



20

22

**RAPPORT
D'ACTIVITÉ**





” *La guidance parentale repose sur un échange continu entre une équipe médico-éducative stable et les parents. Conçue dans une optique dynamique, ouverte, dépourvue d'a priori, elle permet d'offrir à l'enfant polyhandicapée un développement maximum de ses possibilités dans le respect de l'équilibre familial.* ”

Docteur Élisabeth Zucman,
co-fondatrice de Cesap,
première directrice médicale de l'Association
Extrait de l'article publié dans la revue Réadaptation N°159, avril 1969

SOMMAIRE

4 / ÉDITORIAL

6 / CESAP EN BREF

- 8 Notre raison d'être
- 9 Nos missions
- 9 Nos valeurs
- 10 Près de six décennies au service du polyhandicap
- 12 Chiffres clés
- 12 Au plus près des personnes handicapées et des familles
- 13 Quelques temps forts en 2022

14 / NOS ENGAGEMENTS

- 17 Accompagner
- 20 Soigner
- 23 Innover
 - Le CÉRÉ, creuset de la recherche
- 24 Éduquer
- 25 Promouvoir

26 / DIVERSITÉ DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES ET DES PRESTATIONS

- 29 Les personnes accompagnées
- 30 Des prestations diversifiées et complémentaires
- 31 Le renforcement de notre offre de soins et d'accompagnement
- 33 Établissements et dispositifs

34 / STRATÉGIE ASSOCIATIVE ET ACTION TERRITORIALE

- 37 Les orientations stratégiques
- 39 L'action territoriale
 - 39 • Pôle Indre-et-Loire
 - 40 • Pôle Oise
 - 42 • Pôle Seine-et-Marne
 - 44 • Pôle Grand-Paris-Nord
 - 46 • Pôle Cesap Ouest-en-Seine
 - 48 • Pôle Grand Paris Sud
 - 50 • Équipe Relais Handicaps Rares

52 / POLITIQUES ET ACTIONS TRANSVERSALES

- 55 Ressources humaines
- 60 La qualité, une approche transversale
- 61 Développements immobiliers
- 62 Systèmes d'information
- 63 Gestion administrative et financière
- 65 Cesap Formation

68 / GOUVERNANCE ET ORGANISATION

- 70 Le conseil d'administration et le bureau
- 71 L'équipe de direction générale
- 71 La représentation des familles
- 72 Les pôles et leurs établissements
- 74 Partenariats et coopérations
- 75 Glossaire

ENTRETIEN AVEC LA PRÉSIDENTE ET LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

Cesap, une association résiliente et engagée



Sylvie Gay-Bellile, directrice générale et Florence Lianos, présidente

Florence Lianos, vous êtes présidente de Cesap depuis juin 2022. Quel regard portez-vous sur l'Association ?

Florence Lianos : Ce qui saute aux yeux, quand on visite nos établissements, c'est le professionnalisme des équipes, leur dévouement, l'ambiance, plutôt joyeuse, une certaine sérénité malgré la lourdeur des prises en charge, mais aussi la qualité des infrastructures et des équipements : de beaux bâtiments, de grand espaces colorés et fonctionnels. En ce qui concerne l'Association dans son ensemble, c'est le bon climat de coopération de toutes les parties prenantes, administrateurs, dirigeants et collaborateurs, familles, qui assure un accompagnement de qualité aux personnes que nous accueillons.

2022 a été très active pour Cesap. Quels faits marquants illustrent cette année ?

Florence Lianos : Ce qui me paraît important, c'est la résilience de notre organisation et le remarquable engagement de nos professionnels, face aux difficultés qui n'ont pas manqué, pour nous comme pour l'ensemble du médico-social. Le retour à une vie normale après les deux années de contraintes, voire d'isolement (mesures sanitaires, restriction des visites...) n'était pas évident. Plus structurellement, le secteur est confronté à d'importantes tensions sur l'emploi qui nous pénalisent fortement. Et, malgré cela, nos établissements fonctionnent, la qualité de vie y est assurée, les projets et les innovations se multiplient et nous avons pu renouer avec les événements festifs locaux, si importants pour les personnes accueillies, les familles et les équipes.

Sylvie-Gay Bellile : 2022 a été très riche en réalisations, avec la reprise de projets un temps suspendus en raison de la Covid, et le lancement de nouveaux chantiers

importants. Je dirais même qu'en 2022, une nouvelle dynamique collective s'est affirmée, dans l'action associative. Nous avons accéléré la modernisation de nos services, avec une numérisation accrue des fonctions, la dématérialisation de la paie, la mise en œuvre d'un nouveau DUI (dossier de l'utilisateur informatisé) essentiel pour conserver la qualité d'accompagnement et être au rendez-vous de la conformité. Nous avons collectivement réalisé un effort massif de recrutement, afin de pallier les déficits d'effectifs. Les politiques transversales, la QVT, la formation professionnelle, la démarche qualité, notamment, ont fait l'objet d'une nouvelle impulsion. Enfin, sont engagés plusieurs programmes de

« En 2022, une nouvelle dynamique collective s'est affirmée, dans l'action associative. »

Sylvie Gay-Bellile, Directrice Générale

de rénovation de nos locaux, mais aussi de l'investissement dans des équipements modernes et la récente acquisition d'un grand immeuble à Paris, Porte de Clignancourt, nous ouvre d'intéressantes perspectives de redéploiement de certaines activités... Au chapitre des nouveaux projets enthousiasmants il faut noter celui de la plateforme régionale de communication alternative améliorée, essentielle pour initier la relation avec les personnes polyhandicapées.

Et pour 2023 et 2024, où en sont vos projets ?

Sylvie-Gay Bellile : Si la plupart de nos objectifs prévus ont été atteints en 2022, il nous reste encore beaucoup à faire. Par exemple en ce qui concerne la structuration de la démarche qualité, la digitalisation, ou le renforcement de la fonction RH dans les pôles. Sans compter la poursuite de la rénovation immobilière et la construction de nouvelles capacités d'accueil. Mais nous avons aussi à avancer sur plusieurs projets importants pour la vie de l'Association. Il en est ainsi de la RSE qui doit prendre une place accrue dans la définition et la mise en œuvre de nos actions. C'est le cas également du redéploiement de notre communication qui doit être plus fédératrice en interne, et contribuer davantage au rayonnement de Cesap, notamment auprès des personnes

que nous avons à recruter. Un pas important sera fait, début 2024, avec le lancement d'un tout nouveau site Internet comportant des applications spécifiquement dédiées aux familles et à nos professionnels.

Cesap est à mi-parcours de la réalisation du projet associatif adopté en 2017. Quelles sont les lignes de forces de votre vision pour l'Association de demain ?

Florence Lianos : Il y a tout d'abord la continuité avec tout ce qui a été engagé depuis près de 60 ans et dont nous sommes fiers. L'amélioration continue du quotidien des personnes accompagnées reste l'enjeu majeur et notre cap. Mais l'environnement et les conditions d'exercice de nos missions évoluent. Nous devons nous

adapter et ne pas hésiter à nous engager

dans des projets ambitieux. Nous le ferons avec le soutien des ARS, des conseils départementaux, des mairies et des MDPH, tout en développant plus encore nos

« L'environnement et les conditions d'exercice de nos missions évoluent. Nous devons nous adapter et ne pas hésiter à nous engager dans des projets ambitieux. »

Florence Lianos, Présidente

coopérations avec de multiples partenaires nationaux et locaux. Nous en avons besoin. Il nous faut également continuer d'élargir notre champ d'action, pour répondre à l'évolution des politiques publiques et des besoins des usagers. La prise en charge du polyhandicap reste et restera au cœur de notre action et de nos savoir-faire. Mais nous accompagnons aussi d'autres types de situations de handicaps graves, rares ou complexes et il nous faut donc adapter notre offre et nos dispositifs pour mieux répondre à ces nouveaux besoins. Nous avons enfin à cœur d'impliquer plus étroitement dans la mise en œuvre de nos projets, les familles et les aidants, qui sont des partenaires essentiels.

Florence Lianos, présidente.

Sylvie Gay-Bellile, directrice générale.



CESAP EN BREF

Depuis 1965, Cesap accompagne des personnes en situation de polyhandicap et de handicap sévère ou rare.

Notre raison d'être

Nos missions

Nos valeurs

Près de six décennies
au service du polyhandicap

Chiffres clés

Au plus près des personnes
handicapées et des familles

Quelques temps forts en 2022



NOTRE RAISON D'ÊTRE

En lien avec les politiques publiques, à l'occasion novateur dans les modalités d'accompagnements, Cesap a pour raison d'être d'accompagner les personnes en situation de handicap, de veiller à leur qualité de vie, à leur sécurité et à leur dignité, tout en favorisant leurs pas vers plus d'autonomie et le maintien de leurs liens familiaux.

NOS MISSIONS

Cinq mots résument l'essentiel des missions de Cesap et la façon dont l'Association s'efforce de les mener à bien : accompagner, soigner, former, innover, promouvoir.



ACCOMPAGNER, c'est créer la relation bienveillante qui permet la communication, le soin, l'éducation, la participation citoyenne et l'épanouissement de la personne accueillie, dans le respect de ses attentes et de son expression.

SOIGNER, c'est une dimension essentielle de la prise en charge du polyhandicap qui induit de très grandes fragilités neurologiques, orthopédiques et somatiques.

FORMER, c'est tout à la fois favoriser la progression des **personnes accompagnées** dans leurs apprentissages et leur chemin vers plus d'autonomie,

intégrer et faire progresser **nos collaborateurs** dans leurs savoir-faire et leurs pratiques,

offrir aux **professionnels du secteur médico-social**, et via notre Centre de formation, les opportunités d'accroître leur expertise dans l'accompagnement du handicap.

INNOVER, c'est rechercher et adapter sans cesse une organisation, des pratiques et des outils pour répondre au mieux aux besoins des personnes accompagnées et de leurs aidants.



PROMOUVOIR, c'est informer, expliquer, défendre la cause du polyhandicap auprès de l'opinion et des décideurs. Contribuer à l'évolution des politiques publiques en la matière. Développer des partenariats et des coopérations avec d'autres acteurs du secteur. Étendre la présence et l'action de Cesap sur les territoires et vers d'autres champs.



NOS VALEURS

Cesap inscrit son action dans le respect de valeurs partagées par ses collaborateurs et les partenaires qui l'accompagnent dans l'exécution de ses missions :

- La personne polyhandicapée dispose de l'ensemble des droits fondamentaux.
- La personne polyhandicapée est un être en devenir, quel que soit son âge.
- La personne polyhandicapée a vocation à exprimer ses désirs et ses besoins.
- La bientraitance est le fondement de l'action quotidienne et des bonnes pratiques.
- L'inclusion sociale des personnes accompagnées doit permettre leur accès aux structures d'accueil et aux équipements de la cité.
- Le principe de laïcité s'impose dans l'exercice de nos missions.

PRÈS DE SIX DÉCENNIES AU SERVICE DU POLYHANDICAP

Depuis près de 60 ans, Cesap n'a cessé d'adapter et d'enrichir son action et de diversifier ses dispositifs au gré de l'évolution des besoins de ses usagers. Par la création d'établissements spécialisés ; par la recherche et la diffusion des connaissances ; par la formation ; par l'innovation, l'amélioration de ses pratiques et la modernisation de son fonctionnement, Cesap poursuit sur son fil rouge : mobiliser toutes les compétences requises au sein d'équipes pluridisciplinaires.

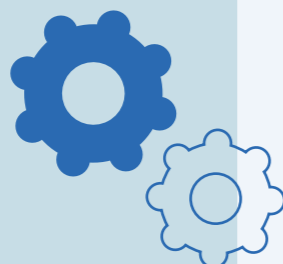
1960 • 1970

Construction

- **1965 : Création de Cesap** pour répondre à la situation de détresse des familles ayant un enfant alors dénommé "arriéré profond".

- Cette prise en charge effectuée d'abord à l'hôpital, s'enrichit peu à peu par des **services d'aide à domicile**, des **placements familiaux spécialisés**, de l'ouverture **d'internats**, et de la création d'un **service de formation des personnels**.

- Le terme de *polyhandicap*, apparu en 1969, favorise la structuration de l'action d'équipes pluridisciplinaires associant soins et accompagnement médico-social au bénéfice d'enfants, puis d'adultes, atteints d'un handicap mental sévère associé à des difficultés motrices.



1980 • 1990

Diversification, montée en puissance des modalités d'accompagnement

Développement des **MAS**, Maison d'accueil spécialisée (la première est ouverte en 1980). Les services d'aide à domicile se structurent au sein de **SESSAD** (Service d'éducation spécialisée et de soins à domicile). Ouverture **d'externats** pour les enfants. Premier **CAMSP**, Centre d'action médico-sociale précoce (1998).

2000 • 2010

Consolidation et innovation

Développement de la recherche sur le polyhandicap : Cesap crée le **CÉRÉ**, Conseil des études, recherches et évaluation (2003). Expérimentation de la **télé-médecine** (2014). Ouverture sur les **handicaps rares** (création d'Équipe Relais Handicap Rares Île-de-France, 2014) et **l'autisme** (avec la Plateforme diagnostic autisme de proximité, 2017). **DASMO** : Premier PCPE, Pôle de compétences et de prestations externalisées (2018).



Depuis 2020

Modernisation et rayonnement

Entrée de Cesap au **CNCPH**, Conseil national consultatif des personnes handicapées, associant des personnes handicapées ou leurs représentants à l'élaboration et la mise en œuvre de la politique du handicap (2020).

Participation aux **Communautés 360** initiées dans le contexte de la pandémie Covid 19 pour apporter une réponse de proximité à toutes les personnes en situation de handicap ainsi qu'à leurs familles (2020).

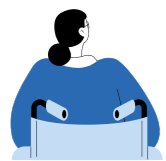
Ouverture de nouvelles **MAS**, en Indre-et-Loire et dans le Val-de-Marne, deuxième **PCPE**, **EMAS**, Équipe mobile d'appui médico-social à la scolarisation des enfants en situation de handicap (Oise). **Première Unité d'enseignement externalisée** pour enfants polyhandicapés.

Organisation et modernisation de CESAP, notamment avec la création de **6 pôles territoriaux** et la montée en puissance de la numérisation des services.

Adoption d'une **nouvelle identité visuelle** et d'une nouvelle signature, « **Accompagner, former, innover** » pour accroître la visibilité de Cesap et mieux affirmer ses missions et ses engagements (2023).



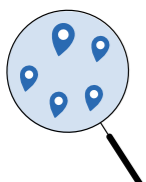
CHIFFRES CLÉS



1975
personnes en
situations de handicap
accompagnées



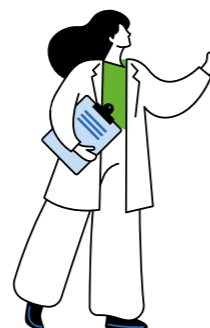
76%
c'est la part des **enfants et adolescents** parmi les personnes accompagnées



36 établissements
et services
d'accompagnement



5 réponses
aux appels d'offres
des ARS remportées



1 440
collaborateurs

1 448 stagiaires Cesap
bénéciaires de la formation
professionnelle (pour
111 000 heures de formation)



51 000 m²
de surface CESAP



3 490 professionnels
(hors Cesap), formés
par Cesap Formation (pour
un total de 68 834 heures)

AU PLUS PRÈS DES PERSONNES HANDICAPÉES ET DES FAMILLES

Avec **36 établissements et dispositifs organisés en six pôles territoriaux**, Cesap est actif dans 10 départements : 8 en Ile-de-France ainsi que 2 dans l'Oise et l'Indre-et-Loire. Acteur majeur, l'Association intervient sur les différents champs de la prise en charge du handicap et du polyhandicap : diagnostic, soins, accompagnement médico-social, formation...

