sent pas seul. »

Ici sont retracés uniquement les éléments concernant les aidants proches. Un travail a été réalisé également auprès des personnes accompagnées. Cette étude d'impact social nous donne des indications montrant l'intérêt d'appartenance au mouvement. Elle met également en exergue des champs à investir pour mieux soutenir, informer accompagner être aux côtés de ceux qui le souhaite. Au niveau régional, ces indications sont en cohérence avec les résultats locaux. Une journée régionale à la rentrée à l'intention des décideurs et partenaires sera organisée pour valoriser l'action des associations gestionnaires du mouvement parental.

Voilà c'est cette année singulière, riche en enseignements mais aussi en questionnements que nous venons de clore au travers de ce rapport d'activité. Chacun gardera en mémoire des moments de colères, de soulagements, de peurs, de fatigues, de tensions, d'inquiétudes, de questionnements mais surtout d'une solidarité du maintien des liens humains...

Merci à tous et BRAVO

Clément CHAUSSÉE,
Directeur Général