LES TEMPS FORTS DE 2022

JANVIER

L'Association engage de nouveaux moyens pour le renouveau de sa politique qualité



FÉVRIER

Nouvelle équipe à la direction administrative et financière



MARS

Lancement du chantier pour un nouveau Dossier de l'Usager Informatisé



AVRIL

Dématérialisation des bulletins de paie



MAI

Installation de la MAS *le Solarium* à Reugny (Indre et Loire) dans des locaux neufs



Journée d'étude « La personne polyhandicapée à fleur de peau » (17 mai 2022) à Paris et en visioconférence



JUIN

Reprise des fêtes d'établissements après deux années de restrictions en raison de la Covid



JUILLET

Mise en œuvre de la solution Imago, le nouveau Dossier de l'Usager Informatisé



AOÛT

3^{ème} édition et montée en charge de l'externat de répit multi-handicap enfance, dans l'Oise, pour le soutien des aidants



SEPTEMBRE

Cesap sélectionné pour ouvrir la future Plateforme de Coordination et d'Orientation des Hauts de Seine



OCTOBRE

Mission d'appui aux CVS : des outils et des formations pour faire progresser la place des familles au sein de nos établissements



NOVEMBRE

Première session de formation à la pratique de la CAA en multi sites ouverte à tous les professionnels



DÉCEMBRE

Acquisition d'un immeuble de 3000 m², à Paris, près de la porte de Clignancourt





NOS ENGAGEMENTS

Investi dans la connaissance du polyhandicap et des handicaps rares et complexes, Cesap conçoit et met en œuvre les accompagnements qui assurent aux personnes une qualité de vie et des perspectives d'apprentissage et d'évolution vers plus d'autonomie.

Accompagner

Soigner

Innover

Éduquer

Promouvoir



ACCOMPAGNER

Accompagner, c'est le cœur de la mission de Cesap, menée en collaboration entre les personnels de l'Association, les professionnels du médico-social et les familles. Le défi est de co-construire par l'écoute, par une communication adaptée, la stimulation sensorielle et aussi la formation, des parcours de vie individualisés et progressant vers une meilleure autonomie.

Les enjeux de l'accompagnement sont multiformes et contribuent à la qualité de vie des personnes accompagnées : la sécurité, l'hygiène, l'alimentation, le repos et le sommeil, l'éveil, le jeu, l'interaction avec autrui, le développement de nouvelles compétences... toutes choses ordinaires qui revêtent un caractère exceptionnel dans l'univers particulier du polyhandicap et qui font l'objet d'une attention constante et rigoureuse, de la part de nos équipes.

Le professionnalisme, le respect et la bienveillance, sont au centre de notre action quotidienne. La philosophie et les modalités pratiques de l'accompagnement s'inscrivent dans une politique Qualité s'imposant à tous. (voir la page 60). L'information, l'échange des bonnes pratiques,

la formation des acteurs, concourent à la réalisation de cette ambition collective visant le bien-être et l'évolution des personnes accompagnées : des journées et sessions thématiques ont ainsi été organisées en 2022 par Cesap Formation (voir la page 65) sur des sujets tels que la sensibilité des personnes accompagnées, leur vie affective et sexuelle, ou encore les spécificités de l'accompagnement des personnes polyhandicapées...

Accompagner, c'est aussi mettre en œuvre les outils les plus performants pour faciliter la vie des personnes. C'est également s'approprier les pratiques et les techniques qui concourent à cet objectif. Ainsi, la généralisation au sein de ses établissements de la Communication alternative augmentée (CAA), est pour Cesap un enjeu important. La quasi-totalité des personnes polyhandicapées étant dans l'incapacité de soutenir un échange verbal, il est impératif de leur proposer d'autres formes d'interaction pour les sortir de l'isolement. Dans ce domaine, tout évolue vite : les méthodes d'évaluation, les pratiques, les outils (avec par exemple l'usage de tablettes numériques)... Il faut propager ces évolutions, sensibiliser les acteurs et les former...



C'était l'objet des deux journées de formation organisées, pour 40 collaborateurs de Cesap, les 24 et 25 novembre 2022, et reconduites en mars et en juin 2023. Cent vingt professionnels de l'Association, mieux formés à cette discipline, contribuent à sa diffusion dans les établissements, ce qui constituait une priorité de 2022 et encore en 2023, alors que l'an passé, la CAA ne bénéficiait qu'à 7% des usagers des MAS et des SESSAD et 20% en EEAP. Au-delà, Cesap a été retenu en 2022, dans le cadre de l'appel à projet AACTA de la CNSA (Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie), pour ouvrir en Seine-et-Marne une Plateforme régionale de communication alternative améliorée Polyhandicap, pour l'Ile de France. Cette plateforme est dédiée à l'évaluation des besoins, l'échange des bonnes pratiques et le prêt de matériels et d'outils pour les aidants des personnes accompagnées en ESMS et à domicile.

Madame Eiferman-Soutarson animant les journées de formation sur la CAA (novembre 2022)

Agir avec et pour les familles

Accompagner, c'est encore associer les familles qui inspirent et guident notre action dans l'élaboration et la mise en œuvre des parcours de vie des personnes accompagnées. C'est aussi concevoir et développer les solutions permettant de soulager les aidants, de les aider par de l'information, des conseils, des formations, la mise à disposition d'équipements.



Cesap Formation organise en outre régulièrement des « journées associatives » qui réunissent 200 à 300 personnes, durant lesquelles des personnalités qualifiées et des collaborateurs de Cesap partagent témoignages, expériences, rapports d'études, etc...

D'autres manifestations locales, telles que kermesses, fêtes de Noël, etc. sont autant d'occasions de rencontres informelles entre professionnels et familles. À titre d'exemple « La Nuit du Cesap », organisée le 09 septembre 2022 à Clermont (Oise) par l'EME La Claire montagne, a été l'occasion de réunir les parents et leurs enfants dans le parc de l'établissement pour écouter chants et poèmes

lors d'un spectacle conçu spécialement pour eux. Cesap propose aussi des externats de répit pour soulager les aidants pendant la fermeture des établissements. C'est le cas par exemple dans l'Oise, une action en partenariat fort avec d'autres associations du territoire ou externat de répit du mois d'août remporte un vif succès grandissant.

Plus généralement, La Lettre de Cesap, apporte une information périodique sur l'actualité de l'Association et du secteur médico-social. Enfin, dans le cadre de la refonte de son site Internet, Cesap mettra en ligne, courant 2024 un site extranet et une application dédiés à la communication avec les parents de ses usagers.

Les CVS, lieux indispensables de concertation

Institués par la loi dans chaque établissement, les Conseils de vie sociale sont des instances au sein desquels les représentants des usagers, des familles et des professionnels échangent sur le fonctionnement de l'établissement, la qualité des prestations, l'amélioration du cadre de vie, etc. Cesap en compte une trentaine qui se réunissent en moyenne 3 fois par an. Certains CVS sont très actifs, d'autres moins. Après 2 ans de Covid, le souci de Cesap a été de donner une nouvelle impulsion à cette dynamique collective utile à tous.

Dans cette perspective, Brahim El Farhane, administrateur de Cesap, a mené bénévolement, à la demande de l'Association et en collaboration avec la responsable qualité de Cesap, un travail d'étude pour améliorer l'accompagnement de proximité des représentants des familles dans les CVS. Les recommandations issues de ce travail portent sur trois axes :

Un axe documentaire et qualité avec l'élaboration d'un référentiel CVS et d'une boîte à outils (formulaire, fiches pratiques, enquêtes de satisfaction,...) commune mise à disposition des représentants des directeurs et des membres des CSV de l'ensemble des établissements de CESAP.

Un axe formation des familles et de leurs représentants sur la définition, les rôles et l'importance des CVS.

L'objectif est de clarifier les prérogatives et enjeux des CVS ainsi que d'associer davantage les familles à la vie des établissements en leur montrant les avantages de cet engagement renforcé.

Un axe accompagnement de proximité des représentants des familles (présidents des CVS)... pour les aider à mieux appréhender le fonctionnement du CVS, leur rôle, les actions à mener, dans un esprit de co-construction avec la direction et les professionnels présents au sein du CVS.



Brahim El Farhane, administrateur de Cesap

SOIGNER

Près de 2000 personnes sont accompagnées par Cesap. 75% d'entre elles sont polyhandicapées. 25% sont atteintes de troubles du neuro-développement de sévérité variable.

Dans ce contexte, le soin est une dimension essentielle de l'accompagnement : les personnes en situation de polyhandicap étant porteuses de grandes fragilités neurologiques, orthopédiques et somatiques, requièrent une attention constante, des équipements spécifiques, beaucoup de compétence et une approche pluridisciplinaire.

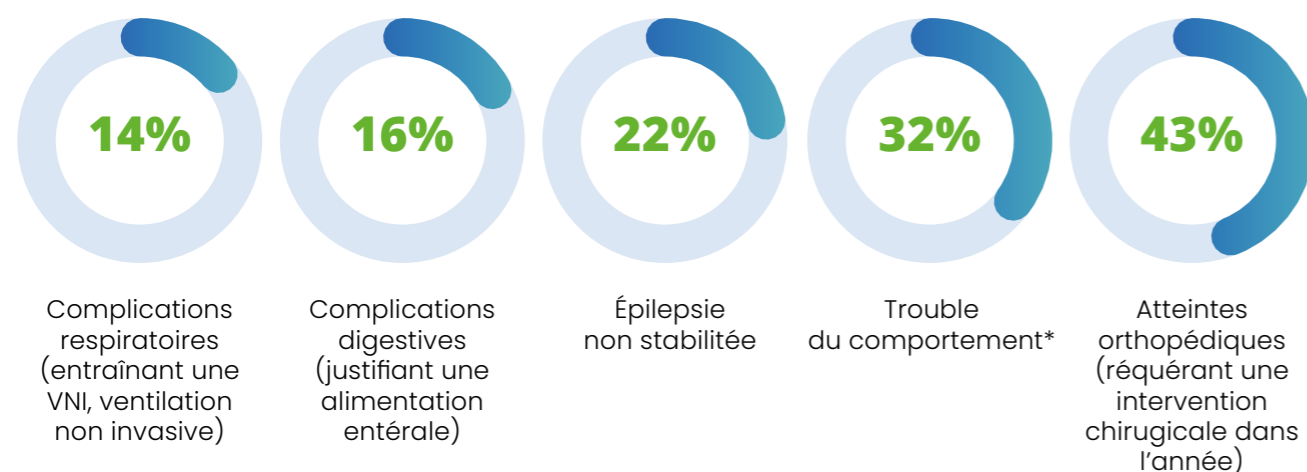
Leurs problématiques médicales sont dominées par des atteintes digestives (reflux, constipation, trouble de la déglutition pouvant conduire à une nutrition entérale par sonde nasogastrique ou gastrostomie), des complications respiratoires (encombrements bronchiques nécessitant aspirations et désobstructions, voire une ventilation non invasive), des épilepsies souvent non stabilisées (crises convulsives plurimensuelles, voire pluriquotidiennes), des atteintes orthopédiques

nécessitant des appareillages (corset, sièges moulés, verticalisateurs, fauteuils roulants...) sources d'inconfort et de douleurs, ainsi que, souvent, des corrections chirurgicales.

À titre d'exemple, l'alimentation des personnes est un souci constant (65% des usagers doivent suivre un régime aux textures adaptées, 16% sont porteurs d'une gastrostomie et/ou d'une sonde naso-gastrique).

Le polyhandicap est ainsi synonyme de grande vulnérabilité : en 2022, 19% des personnes accompagnées en SESSAD et en EEAP, 8% en MAS, étaient considérées par les équipes médicales, dans un état de santé « précaire ». Travaillant en liens très étroits avec les équipes de soins palliatifs et d'HAD, nous avons dû conduire, l'année dernière, 44 procédures de limitation de soins dans le cadre de la loi Claeys-Leonetti. 19 décès ont été à déplorer.

COMPLICATIONS MÉDICALES AFFECTANT LES PERSONNES POLYHANDICAPÉES



* Moyenne. Ce chiffre peut monter à 80% dans les PCPE, par exemple

La conséquence de cette grande vulnérabilité des personnes accompagnées est l'intensité des moyens humains et matériels indispensables pour assurer cet accompagnement dans de bonnes conditions. Le polyhandicap implique une prise en charge médicale

importante et nécessite l'intervention d'équipes pluridisciplinaires oeuvrant en transdisciplinarité. Les actes infirmiers sont au centre du dispositif. Quotidiens, nombreux, ils sont effectués en collaboration étroite avec les autres membres des équipes (AES, AS...)

La prévention est en première ligne : prévention des fausses-routes, prévention de complications orthopédiques et respiratoires... la survenue des comportements défis, troubles du comportement sévères à risques, doit être anticipée, gérée au quotidien par des équipes très attentives et bien formées.

La lutte contre la douleur, toujours délicate, et particulièrement dans le contexte du polyhandicap en raison des difficultés de communication, est une priorité qui s'impose à tous les professionnels.

Enfin, la diversité et parfois la sophistication des appareillages requièrent des compétences techniques et donc des formations ad hoc, et leur mise en œuvre constitue une lourde charge pour les personnels, comme pour les familles.

Toutes ces contraintes et complications impactent le travail d'équipes qui restent cependant très engagées, soucieuse, en permanence de la qualité de vie des enfants et des adultes qu'elles accompagnent.



Le « cure » et le « care »

Après une première expérience en milieu hospitalier, Anne-Emmanuelle Piquet-Massin, neuropédiatre, a exercé pendant de nombreuses années dans plusieurs établissements de Cesap. Elle est devenue directrice médicale de l'Association en septembre 2022.

Le soin est au centre de l'accompagnement des personnes polyhandicapées. Qu'est-ce qui, selon vous, caractérise ces prises en charges médicales ?

C'est, justement, qu'elles ne sont pas que médicales ! Elles sont multiformes. L'expression utilisée par les anglo-saxons, le cure et le care, rend bien compte de cette complexité. Le cure, c'est l'approche médicale au sens strict : le diagnostic, le traitement... Le care est plus large, plus ambitieux. C'est la prise en compte de tout ce qui peut contribuer au bien-être et, autant que possible, au développement de la personne accompagnée : la prévention mais aussi la rééducation, la communication, les apprentissages, avec en perspective une démarche éducative porteuse d'une plus grande autonomie. Tout cela mobilise des compétences multiples qui interagissent et se complètent. La communication entre professionnels, le partage des observations, la transmission des consignes jouent à cet égard un rôle essentiel, ainsi que bien entendu, les échanges avec les familles.

Plus précisément, autour de quelles priorités la politique médicale de Cesap s'organise-t-elle ?

L'un des enjeux importants et de favoriser l'harmonisation des pratiques au sein de nos établissements : le travail engagé sur « le circuit du médicament » sera achevé à la fin de 2023 et nous allons lancer un groupe de travail sur les protocoles de soins. Un autre enjeu majeur concerne les questions nutritionnelles : le projet « alimentation-nutrition » doit bientôt voir le jour avec l'aide d'une diététicienne. Par ailleurs, la question de l'accès aux soins des personnes polyhandicapées, en particulier des adultes, préoccupe tous les professionnels. Pour sa part, Cesap s'est inscrit dans une réflexion portée par l'ARS-IDF sur le dépistage des cancers et participe également au COPIL du projet Handigynéco. On notera enfin que nous poursuivons notre activité de télémedecine alors même que le projet « Télémedecine Polyhandicap IDF » porté par l'ARS-IDF, l'APHP et le CESAP est arrivé à son terme en juillet 2023.

La plateforme régionale de télémédecine Polyhandicap (PRTP)

L'année 2022 est celle de la normalisation de ce dispositif expérimenté depuis 4 ans. Dans le cadre de la convention tripartite signée en juillet 2019 entre CESAP, l'AP-HP et l'ARS-IDF, le projet PRTP a pour objet d'étendre la télémédecine à l'ensemble des acteurs polyhandicap enfance de la région et de l'élargir au secteur polyhandicap adulte.

En 2022, le projet PRTP concernait 28 de nos établissements. L'expérimentation révèle les effets positifs de la télémédecine : remise de l'enfant au cœur des discussions, renforcement des échanges entre personnels, experts et parents, amélioration de la disponibilité, réduction du temps de transport. Une évaluation plus fine est en cours dans le cadre d'une étude menée par le CNAM sur les besoins des établissements et services médico-sociaux polyhandicap, enfants..



INNOVER

Le CÉRÉ, creuset de la recherche

La signification originelle de l'acronyme CESAP, « Comité d'Études, d'Éducation et de Soins Auprès des Personnes Polyhandicapées », témoigne de la vocation de notre association à développer la recherche et l'expérimentation. Mieux identifier les besoins et leur évolution, concevoir des méthodes, des dispositifs et des outils innovants, pour mieux y répondre a toujours été au cœur de notre action.

Fer de lance et catalyseur de la recherche au sein de Cesap, le CÉRÉ s'est réuni à six reprises en 2022, avec deux temps forts : en mars, une réunion dédiée à l'approfondissement du concept de polyhandicap et à ses représentations en France et en Europe, avec la présentation de la thèse de doctorat du Docteur Tafforeau¹ et les interventions de Madame Hugon² et du Docteur Rousseau³. En octobre, une autre réunion a été organisée, avec la participation de la CNSA, sur le sujet de la communication de la personne polyhandicapée, avec les participations de mesdames Cataix et Lassère, directrice de SESSAD à Cesap, et de Madame Malapert⁴.

Deux études ont par ailleurs été conduites sous l'égide du CÉRÉ : la première, diffusée au sein de Cesap et à l'extérieur de l'Association, porte sur l'élaboration d'un « *guide d'observation partagée (parents et professionnels) de la qualité de vie de l'enfant et de l'adolescent polyhandicapé* ». La seconde concerne la finalisation d'une grille d'analyse des méthodes éducatives et outils d'accompagnement éducatif et rééducatif avec une version finale complétée en 2023, après consultation d'un panel plus large de répondants.

En parallèle, est conduite au sein de Cesap une réflexion pour transposer le résultat des travaux du CÉRÉ dans les pratiques professionnelles au sein des établissements et services de l'Association ou en tester les conditions de mise en œuvre. Cette concertation a porté sur des sujets tels que la question de la certification, celle de relais référents recherche au sein de Cesap, l'élaboration d'un « *Vademecum de l'implication de Cesap dans une recherche* » pour faciliter le travail des professionnels sollicités pour participer à des études et enfin la promotion de la pratique de la CAA.

En fin d'année 2022, un groupe de travail a été constitué pour réfléchir à la question très sensible de la fin de vie pour les personnes polyhandicapées.

L'innovation repose également sur l'action de terrain, l'observation, la concertation entre les acteurs, l'expérimentation de nouveaux outils... L'échange informel des expériences et des nouvelles pratiques entre professionnels est actif et fructueux au sein de Cesap.

La recherche appliquée s'inscrit aussi dans des démarches plus formalisées. Ainsi en est-il des travaux de recherche-action effectués par notre Équipe Relais Handicaps Rares, ERPH, d'Île-de-France, sur le syndrome de Prader-Willi (maladie génétique caractérisée notamment par une hypotonie sévère, un trouble de la croissance, une hyperphagie entraînant une obésité morbide).

¹ « Les regards croisés sur le polyhandicap, de la création du terme aux représentations actuelles »

² « La recherche de consensus du concept polyhandicap en Europe »

³ « La définition du polyhandicap en France, concept à l'international ».

⁴ Présentation d'un sondage auprès des établissements du CESAP la communication dans l'accompagnement des personnes polyhandicapées.



CÉRÉ : veille, études, recherches

Le CÉRÉ a été créé en 2003, avec cinq missions :

- Impulser, promouvoir, soutenir des études et recherches sur le neurodéveloppement et le polyhandicap.
- Identifier et diffuser les appels à études et projets de recherche à venir et en cours. En partager les résultats au sein de Cesap et au-delà.
- Mutualiser les connaissances, développer la coopération, au sein d'un réseau ouvert aux milieux associatifs, à des organismes extérieurs, à des acteurs sanitaires, universitaires et à des personnes qualifiées.
- Contribuer au développement des compétences de terrain par l'évaluation des besoins de recherche au sein des établissements et le soutien à la mise en œuvre de ces études.
- Formuler des avis sur toute question relative à son champ de compétence.



ÉDUCUER

La formation est une dimension fondamentale de la raison d'être de Cesap. Elle s'inscrit, pour nous, dans une triple logique :

La formation de nos collaborateurs en vue de les faire progresser dans leurs savoir-faire et leurs pratiques (voir chapitre sur les ressources humaines, page 55).

La mise à disposition des professionnels du secteur médico-social, à travers les formations dispensées par Cesap Formation, de l'expertise que nous avons acquise sur le polyhandicap pendant près de 60 ans (voir page 10).

Mais le premier enjeu est d'éduquer les personnes que nous accompagnons pour faciliter leur interaction avec leur environnement et favoriser leur progression dans la perspective d'une meilleure autonomie. Ces temps d'apprentissages sur mesure sont assurés au sein de nos établissements par des enseignants et des éducateurs spécialisés, ou bien de façon externalisée, en recherchant la construction de parcours inclusifs, au sein des écoles, pour les enfants concernés.

Ainsi, l'EEAP Les Moulins de Saint-Blaise (Oise), s'est-t-il rapproché de l'Éducation Nationale pour ouvrir, en 2022 à Noyon, la première unité expérimentale d'enseignement externalisé de la région en vue de l'inclusion scolaire des enfants polyhandicapés. À Meaux, la première année de scolarité, organisée par le pôle Seine-et-Marne de Cesap dans le cadre d'une Unité d'enseignement pour enfants polyhandicapés de l'école du Luxembourg, a été un franc succès pour 18 enfants, conclue avec la participation des enfants au spectacle de fin d'année de l'école. L'établissement, La Loupière, souhaitant poursuivre ses projets de scolarisation, a obtenu fin 2022 l'avis favorable des différentes parties prenantes pour le recrutement d'un enseignant attaché à l'établissement, d'une part, et d'autre part, pour la création d'une classe spécialisée dans l'un des collèges de la ville de Meaux. La mise en œuvre de ces décisions a été programmée pour janvier 2024.

PROMOUVOIR

Promouvoir, c'est informer, expliquer, porter la cause du polyhandicap auprès de l'opinion et des décideurs. C'est contribuer à l'évolution des politiques publiques. C'est construire et faire vivre des partenariats et des coopérations avec d'autres acteurs du secteur. C'est aussi étendre l'action de Cesap sur les territoires et vers d'autres champs.

Cesap ne s'est jamais contenté d'être une simple association gestionnaire. Son expertise lui vaut d'être consultée sur de nombreux textes législatifs et sur l'élaboration par l'ANESME puis par la HAS de leurs recommandations sur les bonnes pratiques professionnelles.

Les multiples enjeux posés par l'accompagnement des personnes polyhandicapées imposent des réponses diverses et adaptées qu'aucune structure ou association ne peut inventer ou porter seule. L'échange, la coopération et les partenariats avec d'autres structures associatives, les professionnels libéraux du secteur médico-social, comme avec les acteurs publics de la santé, de l'éducation, du social, de la culture et du sport, sont indispensables pour définir et mettre en œuvre les meilleures conditions d'accompagnement des personnes que nous accueillons.



DIVERSITÉ DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES ET DES PRESTATIONS

CESAP accompagne près de 1975 personnes. La plupart porteuses de polyhandicaps ou, pour certaines, atteintes d'autres formes de handicaps sévères et ou rares. À la diversité des situations répond la diversité des dispositifs mis en œuvre.

Les personnes accompagnées

Des prestations diversifiées
et complémentaires

Le renforcement de notre offre
de soins et d'accompagnement

Établissements et dispositifs

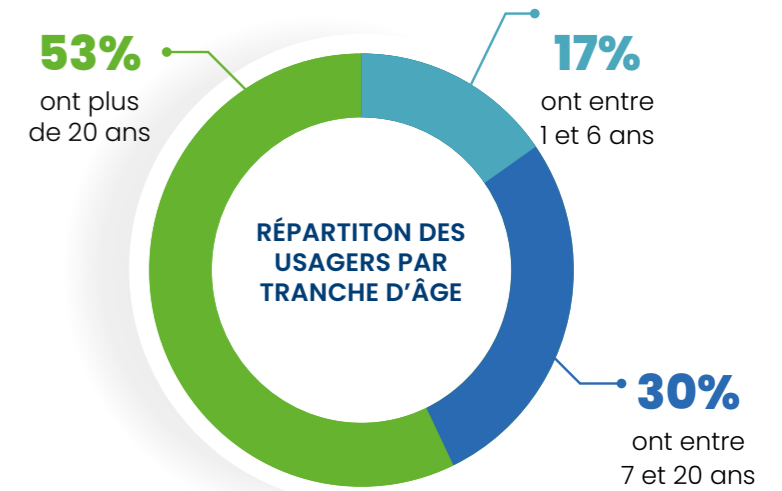


LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

Depuis son origine, Cesap consacre son action au projet de vie d'enfants et d'adultes polyhandicapés. Répondant à l'évolution des besoins de la société et des politiques publiques, l'Association accueille aussi des personnes présentant d'autres formes de handicaps sévères : déficience intellectuelle associée ou non à des troubles moteurs, troubles sévères du comportement, troubles envahissants du développement/TSA, handicaps rares et ,dans les CAMSP, tous types de handicaps.

Au 31 décembre 2022, 1975 personnes étaient accompagnées par Cesap. Au cours de l'année, 166 personnes ont été admises en accueil permanent pour 124 sorties, ainsi que 135 accueils temporaires pour 97 sorties. La répartition par tranche d'âge, relativement stable, est marquée par l'importance du nombre des enfants et des adolescents, 52.6% des personnes accompagnées ont entre 5 et 15 ans. **Le nombre des jeunes adultes accueillis au titre de l'amendement Creton¹ ne cesse d'augmenter, avec 70 jeunes dans cette situation en 2022. C'est pourquoi l'augmentation de l'offre pour les adultes reste un enjeu important sur lequel Cesap est mobilisé, avec les ARS.**

Par ailleurs, l'accompagnement précoce est l'une des priorités de notre projet associatif : les 703 enfants suivis au sein des CAMSP ont moins de 6 ans.



Le polyhandicap : une extrême vulnérabilité

Le polyhandicap est une situation de vie présentant un dysfonctionnement cérébral, précoce ou survenu en cours de développement, à l'origine de graves perturbations à expression multiples et évolutives de l'efficacité motrice, perceptive, cognitive et de la construction des relations avec l'environnement physique et humain. Une situation évolutive, d'extrême vulnérabilité physique, psychique et sociale, au cours de laquelle certaines de ces personnes peuvent présenter, de manière transitoire ou durable, des signes de la série autistique. (Définition France)

¹ Au termes de l'amendement Creton, voté en 1989, est autorisé le maintien de jeunes adultes en situation de handicap dans un établissement pour enfants alors qu'ils ont atteint l'âge limite et sont dans l'attente d'une place dans une structure pour adultes.

DES DISPOSITIFS DIVERSIFIÉS ET COMPLÉMENTAIRES

Plusieurs types d'établissements et de dispositifs ont été développés par Cesap au fil des ans. Avec un objectif constant : assurer la prise en charge du polyhandicap à tous les âges et dans la diversité des situations :

- Les **CAMSP**, Centres d'Action Médico-Sociale Précoce, accueillent et accompagnent des enfants âgés de 0 à 6 ans : dépistage, prévention de l'aggravation, soins, accompagnement des familles...

- La **PDAP**, Plateforme de Diagnostic Autisme de Proximité, réalise le même travail, dans le champ des troubles du spectre de l'autisme (TSA).

- Les **CAFS**, Centres d'accueil Familial spécialisé ont pour but d'accueillir à domicile des enfants et des adolescents pour un environnement psychologique éducatif et affectif étayant celui qu'ils peuvent trouver dans leur propre entourage.

- Les **EME, EEAP, MAS...** sont des établissements qui accueillent et accompagnent enfants et adultes polyhandicapés en internat ou en externat.

- Le **DASMO**, Dispositif d'Accompagnement et de Soins en Milieu Ordinaire, est un service intervenant à domicile. Il propose un accompagnement médical et paramédical, une assistance dans la vie quotidienne et un soutien à l'autonomie. Il peut également accompagner les aidants par une écoute, un soutien, voire des solutions de répit.

- Les **SESSAD**, Services d'Éducation Spéciale et de Soins à Domicile, interviennent à domicile et au sein des établissements auprès des enfants parfois scolarisés en milieu ordinaire à qui ils apportent un accompagnement pédagogique et/ou éducatif et/ou thérapeutique.

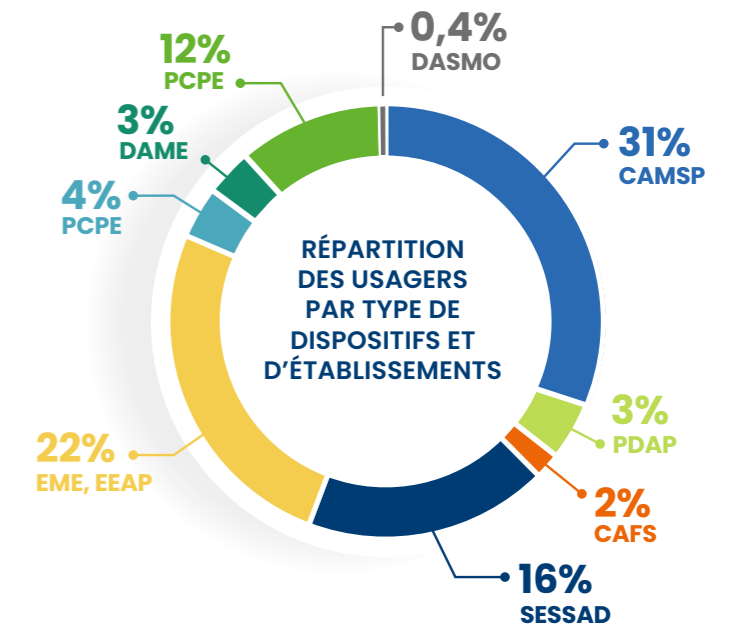
- Les **DAME**, Dispositif d'Accompagnement Médico-Éducatif, proposent un ensemble de prestations spécialisées à destination d'enfants et d'adolescents. Ils privilégient un accompagnement, à la carte, selon le choix des familles et l'intérêt du jeune et faisant appel aux interventions de droit commun.

- Les **PCPE**, Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées, sont des dispositifs souples permettant d'apporter des réponses pluridisciplinaires et personnalisées à des situations particulièrement complexes.

- L'**ERHR**, Équipe Relais Handicaps Rares, est un dispositif dédié aux personnes en situation de handicap rare, déployant toutes les solutions possibles en appui sur les MDPH et les opérateurs également sans un rôle d'informations, de conseil et de coordination.



Nombre* et âges des personnes accompagnées par CESAP en 2022, par type d'établissements et de dispositifs		
36 dispositifs et établissements	Personnes accompagnées	Âge
3 CAMSP	703	< 6 ans
1 PDAP	127	0 à 6 ans
2 CAFS	39	2 à 18 ans
11 EEAP/ EME	508	3 à 39 ans 15 ans en moyenne
5 MAS	278	20 à 74 ans Adultes
1 DASMO	8	18 à 60 ans Adultes
9 SESSAD	359	1 à 20 ans
1 DAME	60	3 à 20 ans
2 PCPE	80	14 ans en moyenne
1 ERHR	160 situations financées 341 sollicitations	Toute la vie



*Le nombre des personnes accompagnées se rapporte à des situations différentes (cumuls des accompagnements pendant l'année ou situation au 31 décembre). Ces chiffres ne peuvent donc pas être additionnés.

LE RENFORCEMENT DE NOTRE OFFRE DE SOINS ET D'ACCOMPAGNEMENT

- L'an passé, nos trois CAMSP de Chatillon-Montrouge, Châtenay-Malabry et de Boulogne (Hauts-de-Seine), ont reçu 703 enfants, gérant une file active très supérieure à l'agrément obtenu (pour 265 enfants). Les délais d'attente (4,9 mois en 2022) sont en augmentation depuis 4 ans. Lors de la première consultation, la grande majorité des enfants ont moins d'un an. 16% d'entre eux sont nés prématurément. Les cas de TSA, de suspicion de TSA/ troubles du comportement (23% des admissions), sont encore en augmentation par rapport à l'année précédente.

- La PDAP, adossée au CAMSP des Loupiaux (Châtenay-Malabry) a reçu 127 enfants, contre 80 en 2021, orientés pour un diagnostic de trouble du neurodéveloppement.

- Les deux CAFS de Fréneuse (78) et Saint-Maurice (94) ont accueilli seulement 38% d'enfants porteurs d'un polyhandicap.

- Le SESSAD a ouvert au Château de Launay (Indre-et-Loire) et a accueilli 7 enfants.

- Les deux PCPE de Nanterre (92) et de Bures-sur-Yvettes(91) ont accueilli des jeunes atteints pour la plupart d'un TSA sévère associé dans 82% des cas à une déficience intellectuelle et dans 80% à des cas de troubles importants du comportement. L'accompagnement en PCPE est en principe limité à 2 ans mais, en l'absence de solutions, 20 dérogations ont dû être accordées par la MDPH, après 2, 3 voire 4 ans de prestations.

- Le DASMO, de Clermont (60) a accompagné à domicile 12 adultes âgés en moyenne de 33 ans, souffrant de pathologies variées et dont 10 sont en situation de grande vulnérabilité.

- L'ERHR, a poursuivi sa montée en puissance. Ses missions s'organisent autour de quatre axes : l'accompagnement individuel (341 actions en 2022) ; des actions collectives, communication, sensibilisation, co-construction d'outils... (193 actions) ; l'animation de réseau (214 actions), la création d'Unités Handicaps Rares ; l'étude et la recherche (57 actions) (voir page 50).



Appels à projets en 2022

En 2022, Cesap a répondu avec succès à 5 appels à projet et à manifestation d'intérêt émis par les ARS :

- DASMO : 10 places complémentaires à déployer dès 2023.
- Deux nouvelles Unités d'Enseignement Externalisé, l'une au collège (dans l'Essonne), l'autre en primaire (dans l'Oise), après celle qui a été ouverte en Seine-et-Marne, en 2021.
- MAS : création d'une MAS modulaire de 24 places supplémentaires à *La Cornille* (Thiais), dédiées au polyhandicap et TSA très complexes.
- Création, dans le 92, d'une Plateforme Départementale de Coordination et d'Orientation des Hauts-de-Seine, pour les enfants de moins de 7 ans présentant des risques de troubles du neuro-développement.
- Création, à Meaux (77), d'une Plateforme régionale de CAA, afin d'étendre la pratique de la communication alternative améliorée en Île-de-France, en établissements et à domicile.

ÉTABLISSEMENTS ET DISPOSITIFS

PÔLES	VILLES	DEPT.	ÉTABLISSEMENTS	CAFS	CAMPS	PDAP	SES-SAD	EEAP, EME, IME, IME JES, DAME	MAS	DAS-MO	PCPE	ERHR
CESAP OUEST EN SEINE	Fréneuse	78	Les Heures Claires									
	Versailles	78	Graine d'Étoiles									
	Boulogne	92	Campsp Boulogne									
	Châtillon-Montrouge	92	Campsp Châtillon									
	Châtenay-Malabry	92	Campsp Les Loupiaux									
	Nanterre	92	Les Cerisiers									
	Rueil-Malmaison	92	Les Cerisiers									
GRAND PARIS NORD	Paris	75	La Colline									
	Pavillon-Sous-Bois	93	Le Cap vert									
	Deuil-La-Barre	95	Les Feuillantines									
GRAND PARIS SUD	Bures-Sur-Yvette	91	L'Ormaille									
	Évry	91	Les Petits Explorateurs									
	Saint-Maurice	94	Le Carrousel									
	Thiais	94	La Cornille									
	Thiais	94	Le Pujal									
	Thiais	94	Dispositif Espace Ressources									
INDRE-ET-LOIRE	Reugny	37	Château de Launay									
OISE	Clermont	60	La Claire Montagne									
	Clermont	60	Les Colibris									
	Clermont	60	Les Sables									
	Clermont	60	DASMO 60									
	Noyon	60	Le Moulin de Saint-Blaise									
	Gouvieux	60	Saint-Roman									
SEINE-ET-MARNE	Meaux	77	La Loupière									
	Champs-sur-Marne	77	La Clé des Champs									
ÉQUIPE RELAIS HANDICAPS RARES	Châtillon	32										

Enfants, adolescents
 Adultes
 Tous âges
 Interne
 Externe

A photograph showing a man in a blue quilted jacket leaning over to assist a young child in a specialized wheelchair. The child is sitting in a blue and purple wheelchair on the ramp of a white van. The man is holding the handlebars of the wheelchair. The background shows the interior of the van and some greenery outside.

STRATÉGIE ASSOCIATIVE ET ACTION TERRITORIALE

Dans le prolongement du projet associatif de Cesap, et refermant la parenthèse pénalisante des années Covid, les activités de l'Association sont marquées en 2022 par un retour vers la normale et le lancement de nombreux projets.

Les Orientations stratégiques

L'action Territoriale

- Pôle Indre-et-Loire
- Pôle Oise
- Pôle Seine-et-Marne
- Pôle Grand-Paris-Nord
- Pôle Cesap Ouest-en-Seine
- Pôle Grand Paris Sud
- Équipe Relais Handicaps Rares



LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

En 2018, actualisant son projet associatif, Cesap a formalisé quatre orientations stratégiques majeures qui inspirent son action dans la durée :

- Développer l'**accompagnement** en privilégiant un accompagnement précoce et adaptable tout au long de la vie, et en oeuvrant en faveur de la scolarisation.
- Renforcer son **expertise**, notamment en matière d'expression, de communication et d'apprentissage des personnes accompagnées, en contribuant à la recherche sur le polyhandicap, à la mutualisation des bonnes pratiques et à la formation professionnelle.
- Rechercher la plus grande **efficience** par l'adaptation permanente de l'organisation et du fonctionnement de Cesap, en particulier en ce qui concerne la politique qualité, la gestion des risques, la gestion des ressources humaines ainsi que, plus généralement, la RSE.
- Accroître son **rayonnement** en termes d'influence, de coopération et de partenariats et de développement de l'Association sur de nouveaux champs.

Ces orientations stratégiques restent d'actualité. La réflexion qui les a mise en exergue a été poursuivie à la lumière des évolutions du secteur médico-social, des besoins de prise en charge et des inflexions des politiques publiques. Elle a abouti en 2021 à la restructuration de l'organisation de Cesap se traduisant notamment par la constitution de quatre pôles d'activité en Île-de-France et à la consolidation des pôles existant en Indre-et-Loire et dans l'Oise, mais aussi avec la signature des Contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM), concernant ces départements.



Dans le même temps, Cesap a conduit plusieurs chantiers :

Définition du programme de rénovation et de développement de notre système d'information (SI)

Démarche d'amélioration continue de la qualité des accompagnements

Réécriture du Règlement Général de Fonctionnement

Plan d'action sur le patrimoine et l'immobilier

Création d'un poste de chargé de développement

En outre, de nombreuses réponses aux appels à projet ont été déposées dans tous les pôles auprès des ARS et de la CNSA.

En 2022, nous avons poursuivi le déploiement de cette restructuration avec :

la définition d'organigrammes cibles pour les fonctions support des pôles ;

la finalisation d'objectifs par pôle.



En ce qui concerne l'efficacité associative, 2022 est l'année du lancement de la dématérialisation des process RH et achats, de la formalisation de notre politique qualité et de la modélisation de la DACQ (démarche d'amélioration continue de la qualité).

Des sujets tels que l'adaptation des méthodes de management ou la communication interactive avec les familles et les salariés ont été également remis en travail.

Ce processus managérial peut se résumer par le tableau ci-dessous :

Définition Organigrammes cible pôles & fonctions support	Finalisation des objectifs par pôles & du positionnement	Dématérialisation des processus RH et « Achat »	Définition d'une politique qualité & Modélisation de la DACQ	Evolution des méthodes de management	Communication interactive avec familles & salariés
Mai 2021 / Mai 2022	Janvier / Avril 2022	Nov 2021 / Déc 2022	Jan 2022 / Fév 2023	Jan 2022...	Mars 2022...
<ul style="list-style-type: none"> Fabriquer le DUD des DA de pôles Réaliser des audits fonctions support par pôles Finaliser les recrutements pôles et siège Homogénéiser les missions v/s les glissements de tâches 	<ul style="list-style-type: none"> Identifier les objectifs pour chaque pôle Communiquer aux professionnels dans les pôles Amorcer les missions transversales Concevoir l'architecture du réseau interne 	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser Audit / CDC / sélection outil Lancer phase test dématérialisation avec 3 pôles Refondre annexe comptable Déployer interop Octime/EIG et Primobox 	<ul style="list-style-type: none"> Ecrire et valider politique qualité au CESAP Modéliser équipe support Préparer supports de formation des cadres de proximité Recruter un RQA et des référents qualité Changer de DUI 	<ul style="list-style-type: none"> Coaching en équipe de pôle Former le CODIR Pôles à l'animation et au travail collaboratif Relancer les plans QVT pôles Transformer en organisation apprenante 	<ul style="list-style-type: none"> Recueillir besoins et choisir solution technique Accompagner pour investir les nouvelles modalités de communication Améliorer le dialogue interne et le climat social

Au-delà de ces objectifs stratégiques et de ces enjeux organisationnels, 2022 a été marquée par des avancées notables, aussi bien en ce qui concerne l'activité opérationnelle des pôles et des établissements, que les politiques associatives transversales telles que la démarche qualité et la formation professionnelle (voir page 60).



L'ACTION TERRITORIALE

Au sortir de la crise sanitaire, l'activité s'est rétablie progressivement en 2022, même si les effets de la Covid étaient encore perceptibles pendant l'hiver avec des clusters importants dans presque tous les établissements. Globalement, l'activité moyenne consolidée¹, s'établit à 96,70%, donc pratiquement au niveau prévu, excepté pour certains SESSAD, toujours pénalisés par des problèmes de recrutements. Pour d'autres activités les objectifs ont en revanche été dépassés.

La mise en oeuvre des projets d'établissement a redémarré, se traduisant par des avancées en ce qui concerne notamment la concertation interne et l'organisation du travail et des pratiques d'accompagnement. Dans cette année presque « normale » ont pu être déployées des actions associatives transversales dans les pôles.

Une attention constante est par ailleurs portée à l'insertion des activités dans leur environnement, par le développement des partenariats avec les acteurs concernés et des conventionnements avec les praticiens libéraux.

La démarche pour la qualité de vie au travail, perturbée par les contraintes sanitaires résultant de la pandémie, a pu être relancée. Plusieurs temps festifs associants usagers, familles et personnels ont ponctué l'année.

Enfin, d'importants investissements ont été engagés pour la mise aux normes environnementale, la modernisation des établissements et la construction de capacités supplémentaires (agrandissements et création de nouveaux locaux).

¹ Soit l'activité réellement effectuée par rapport aux objectifs d'activité contractualisée dans le cadre des CEPOM.



Le pôle Indre-et-Loire

Le pôle Indre-et-Loire a poursuivi en 2022 la transformation de son offre de service dans la continuité des orientations stratégiques définies précédemment.

L'emménagement des adultes de la MAS dans un tout nouveau bâtiment, s'est achevée en 2022 avec des retours très positifs sur les commodités et l'agrément des installations : espaces collectifs plus grands et lumineux, espaces individuels mieux adaptés (rails aux plafonds, équipements renouvelés) qui améliorent le quotidien des usagers et le travail des professionnels.

Les unités de vie pour enfants souffrant d'un manque d'espace d'accueil connaîtront une réhabilitation via des travaux engagés en décembre 2022. L'ensemble du pôle a enregistré une augmentation notable du nombre de journées d'accueil (plus 1421 par rapport à 2021). Le dispositif d'accueil renforcé a été mis en place, grâce à une équipe stabilisée, qui s'est formée à l'accompagnement spécifique des personnes en situation de polyhandicap avec troubles associés.

Le SESSAD, pour sa part, encore installé à Reugny, est appelé à déménager à Tours Nord, courant 2023, dans des locaux neufs partagés avec une autre association du département, les Elfes, solution permettant une mutualisation des espaces communs.



« Mon ambition pour le pôle Indre et Loire est d'assurer la poursuite de la restructuration afin de perpétuer l'histoire du Château de Lauenay et continuer d'insuffler cette dynamique du changement initiée en 2020 ».

Stéphane Renou,
directeur du pôle Indre-et-Loire

Parallèlement, et en lien avec cette profonde restructuration immobilière, le projet d'établissement a été redéfini au terme d'un travail de réflexion et d'échanges entre professionnels et avec les représentants des usagers. L'organisation et le fonctionnement du pôle et des établissements ont été repensés. Des fiches actions ont été élaborées sur les principales problématiques mise en œuvre à partir de 2023.

L'équipe de direction, renforcée par un nouveau recrutement en 2022 est désormais pleinement constituée.

Une organisation est déterminée par secteur autour de trois entités : un service en charge de l'externat DAME, un service en charge de l'internat DAME et du SESSAD, un service en charge de la MAS. Les équipes

transversales interviennent sur la totalité des établissements (équipe médicale, rééducative et paramédicale, équipe de nuit, services généraux et techniques).

L'équipe de direction est complétée, depuis avril 2022, par une responsable de la qualité qui l'accompagne dans la formalisation de la démarche, la mise en œuvre des outils qualité et la préparation du pôle aux nouvelles méthodes d'évaluation de la HAS.

Les équipes ont été également renforcées avec la création de 28 postes en 2021, pas encore totalement pourvus en raison d'un turnover important et des difficultés de recrutement. La stabilité des équipes reste un objectif prioritaire afin d'assurer dans les meilleures conditions un accompagnement de qualité des personnes que nous accueillons.



Sur l'ensemble du pôle, les objectifs en nombre de places pour l'hébergement, l'externat et les services ont été atteints, voire dépassés (DASMO). La transformation de notre offre s'est achevée avec pratiquement un an d'avance sur les objectifs du CPOM.

La pluri-modalité d'accueil au sein du pôle permet de répondre à la diversité des demandes, au plus près des besoins. L'offre est flexible, privilégiant les accompagnements à la carte, avec des durées et des intensités variables, et générant une file active importante, nettement supérieure à celle qui était initialement prévue.

Dans le cadre du renforcement de la démarche qualité, l'équipe s'est renforcée avec l'arrivée d'un responsable qualité qui a travaillé des thématiques telles que la communication, les projets personnalisés d'accompagnement, la traçabilité des interventions (DUI IMAGO), les enquêtes de satisfaction, le déploiement des partenariats. En matière de formation professionnelle, nos équipes bénéficient de la politique et de l'investissement associatifs de Cesap, auxquels se sont ajoutés localement, afin de mieux répondre à des besoins spécifiques, deux formations sur les Troubles du comportement et sur le MAKATON.

Reconnu et sollicité par nos partenaires pour des situations parfois complexes, le DASMO (Dispositif d'accompagnement et de soin en milieu ordinaire) a suivi 12 personnes en 2022, et trouvé une bonne dynamique. Il répond aujourd'hui pleinement aux objectifs fixés initialement, conformément aux attentes des personnes et de leurs aidants, en terme d'activités sociales, éducatives et rééducatives et de répit que les aidants peuvent trouver.

Répondant à l'appel à manifestation d'intérêt concernant « la prévention des départs non souhaités vers la Belgique d'adultes en situation de handicap lourd », le pôle Oise a obtenu de

l'ARS la création de 10 places supplémentaires de DASMO, assorties de solutions à domicile personnalisées et adaptatives. Ces places seront rattachées à la MAS.

- Pour sa part, l'EME *La Claire Montagne* a vu les demandes des familles pour les accueils temporaires progresser de façon significative.

- L'externat *Les Sables* a accueilli une enseignante qui a pu accompagner 17 élèves poly-handicapés, âgés de 6 à 15 ans depuis la rentrée de septembre 2022. Sur des fonds associatifs, complétés par ceux obtenus lors de la kermesse la classe a été équipée d'un tableau interactif.

- L'externat *Le Moulin Saint-Blaise*, a accueilli pendant sa période de fermeture du mois d'août la troisième édition de « l'externat de répit », à hauteur de 13 places ouvertes durant ce mois. En partenariat avec l'Éducation nationale, la première unité expérimentale d'enseignement externalisé du département a été ouverte, permettant la scolarisation à Noyon de trois enfants polyhandicapés.

- Pour ce qui concerne le SESSAD *les Colibris*, 2022 est véritablement l'année du rétablissement du lien avec et entre les familles. Dans une belle dynamique, le SESSAD a multiplié les activités parents/enfants : séances partagées en salle multi-sensorielle Snoezelen avec une psychomotricienne, ateliers de chant, etc. Sur le plan sanitaire, un travail de fond a été mené par nos équipes, en réseau avec le service de médecine physique et de réadaptation (MPF) de Corbie (Somme) pour convaincre les parents de la nécessité impérative d'un suivi médical régulier de leur enfant.



Le pôle Oise



L'assouplissement des règles sanitaires en 2022, a permis la reprise progressive de tous les projets, activités et partenariats, De nouveaux champs de développement ont également vu le jour.



Nous avons pu aussi renouer avec les rencontres interprofessionnelles, des événements festifs tels que « A Rett Toi pour Courir » ou encore « La nuit du Cesap », associant personnes accompagnées, aidants et professionnels. Les activités en extérieur (randonnée, équithérapie...) ont repris pratiquement comme avant la pandémie.



« Avec le retour d'une belle dynamique de ses activités, le pôle avance dans la création de nouvelles solutions d'accompagnement flexibles, pour répondre à tous types de besoins ».

Karine Messenger,
directrice du pôle Oise

Le pôle Seine-et-Marne



2022 est une année déterminante pour la mise en œuvre du projet du pôle Seine-et-Marne. Un projet autour de quatre enjeux : organisation et ressources humaines, qualité de l'offre, action dans notre environnement, collaboration associative.

En matière de ressources humaines de l'équipe de direction : au niveau du pôle, avec une nouvelle responsable RH/finance et la création d'un poste de responsable qualité (en même temps chef de service du SESSAD) et l'arrivée d'une nouvelle directrice à l'EEAP La Loupière.

En vue de renforcer l'attractivité de nos métiers, nous avons engagé la conception d'un court métrage promotionnel réalisé au premier semestre 2023. Nous avons développé nos liens avec Pôle emploi ainsi qu'avec des centres de formation (IFSI, IRTS...), multiplié les interventions de nos collaborateurs dans des établissements d'enseignement et de formation.

Une Cvthèque a été créée et nous avons proposé au nouveaux embauchés un parcours d'intégration,



« Les émotions sont la langue universelle de ceux qui vivent avec le polyhandicap. Notre rôle en tant qu'accompagnateurs est d'apprendre à la comprendre et à y répondre avec respect et empathie ».

Laurence Moureux,
directrice du pôle
Seine-et-Marne

avec des journées d'immersion dans l'établissement où le nouveau salarié ne sera pas affecté.

Le développement de la qualité de l'offre a porté notamment sur l'amélioration des échanges avec les familles, avec l'appui d'un administrateur de Cesap, en vue de l'harmonisation et de la dynamisation du fonctionnement des CVS. L'effort en faveur de la scolarisation des enfants et adolescents s'est poursuivi avec, en interne, un projet de poste dédié à la classe dans les murs de l'EEAP La Loupière et, à l'extérieur, la création d'une classe dans un collège de la ville de Meaux. La première année scolaire de l'UEEP a été couronnée de succès avec la participation des enfants au spectacle de fin d'année de l'école du Luxembourg. Enfin, notre pôle a été choisi par la CNSA pour porter une plateforme régionale dédiée à la communication alternative améliorée. (CAA).

L'ancrage de Cesap dans le territoire, le renforcement de sa visibilité et de ses partenariats avec des acteurs locaux, reste un enjeu important. L'action institutionnelle a été marquée par notre participation à la CDAPH, au conseil d'administration de l'association des forums des ESMS, aux commissions d'accessibilité de Meaux et de Champs-sur-Marne et par le projet de conventionnement de la MAS *La Clé des champs* avec les Urgences de l'hôpital de Serris.

En ce qui concerne la structuration de l'action associative de Cesap, notre pôle y a contribué en testant plusieurs plateformes de recrutements de vacataires, et le recrutement d'une responsable RH/budget contribuera à cet effort d'harmonisation et d'amélioration de l'efficacité.





Le pôle Grand-Paris-Nord

Implanté à Paris, en Seine-Saint-Denis et dans le Val d'Oise, le pôle Grand-Paris-Nord (GPN) gère 3 SESSAD et 2 EEAP, regroupés sur 3 sites.

Le Pôle GPN connaît une situation de l'emploi très tendue en raison d'un turn-over important et de difficultés massives de recrutement. A cela s'y ajoute l'inadaptation des locaux de *La Colline* et du *Cap Vert* avec des inondations à répétition qui rendent également l'activité difficile.

Pour autant, le taux d'activité est restauré et les équipes sont mobilisées. Les projets ne manquent pas, et s'inscrivent dans les orientations et transformations impulsées par l'association : extension de notre parc de véhicules de service et d'outils informatiques pour les professionnels des SESSAD, renforcement et structuration de la fonction RH avec le recrutement d'une responsable RH de pôle.

Le projet le plus important concerne le rapprochement des établissements de *La Colline* et du *Cap Vert* appelés à s'installer ensemble dans des locaux communs dont Cesap a fait l'acquisition,



« Vers de nouvelles coopérations et synergies de travail, entre les équipes du Pôle, avec le siège associatif, avec les familles et les partenaires ».

Céline Cardon,
directrice du pôle
Grand-Paris-Nord

Porte de Clignancourt. Ce bâtiment de 3 000 m², qui fera l'objet de travaux de restructuration en 2024, permettra d'améliorer les conditions d'accueil des usagers et le travail des professionnels. Ce projet constitue également une opportunité pour le développement de notre offre à Paris et en Seine-Saint-Denis, compte tenu du foncier disponible. Les projets d'établissement seront révisés en 2023 pour les trois sites et ils intégreront un projet de transformation de nos organisations vers un mode de fonctionnement en plateforme de services coordonnés - dispositif médico-social.

Par ailleurs, l'engagement des équipes dans la démarche de réponse accompagnée pour tous (RAPT) conduit à des nécessaires aménagements des outils et méthodes de travail pour l'accompagnement de jeunes présentant des comportements qui mettent au défi les professionnels. Les équipes des EEAP et des SESSAD aspirent à la remise en place de davantage de transversalité.

Au-delà, la conjoncture durable sur la difficulté de recruter et les transformations en cours du paysage médico-social nous incitent à engager une réflexion plus large sur les missions et les modalités d'accompagnement des SESSAD sur un territoire sous-équipé et où les besoins de places d'accueil restent importants.

Le SESSAD *Les Feuillantines* (Deuil-la-Barre) a connu cette année une très bonne dynamique. Le déploiement d'une démarche proactive de rencontres avec les partenaires sur le territoire, l'accueil régulier de stagiaires et la multiplication d'interventions des professionnels dans les écoles de travail social facilitent les recrutements. L'année 2022 est marquée par la recherche d'un meilleur ancrage territorial qui se traduit aussi par la mise en oeuvre de parcours modulaires co-construits avec les partenaires et les familles. Le dynamisme de l'équipe se traduit par le déploiement de huit nouveaux groupes éducatifs et thérapeutiques aux modalités d'intervention et médiations diversifiées : médiation canine, conte sensoriel, balnéothérapie...





Le pôle Cesap Ouest-en- Seine

En 2022, le pôle a poursuivi son déploiement pour deux projets importants : le déménagement du CAMSP de Boulogne et la création d'une plateforme d'orientation et de coordination (PCO).

Le développement de notre action s'inscrit au quotidien dans les orientations générales définies par Cesap, mais 2022 reste marquée par l'augmentation tendancielle des listes d'attente et un manque d'effectifs. Les difficultés récurrentes de recrutement dans les fonctions opérationnelles mais aussi dans les fonctions gestion financière, RH et qualité du pôle.

● À Freneuse *Les Heures claires*, (EEAP avec semi-internat, internat et CAFS), la vie quotidienne a repris un cours normal, avec ses loisirs et ses temps festifs. La dynamique des parcours de vie a été poursuivie avec un effort accru pour ce qui concerne l'orientation des jeunes adultes puisque trois d'entre eux ont ainsi pu quitter l'établissement.



« Le retour à la vie normale de 2022 a permis au pôle Ouest-en-Seine de relancer une dynamique de projets pour ses établissements et dispositifs avec l'objectif constant d'améliorer l'accueil et l'accompagnement des enfants et adolescents ».

Sylviane Rollo,
directrice du pôle Cesap
Ouest-en-Seine

● Le SESSAD *Graine d'Étoile* (Versailles), a vu son activité sévèrement impactée par les difficultés de recrutement, mais continue d'œuvrer pour des projets tels que la création d'une unité d'enseignement pour élèves polyhandicapés (en attente de locaux), une extension de 10 places pour les enfants porteurs de handicaps rares, une réflexion de l'offre de répit... La formation professionnelle a été active, avec 63 jours de formation, soit une moyenne de 6 jours par professionnel. L'établissement Les Cerisiers, propose les services d'un EEAP, d'un SESSAD et d'un PCPE et met l'accent sur la pluridisciplinarité de l'accompagnement, au service d'un projet personnalisé co-construit pour chaque enfant avec ses parents.

Susciter l'éveil sensoriel des jeunes, faire de tous les instants des moments propices aux apprentissages, dans la joie et la bonne humeur, c'est ce qui guide nos professionnels qui ne manquent pas d'idées pour organiser des événements éducatifs et festifs. Par exemple le voyage de 4 jours à Gouville-sur-Mer, Normandie, en juillet, pour huit enfants.

● Le CAMSP du pôle Cesap Ouest-en-Seine est implémenté sur trois sites dans le sud des Hauts de Seine: Châtillon, Boulogne et Chatenay-Malabry. Sous une direction commune, sur un mode ambulatoire, des enfants de la naissance à 6 ans, présentant un trouble du neuro-développement sont suivis : observation, évaluation, diagnostic étiologique, mise en place de soins par une équipe pluridisciplinaire ou complément de soins déjà engagés.

À l'instar de ce que l'on observe au niveau national, notre CAMSP est mis sous tension du fait d'une suractivité structurelle et de délais d'attente qui s'allongent, pour les familles. 156 enfants sont en attente d'un premier rendez-vous avec des délais qui augmentent autour d'une moyenne de six mois. En complément CESAP a été retenu pour porter un nouveau dispositif sur les Hauts de Seine à savoir la création d'une plateforme de coordination et d'orientation (PCO) dédiée aux enfants de 0 à 6 ans. Ce dispositif est complémentaire du CAMSP et de la PDAP déployée sur le sud du département depuis 2019.

En 2022 a été validé le projet de déménagement du CAMSP de Boulogne qui devrait être réalisé en 2023. Une opportunité pour offrir aux enfants et aux familles de meilleures conditions d'accueil et aux professionnels, un meilleur cadre d'activité

participant à l'amélioration des conditions de vie au travail. Ce sera aussi l'occasion d'installer la PDAP et le PCO sur le même plateau, partageant certains équipements, tout en conservant des missions distinctes.

Par ailleurs, le CAMSP de Boulogne, sélectionné par le prix « Initiative Handicap », lancé par la ville à participé à l'action de sensibilisation des élèves

de CP de Boulogne en leur remettant l'album réalisé par le docteur Dezellus, médecin directeur du Camsp, « Augustin, les petits pas de la victoire ».

L'équipe de Châtenay a initié un partenariat avec la ville d'Anthony pour mieux sensibiliser les professionnels de la petite enfance à l'importance du repérage précoce des troubles du neuro-développement.





Le pôle Grand Paris Sud

Après la longue et éprouvante parenthèse des deux années Covid, le retour à la «vie normale» était attendu de tous, professionnels et familles.

Nous avons poursuivi le déploiement des interventions des équipes fonctionnelles sur l'ensemble du pôle et le développement des partenariats avec les acteurs des secteurs de la santé, du médico-social et de l'éducation.

En Essonne

● À Bures-sur-Yvettes, à l'EME L'Ormaille, a été sollicité par l'ARS pour la création d'une équipe mobile dédiée aux adultes en situation de handicap complexe, TND/TSA.

Par ailleurs, en partenariat avec l'Éducation nationale, L'Ormaille porte depuis septembre 2022 la première Unité d'enseignement pour les élèves polyhandicapés (UEEP) au sein d'un collège en Île-de-France qui accueille deux groupes de cinq jeunes.



« Un nouvel élan nourri par l'engagement des professionnels, l'amélioration de la qualité de vie au travail, l'amélioration continue de la qualité de l'accompagnement, le renforcement des partenariats et les nouveaux projets ».

Caroline Ossard,
directrice du pôle
Gand Paris Sud

le PCPE a finalisé sa montée en charge avec une activité en croissance de 87% sur 2021.

● À Évry, l'activité du SESSAD *Les Petits Explorateurs* a pati de la pénurie de personnels due, mais son taux d'activité est également impacté par la grande fragilité de la santé des enfants accompagnés et à la complexité des situations familiales, lesquelles nécessitent un accompagnement renforcé en guidance parentale et soutien au niveau social. En 2022, les investissements se sont poursuivis avec l'acquisition d'équipements pour les usagers et les professionnels et le renouvellement progressif du matériel informatique.

Dans le Val de Marne

● À la MAS *La Cornille* (Thiais), 2021 avait été marquée par une double crise éprouvante, sanitaire et sociale (grève en novembre). En 2022, suite à l'accord trouvé avec les organisations syndicales et l'entrée en fonction d'une nouvelle équipe de direction, le climat social est plus serein. L'établissement a confirmé son engagement à accueillir des usagers en situation complexe, dans le cadre de la Réponse Accompagnée pour Tous (RAPT). L'accueil de situations plus complexes et le vieillissement des résidents rend nécessaire une montée en compétence des professionnels (formation organisée d'octobre 2022 à février 2023 pour identifier les besoins des personnes très vulnérables, complétée par des temps de supervision) ainsi que la diversification des modalités d'accompagnement. Dans cette perspective, la Cornille a été retenue par l'ARS pour la création d'un dispositif modulaire qui portera la Petite Unité Résidentielle TSA du Val-de-Marne et proposera des accompagnements complémentaires en hébergement et en accueil de jour (polyhandicap et handicap complexe) co-financés par l'Etat et le conseil départemental du Val de Marne.

● Pour l'EME *Le Pujal* (Thiais), l'activité a été soutenue. L'établissement a poursuivi le déploiement de la réponse accompagnée pour tous et son implication dans l'accompagnement des personnes très vulnérables présentant des troubles majorés du comportement avec l'appui du Dispositif Espace Ressources (DER 94). Le Pujal, en partenariat avec l'Education Nationale et l'ARS, a préparé l'ouverture d'une UEEP (unité d'enseignement pour élèves polyhandicapés) en partenariat avec l'IME Suzanne BRUNEL de Vitry-sur-Seine (association ETAI).

L'EME a renforcé son offre de soins en neuropédiatrie (partenariat avec l'APHP Kremlin-Bicêtre) et en rééducation fonctionnelle

(équipe CECOIA des hôpitaux de Saint-Maurice). *Le Pujal* bénéficiera enfin à court terme d'un projet architectural d'envergure prévoyant la rénovation totale de l'établissement avec la construction de nouveaux espaces d'accueil, de soins et administratifs.

● A saint-Maurice, Le CAFS *Le Carrousel* a pu approcher l'activité cible du CPOM grâce au recrutement d'assistantes familiales. Des travaux de mise aux normes ont en été exécutés dans l'établissement.

● Le SESSAD *Le Carrousel* pour sa part, malgré des vacances de poste a pu maintenir la qualité de l'accompagnement des enfants et une activité soutenue. Une dynamique d'action a été impulsée par la reprise de groupes de travail en lien avec le nouveau projet d'établissement.



L'ÉQUIPE RELAIS HANDICAPS RARES

En prolongement de sa mission d'expertise sur le territoire régional, l'Équipe Relais Handicaps Rares d'Île-de-France (ERHR-IDF) contribue à l'élaboration et à la co-construction avec l'ARS-IDF, en collaboration avec les acteurs de proximité, de réponses adaptées aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicaps rares.

L'action de l'ERHR-IDF s'inscrit dans un dispositif national intégré (voir encadré).

● **Les actions individuelles** vont de l'information à la mise en place d'un dispositif d'accompagnement renforcé. En 2022, elles ont concernées 341 situations, comptabilisant 172 dossiers clos (dont 68% ont reçu une réponse satisfaisante), 127 dossiers en cours de traitement et 42 dossiers en attente.

La demande ne cesse d'augmenter : elle a doublé en 2022. Certaines situations prises en charge depuis plusieurs années ne trouvent toujours pas de réponse, le plus souvent par manque de places. Les situations accompagnées relèvent bien plus qu'auparavant d'une grande complexité, d'un accompagnement renforcé demandant une approche systémique, transversale et multidimensionnelle.



« On dit de plus en plus souvent « c'est complexe » pour éviter d'expliquer. Ici il faut faire un véritable renversement et montrer que la complexité est un défi que l'esprit doit et peut relever ».

Sandrine Carabeu,
directrice de l'ERHR

« Éduquer pour l'ère planétaire »

Edgar Morin

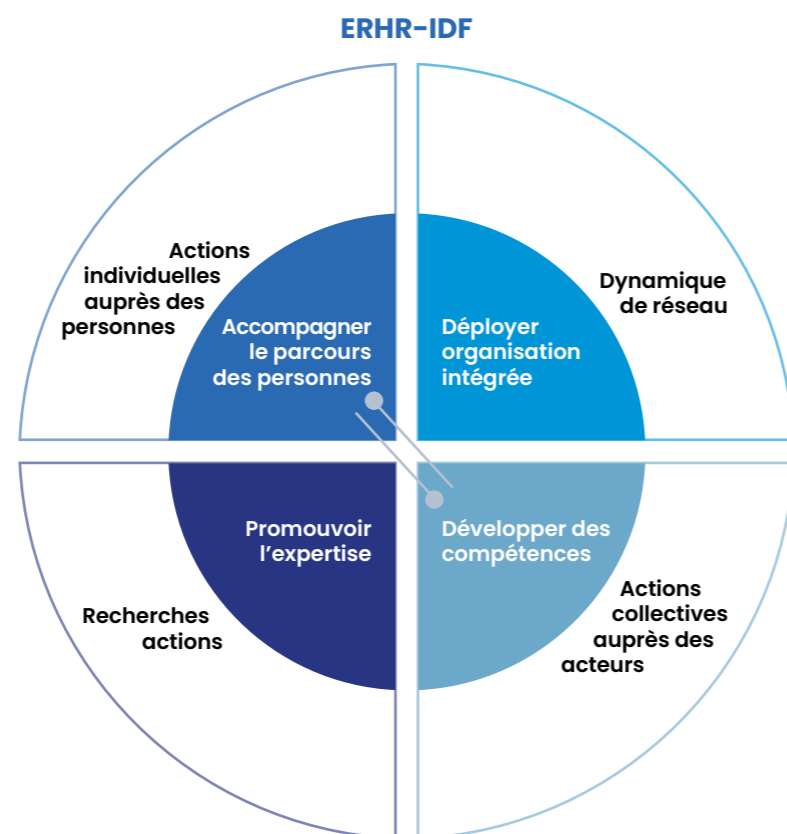
● **La dynamique de réseau** a été portée par 214 actions, en croissance de 12% sur 2021 : 122 actions d'intégration des services à travers la concertation avec des acteurs hors du dispositif intégré ERHR, la concertation et la production avec les parties prenantes du dispositif.

● **Les actions collectives** (193 actions en 2022) portent sur l'information, la communication, la présentation du dispositif ERHR, la sensibilisation, le conseil...

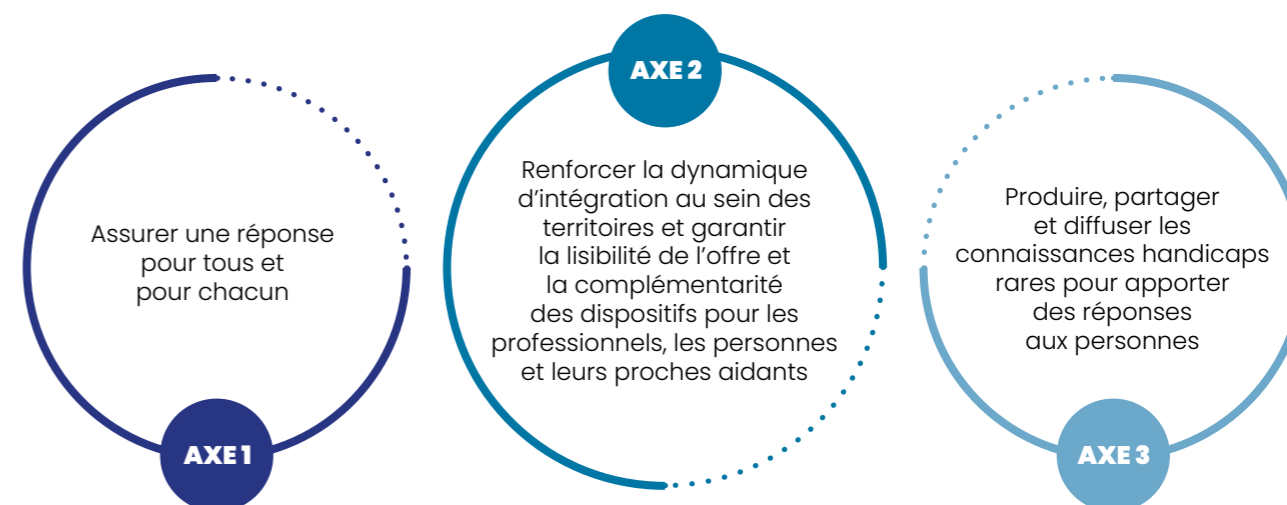
Les actions de sensibilisation (66 démarches) ont porté sur des thématiques telles que le syndrome de Prader-Willi, la déficience sensorielle, l'épilepsie, des maladies ou des handicaps rares, la maladie de Huntington, et de nouveaux sujets : syndromes de Hunter et de Smith Magenis. Faisant suite à la sensibilisation, et en complément, les démarches de conseil et d'appui ont concerné principalement les pratiques, le montage de projet et les projets d'établissement.


● **La recherche-action**

57 actions pour l'étude et la recherche ont été conduites l'an passé, parmi lesquels l'aboutissement d'une recherche-action sur le syndrome de Prader-Willi initiée en 2021 mettant en évidence l'importance du travail de proximité, co-construit avec toutes les parties prenantes (personne, familles, professionnels), pour sortir de la phase critique les personnes accompagnées.



Le dispositif intégré Handicap rare : 3 axes structurants





POLITIQUES ET ACTIONS TRANSVERSALES

En appui des actions de terrain, les services du siège associatif de Cesap assurent la conception et le déploiement de politiques transversales sur plusieurs champs. En particulier, les ressources humaines, la politique qualité, la gestion des programmes immobiliers, la modernisation des systèmes d'information et la gestion financière, ainsi que la formation des professionnels du secteur médico-social, avec *Cesap Formation*.

Ressources humaines

La qualité,
une approche transversale

Développements immobiliers

Systèmes d'information

Gestion administrative et financière

Cesap Formation



RESSOURCES HUMAINES

Les deux années Covid ont particulièrement affecté la gestion des ressources humaines. 2022 a été une année de « rattrapage » pour revenir aussi vite que possible à une situation plus fluide. Cette année se caractérise ainsi par une action massive de recrutement, l'intensification de notre investissement en formation professionnelle, la relance des plans qualité de vie au travail (QVT), la recherche d'une plus grande efficacité interne et la reprise d'une meilleure dynamique du dialogue social.

2022 : un effort massif de recrutement

Dans le secteur médico-social, marqué par des tensions structurelles sur l'emploi et sinistré par les deux années de pandémie, les difficultés économiques et la tendance inflationniste enregistrées en 2022 ont mis plus encore en évidence les problématiques d'attractivité des métiers. Le recrutement reste un enjeu majeur.

L'urgence a été de compléter nos équipes en privilégiant les emplois en CDI afin de conforter la stabilité nécessaire à l'exercice de nos missions. Nous avons également souhaité intégrer de nouveaux métiers ou qualifications tels que enseignants APA (activité physique adaptée), coordonnateurs de parcours, responsables qualité...

Au 31 décembre 2022, Cesap employait 1 440 salariés (1268 ETP), un nombre en hausse par rapport à 2021, soit une augmentation de 5,6% pour les personnes physiques tous contrats confondus et de 2,7% pour les ETP. Toutes les

catégories de contrats de travail (hormis les contrats aidés) ont été en croissance. Particulièrement les CDD (+64%) dont les effectifs ont nettement augmenté avec la conclusion de 9 400 contrats en 2022 contre 8 200 en 2021. Les CDD sont généralement de courte durée (70% de 1 à 3 jours). Pour leur part, les CDI, qui représentent 84% des effectifs, ont connu une progression de 2,5%, avec 192 embauches (pour 188 départs), dont 43% d'emplois d'accompagnant éducatif et social, 27% d'emplois de soignants et paramédicaux, 12% d'emplois d'encadrement et direction. Poursuivant notre politique en faveur de l'alternance, nous avons atteint dès 2022 l'objectif de porter à 5% le nombre des alternants dans nos effectifs prévu pour la fin 2023.

Formation : la compétence, garante d'un accompagnement de qualité

Dès sa création, Cesap a investi fortement dans la formation professionnelle continue de ses collaborateurs. Cette politique se poursuit et se renforce d'année en année. En 2022, nous avons organisé 111 000 heures de formation lors de 312 sessions et stages au profit de 1448 stagiaires. Plus de 80% des salariés ont suivi au moins une action de formation au cours de l'année. Cesap a investi plus de 1,6 M€ dans le développement des compétences de ses professionnels en 2022, soit près de 3% de sa masse salariale brute.



1 440 personnes employées par Cesap (1268 ETP)

111 000 heures de formation professionnelle continue



1 448 stagiaires Cesap formés en 2022

80% des salariés ont bénéficié d'au moins une formation en 2022

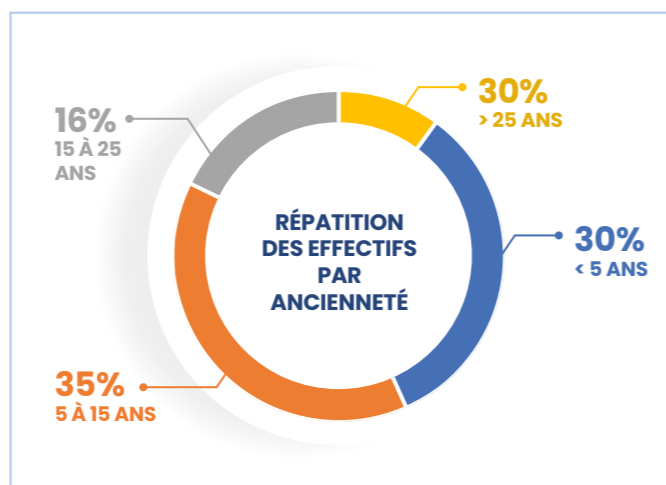
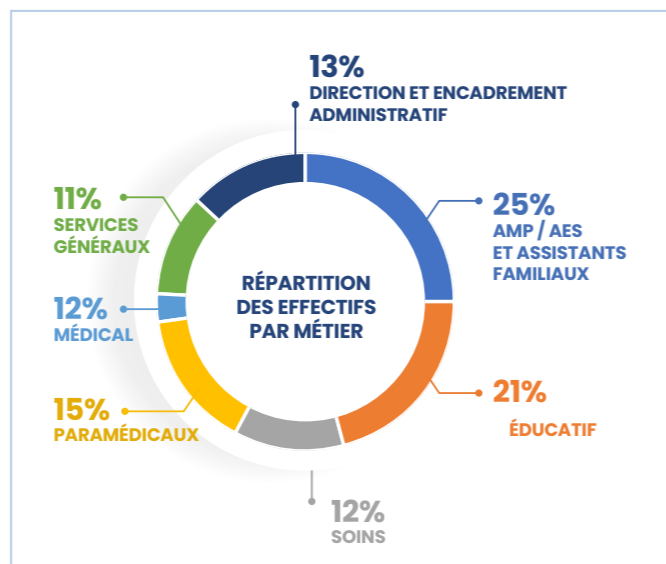


« Quand on trouve du sens dans son travail, on le fait bien ».

Joévin Coiffard, directeur des Ressources Humaines

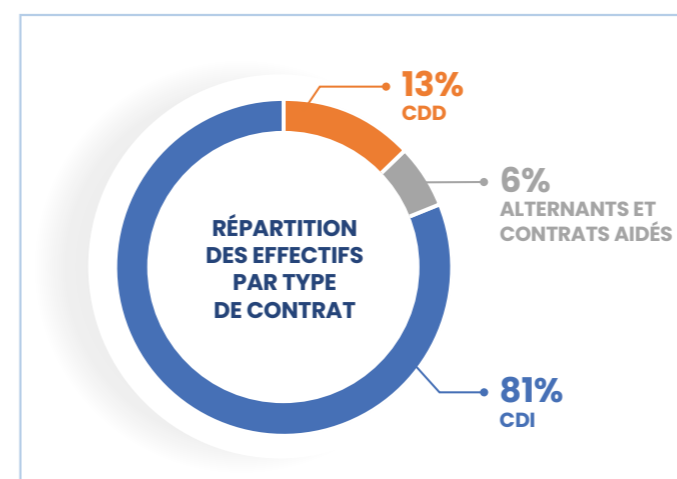
Outre les journées d'accueil et d'intégration lancées en 2016 (formations de base sur le polyhandicap), Cesap a continué de développer un parcours d'expertise en matière de polyhandicap, en permettant à près de 80 professionnels, chefs de service et éducateurs spécialisés, de bénéficier d'un stage de plus de 10 jours. En outre Cesap met en œuvre un accompagnement collectif et individuel des personnels de direction et d'encadrement afin de soutenir les bonnes pratiques managériales et l'animation de collectifs de travail. Par ailleurs, proportionnellement à sa taille et à son effort en faveur des formations en alternance, Cesap arrive en tête des employeurs du secteur médico-social en Île-de-France.

La relance des plans concernant la qualité de vie au travail (QVT) s'est imposée comme une priorité. Une priorité qui s'est traduite par la reprise des formations/actions et des formations d'animateurs QVT, ainsi que de la planification des groupes et comités de pilotage internes. De même, avons-nous encouragé une organisation autonome et durable de la QVT. Cette approche décentralisée a été bien intégrée par chacun de nos pôles territoriaux dont les directions considèrent la QVT comme un élément clé de leurs objectifs RH.



Améliorer l'efficacité de notre action et de nos outils RH

Un autre enjeu important est la recherche d'une plus grande efficacité dans l'exercice de la fonction RH. Cette démarche porte sur plusieurs champs : le premier concerne l'administration des personnels et de la paie (SIRH), avec la création d'un coffre-fort numérique personnalisé pour chaque salarié et la dématérialisation des bulletins de salaires. Celle-ci est effective, à 97%, depuis le 1er janvier 2022. Nous oeuvrons également au développement de la digitalisation des processus « administration du personnel » et de la signature électronique des documents. Des travaux préparatoires ont été lancés pour la mise en place de l'interfaçage entre logiciels de paie et de gestion des temps. Une démarche qui a nécessité une clarification des tâches, des rôles et des missions et des conditions d'accès au logiciel de gestion des temps.



Il s'agit enfin d'optimiser l'usage de notre logiciel GRH grâce à l'uniformisation des catégories d'emplois et de personnels et à la révision de la politique des droits d'accès. Par souci de sécurité et d'efficacité, 90% des contrats sont d'ores et déjà établis directement dans le logiciel GRH.

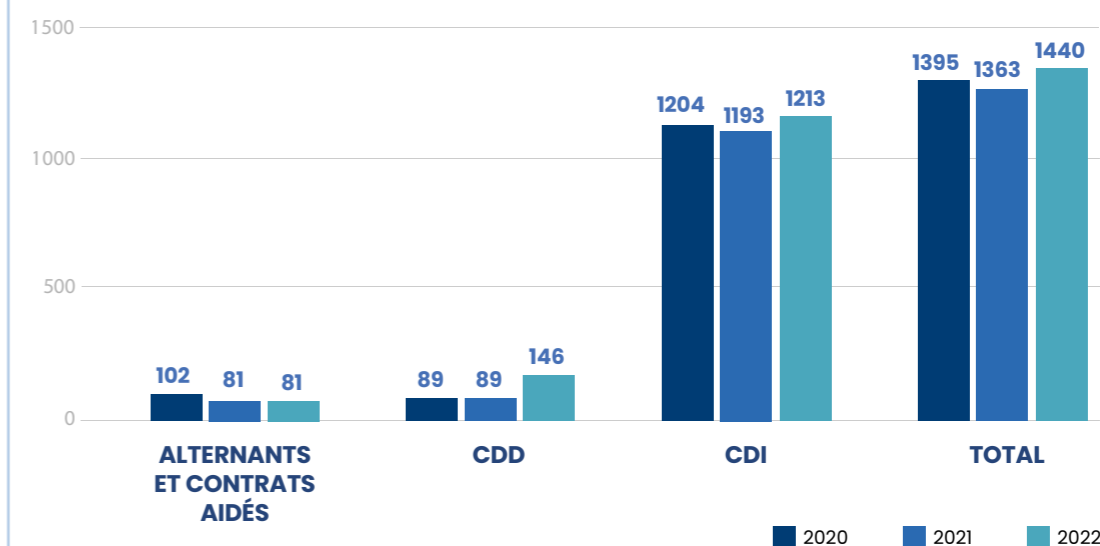


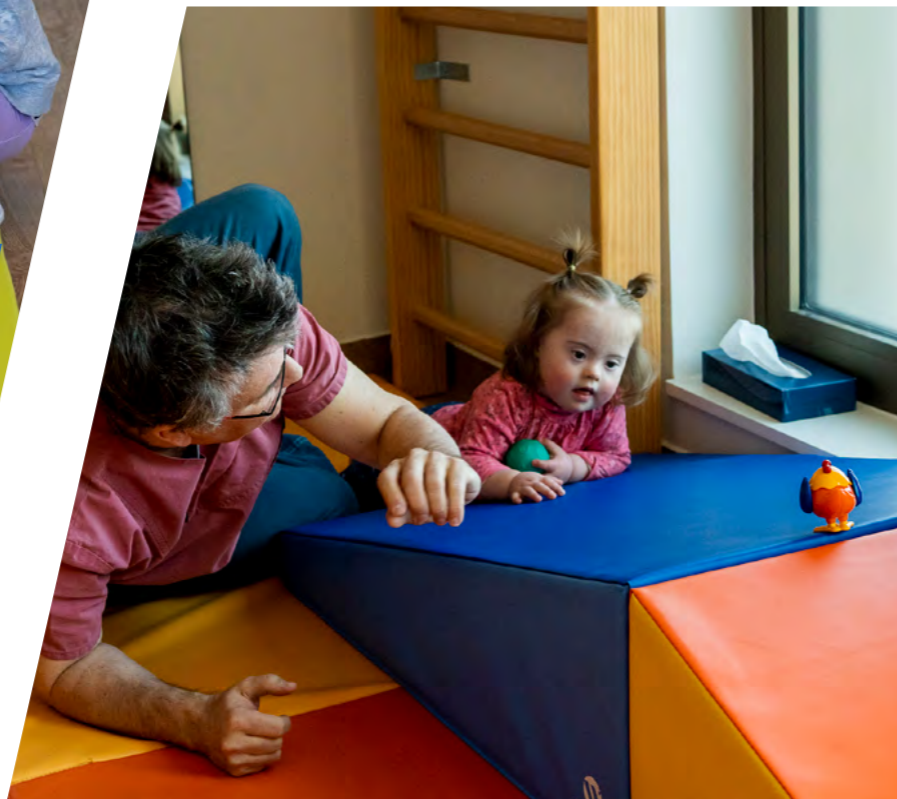
Formations diplômantes et non-diplômantes

En 2022, les collaborateurs de Cesap ont bénéficié de 64 formations diplômantes. Celles-ci comportaient notamment des DEAS (diplôme d'État d'accompagnement éducatif et social), des DEES (diplôme d'État d'éducateur spécialisé), d'autres diplômes de niveau 2 (licence, maîtrise, master 1) préparant à l'accompagnement des personnes handicapées ainsi que des formations orientées management, organisation, finances, comptabilité...

Les formations non-diplômantes sont ciblées prioritairement sur la pratique professionnelle : accompagnement éducatif, formations aux thérapies, aux handicaps et troubles, aide sociale et relations avec les familles... Elles visent également un développement des compétences en matière de RH, de gestion, de conduite de projet, etc.

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS, PAR TYPE DE CONTRAT (PERSONNES PHYSIQUES)





Approfondir le dialogue social

La crise sanitaire a fortement pénalisé non seulement l'emploi mais aussi les conditions de travail. En outre les revalorisations partielles des métiers du médico-social (Séguir de la Santé, dispositif Laforcade) jugées insuffisantes et discriminatoires par les professionnels, ont suscité du mécontentement. Les organisations représentatives du personnel (IRP) ont été consultées notamment sur les chantiers relatifs à la transformation continue de notre offre, à la dimension RSE de notre activité, et à l'exercice de nos missions auprès des personnes accompagnées. Ont été ainsi largement débattus des sujets concernant la mobilité des équipes, les conditions d'accueil et de travail, les bâtiments et équipements, les futures ouvertures de nouveaux services, les relocalisations nécessaires, la démarche qualité, les nouvelles conditions d'évaluation définies par la HAS...).

De nombreuses réunions avec les partenaires sociaux, syndicaux ou représentants du personnel, ont permis de construire plusieurs accords d'entreprise importants. En particulier, l'accord conclu dans le cadre des NAO (négociations annuelles obligatoires) permet de revaloriser au-delà des dispositions conventionnelles de l'article 38, les salariés qui accèdent à une promotion professionnelle par le biais d'une nouvelle qualification ; de faire bénéficier des dispositions de l'article 39 les salariés dont la durée d'échelon est de 2 ans ; d'augmenter la participation de l'employeur à la cotisation frais de santé obligatoire à 70% de son montant ; de consolider les dispositions relatives aux congés trimestriels conventionnels prises par Cesap, de manière unilatérale, les années précédentes ; d'augmenter la participation employeur au forfait mobilité durable et pour l'avance des indemnités kilométriques.

TAUX D'ABSENTÉISME POUR MALADIE NON PROFESSIONNELLE



TAUX DE TURN-OVER DES SALARIÉS EN CDI



LA QUALITÉ, UNE APPROCHE TRANSVERSALE

En 2022, la qualité est montée en puissance à Cesap. Dans la perspective de la nouvelle démarche d'évaluation portée par la HAS, Cesap a formalisé sa politique qualité. Des moyens dédiés en ressources humaines ont été créés.

La préoccupation de la qualité n'est pas nouvelle au sein de Cesap car l'accompagnement des personnes polyhandicapées nécessite de constamment revoir et adapter nos méthodes et nos pratiques. L'Association entend aujourd'hui aller plus loin en assurant le partage des règles et des bonnes pratiques qualité issues des équipes. À l'appui de la culture orale l'enjeu est aussi de formaliser ces bonnes pratiques, de les rendre traçables et susceptibles d'appropriation par tous. La traduction concrète de cette ambition, en 2022, est donc l'affectation à ce grand chantier de nouvelles ressources humaines et de nouvelles compétences, avec le recrutement d'une responsable qualité en charge de structurer et d'homogénéiser la démarche associative ainsi que de piloter l'équipe des responsables qualité qui ont été nommés dans chacun des pôles territoriaux. Sous la supervision des directions de pôles, il leur revient de déployer la politique qualité au plus près du terrain. En outre, un comité de pilotage associatif, se réunit tous les deux mois pour

définir et planifier les actions qualité et en suivre l'avancée à tous les niveaux. La politique qualité s'articule autour de cinq axes déclinés en un programme global et des plans d'action spécifiques :



« La qualité, ce n'est pas une réparation rapide ou temporaire, c'est un processus d'amélioration continue »

(A. Feigenbaum)

Aline Morel, responsable associative de la qualité

- **Respect des droits fondamentaux des personnes** : assurer l'exercice de l'ensemble de droits et libertés de tout individu : dignité, intégrité, intimité, droit à l'image ; garantir la liberté d'aller et venir, la liberté d'opinion et de croyances ; protéger les informations et données de chaque personne ; donner accès à l'information ; soutenir la bienveillance ; impliquer et faire participer toutes les parties prenantes.

À ce titre, nos équipes ont travaillé l'an passé sur l'amélioration des outils et documents rendus obligatoires par la loi 2002-2 ainsi que sur l'harmonisation et l'accompagnement des Conseils de la Vie Sociale (CVS).

- **Accompagnement personnalisé** : assurer la co-construction avec la personne ou ses représentants légaux et la mise en œuvre du projet d'accompagnement individualisé de la personne ; permettre l'accès à l'éducation, à la scolarité et aux soins ; favoriser la communication des usagers... C'est dans cette perspective que le pôle Seine-et-Marne a été sélectionné par l'ARS Île-de-France pour créer une plateforme régionale dédiée à la communication alternative améliorée (voir page 42).

- **Sécurité des personnes** : maîtrise des risques infectieux, traitement de la douleur, contrôle du circuit du médicament, plans de continuité des soins, optimisation du dossier de l'usager informatisé (DUI), mesure de satisfaction des parties prenantes... En 2022, Cesap a déployé un nouveau DUI plus performant (voir page 62), revu le protocole de gestion des gastrostomies et engagé la révision du circuit du médicament.

- **Démarche qualité et risques** : fiabiliser le repérage des événements indésirables et installer des retours d'expérience ; définir, ou faire évoluer, des outils de pilotage de la maîtrise des risques ; structurer un système documentaire actualisé...

- **Amélioration des pratiques professionnelles par l'évaluation**. L'enjeu est de pérenniser notre dynamique d'évaluation par un recours suivi aux outils pertinents : audits, indicateurs internes de qualité, évaluation des pratiques professionnelles, suivi d'exécution du plan qualité.

DÉVELOPPEMENTS IMMOBILIERS

En 2022, Cesap a fait évoluer sa politique immobilière. Les obligations réglementaires imposant d'ici à 2030 une réduction des consommations énergétiques des bâtiments, l'évolution à la hausse du coût de l'énergie, la nécessité d'adapter le bâti existant à la transformation de notre offre et les besoins d'accompagnement des usagers et des professionnels, induisent un changement de cap en ce qui concerne le statut des locaux que nous utilisons : chaque fois que cela sera possible et pertinent, Cesap cherchera à investir en pleine propriété pour sortir des baux commerciaux qui ne sont plus adaptés ni aux contraintes réglementaires, ni à nos ambitions.

Première opération emblématique de cette politique, l'acquisition, fin 2022, d'un immeuble de 3000 m² sur 4 niveaux, à Paris, Porte de Clignancourt. Aux termes de travaux planifiés pour 2024, ce bâtiment permettra de reloger les deux externats La Colline et le Cap Vert, du pôle Grand Paris-Nord qui travaillent actuellement dans des conditions difficiles. La surface disponible permet d'envisager également le développement de notre offre à Paris et en Seine-Saint-Denis.

Parallèlement, nous avons pu reprendre certains chantiers et projets retardés ou compromis par la conjoncture résultant de la pandémie : extension du hall d'accueil de la MAS La Cornille et projet de création d'un dispositif de MAS modulaire à Thiais (Hauts-de-Seine) ; rénovation complète du pavillon 3 de la MAS Saint Roman (Gouvieux) ; réfection des salles de bain et de la lingerie de la MAS La Clé des Champs (Champs-sur-Marne) ; ouverture de la nouvelle MAS Château de Launay à Reugny (Indre-et-Loire), ouverture qui permettra en 2023 la reprise des travaux de réfection de l'internat enfants, puis de ceux concernant l'externat. L'an passé, nous avons également conduit les études préparatoires des travaux de rénovation et de réaménagement des services support de Cesap, rue de la Glacière à Paris. Ces travaux seront exécutés en 2023. Enfin, en application des obligations définies par le « décret tertiaire » nous avons engagé la réalisation d'audits énergétiques de nos bâtiments de plus de 1000 m². Ces audits ont pour objectifs de suivre nos consommations énergétiques et de les réduire d'ici 2030/2040 et 2050.



« Il est un domaine qui peut apporter des solutions aux questions posées par le changement climatique, c'est bien l'architecture... »

(Pascal Rollet, professeur à l'École nationale supérieure d'architecture de Grenoble – intervention à la COP 21)

David Mulard,
Directeur général adjoint



SYSTÈMES D'INFORMATION

En 2022, nous avons poursuivi la digitalisation de nos activités et la dématérialisation de nos services, avec l'objectif de rester à la pointe des outils numériques disponibles pour notre secteur afin de garantir davantage encore l'efficacité de notre fonctionnement et la qualité de nos prestations tout en sécurisant nos processus.

Le gros chantier de l'année a été la mise en place d'un nouveau Dossier de l'Usager Informatisé (DUI) en remplacement de la solution génératrice de difficultés importantes et récurrentes. Nous avons choisi le DUI IMAGO de l'éditeur Evolucare Axapa, qui répondait le mieux à un cahier des charges exigeant : fournir, à un coût compétitif, une solution répondant aux besoins des personnes accompagnées et de nos professionnels, dans le respect des évolutions réglementaires, et garantissant l'utilisation de toutes les données existantes, en accompagnant les utilisateurs et toutes les parties prenantes. Avec un triple enjeu : la sécurité des données, le confort d'utilisation et l'interopérabilité permettant, dès que possible, une communication plus fluide avec les familles, les partenaires et l'ensemble du secteur médico-social. Mis en production en juin 2022, IMAGO a été déployé en deux étapes concernant, avant l'été, le dossier administratif, le dossier médical et le plan de soins des personnes accompagnées (pour garantir la sécurité des soins et du circuit du médicament) et, à partir de septembre, les accompagnements socio-éducatifs. La pertinence de la méthodologie de projet, la mobilisation des équipes de Cesap et le lien constant avec les professionnels de terrain, la compétence de l'éditeur, et aussi notre expérience déjà ancienne des gros projets informatiques, ont permis le succès de cette opération complexe de migration.

Bilan très positif salué par l'ARS Île-de-France qui nous a demandé de participer à ses ateliers sur la santé numérique, comme exemple de gestion optimale d'un projet innovant.

Autre chantier important, celui de l'adaptation et de la modernisation de nos outils informatiques permettant d'accélérer la dématérialisation. Après la mise en place, en 2021, du domaine unique Cesap, nous avons travaillé à la conception de l'architecture future des serveurs centraux et à la centralisation des sauvegardes sécurisées, à la mise à jour du parc informatique, à l'installation des outils collaboratifs et aux renouvellements de contrats photocopieurs et téléphonie. Le lancement de la dématérialisation du processus d'achat et de la gestion des factures fournisseurs va continuer en 2023 ; le déploiement de moyens de communication plus rapide (fibre optique et 4G de secours sur tous nos sites) ; la migration des serveurs de site vers des NAS (Network Attached Storage) va permettre une maintenance allégée et des données mieux sécurisées.



En ce qui concerne l'application du RGPD, nous avons procédé à l'actualisation des droits d'accès utilisateurs aux applications métiers (Comptabilité, RH, DUI).

Et, pour préparer l'avenir, nous avons également engagé en 2022 un audit de l'installation du Wifi dans tous nos établissements, une étude de faisabilité de la migration de la téléphonie sur Teams, et une étude des différents outils de Business Intelligence susceptibles d'être adaptés à nos applications métiers.

Pour mener à bien ces importants chantiers, nous avons renforcé l'équipe de la DSI avec le recrutement, en juin, d'un technicien SI et réseaux.

GESTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE

En ce qui concerne l'organisation et le fonctionnement de la direction financière, 2022 a été marquée par la nomination d'une nouvelle directrice ainsi que d'un nouveau contrôleur de gestion qui ont apporté un regard neuf sur les pratiques et les outils. Dans le prolongement des recommandations antérieurement produites (audit KPMG de 2021 et rapports des commissaires aux comptes), et après un audit interne, l'équipe renouvelée a travaillé sur plusieurs chantiers prioritaires :

- l'organisation et la répartition des tâches au sein de la direction administrative et financière (DAF) ;
- la simplification, avec l'allègement du planning des obligations comptables et l'abandon de la méthode des crédits mutualisés ;
- La montée en puissance de l'utilisation du logiciel comptabilité dans toutes ses fonctionnalités, notamment en ce qui concerne la mise en œuvre du plan pluriannuel d'investissement sur notre outil métier ;
- la révision des paramètres des droits utilisateurs (RGPD).

Des résultats financiers en demi-teinte

Si l'année 2022 a connu une nette reprise de l'activité par rapport aux deux exercices antérieurs fortement pénalisés par la pandémie de Covid 19, Cesap a été confronté à plusieurs événements qui ont impacté ses équilibres financiers, comme d'ailleurs ceux de l'ensemble du secteur médico-social. En particulier : les suites de la crise sanitaire ; les pénuries de matière premières et un niveau élevé de l'inflation dont les effets combinés ont pénalisé nos investissements et pesé sur nos coûts de fonctionnement ; l'incertitude généralisée résultant du conflit ukrainien... Dans ce contexte difficile, le résultat consolidé 2022 reste positif, à 265 022 €, mais en baisse sensible par rapport à 2021, à 1 005 645 €.

- **Les produits** sont au total en augmentation de 9%, notamment avec la revalorisation des produits de la tarification de l'ARS qui a permis :

- Le financement de mesures nouvelles : création de 10 places supplémentaires au DASMO de l'Oise, Unité d'Enseignement pour les Elèves Polyhandicapés (UEEP) de la Loupière,
- La revalorisation de la valeur du point,
- La prise en compte de la hausse des prix des matières premières,
- Les indemnités Ségur et Laforcade,
- La continuité des crédits non reconductibles accordés pour nos projets en cours et à venir concernant des projets financés par des crédits en 2022 et qui seront entamés dans les futurs années. Il s'agit par exemple de la rénovation totale de l'établissement *Le Poujal* (à Thiais) ou encore du réaménagement de l'immeuble Gosset, à Paris, pour le regroupement des établissements du *Cap Vert* (Pavillons-sous-Bois) et de La Colline (Paris).

La dotation des Centres d'Action Médico-Sociale Précoce (CAMSP), financée par le Conseil Départemental, est demeurée inchangée par rapport à celle de l'année 2021.

On note par ailleurs, de façon positive, une baisse significative des places « amendement Creton » à Freneuse (Yvelines) et à Clermont (Oise) en raison de l'ouverture de places pour adultes et, malheureusement, de quelques décès dus à la Covid.



« La gestion financière est l'art de transformer les chiffres en opportunités, les données en décisions, et les défis en réussites. »

Sandrine Vaquer,
Directrice administrative
et financière

- **Les charges**, pour leur part ont augmenté de 11%.

Les charges de fonctionnement sont stables. Notamment en raison du bouclier tarifaire pour les dépenses d'énergie et de gaz dont nous bénéficions jusqu'à fin 2023 et 2024. CESAP a également mis en place des contrats cadre pour le transport et le traitement du linge.

Les charges de personnel ont augmenté de 3,7 M€ avec :

- Le versement des indemnités Ségur Laforcade en partie financées par les autorités de tarification
- Une réduction drastique des allègements Fillon liées aux révalorisations de salaire induites par les primes Ségur Laforcade et qui

ne sont pas financées.

- Le recours au CDD et à l'intérim pour pallier les difficultés de recrutement.

L'embauche de contrat pro au détriment des contrats aidés

Les charges de structures correspondent principalement :

- Aux dotations aux amortissements des immobilisations anciennes et nouvelles.
- Aux engagements à réaliser : les projets immobiliers et la revalorisation de la valeur du point.
- Aux dotations aux provisions des départs à la retraite.

Compte de résultat simplifié		
36 dispositifs et établissements	2022	2021
Produits	109 671 669	101 040 094
I - Produits de la tarification et assimilés	95 113 252	88 222 140
II - Autres produits relatifs à l'exploitation	8 658 343	8 026 810
III - Produits financiers et produits non-encaissables	5 900 074	4 791 144
Charges	109 406 647	100 034 449
I - Dépenses afférentes à l'exploitation courante	13 618 759	13 290 290
II - Dépenses afférentes au personnel	69 370 021	63 838 254
III - Dépenses afférentes à la structure	26 417 866	22 905 905
Résultat	265 022	1 005 645



CESAP FORMATION, DOCUMENTATION, RESSOURCES

En près de 60 ans de pratique, d'étude et de recherche sur le polyhandicap, Cesap a acquis une expertise approfondie et reconnue. Une expertise mise au service des professionnels du secteur à travers l'offre de formations organisées et dispensées par Cesap Formation, Documentation, Ressources.

● L'activité de Cesap Formation vise les professionnels du médico-social sur l'ensemble du territoire national et en Europe francophone, contribuant à renforcer l'attractivité des organisations qui les emploient. Les formations organisées spécifiquement en interne pour les personnels de Cesap représentent 12 % des montants facturés. L'activité se décline autour de trois axes :

- les stages de formation en inter ou intra établissement ;
- les séminaires et les journées d'étude, thématiques centrées sur l'accompagnement des personnes polyhandicapées ou très dépendantes ;
- la formation diplômante d'accompagnant éducatif et social.

Pour répondre à la croissance de l'activité et aux exigences de Qualiopi, nous avons recruté en 2022 une responsable de formation et une assistante administrative, portant nos effectifs à 10 permanents auxquels s'ajoutent 109 formateurs occasionnels. La campagne de recrutement de formateurs se poursuit activement.

Cesap Formation travaille par ailleurs au renforcement de la digitalisation de son offre en préparant le lancement d'une plateforme d'e-learning qui devrait être opérationnelle fin 2023.

● Cesap Formation contribue par ailleurs, par ses publications, à la diffusion de la connaissance sur ses sujets d'intervention. Son centre de documentation assure une veille dans le champ du polyhandicap, du médico-social et de la formation professionnelle. Ouvert aux étudiants, aux professionnels et aux familles, il propose plus de 4 200 références sous forme de consultations ou de prêt de documents.



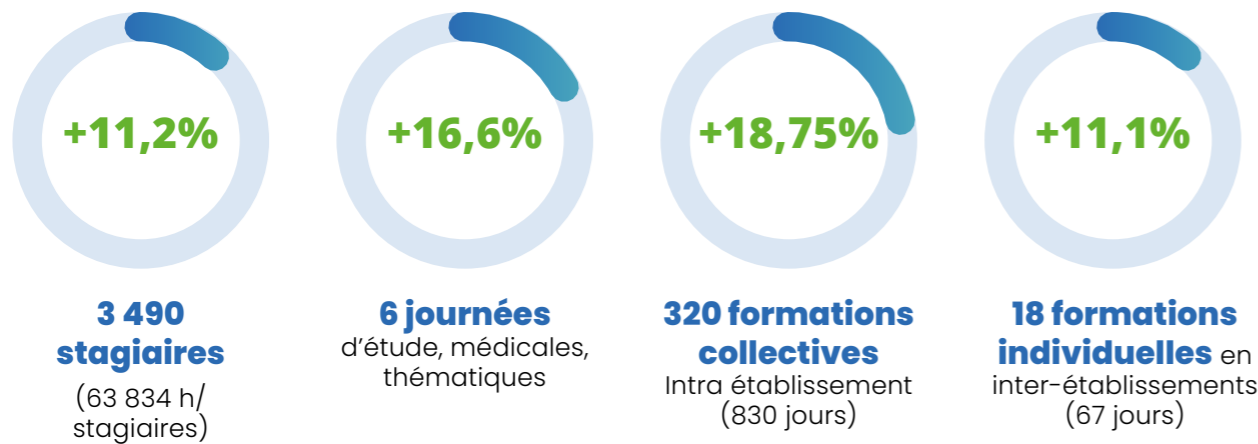
63 834
Heures/stagiaires



« CESAP Formation, soutenu par son réseau, affirme sa place d'acteur responsable au sein d'une écologie complexe où la formation a toute sa place. »

Christine Plivard,
Directrice de Cesap Formation,
Documentation, Ressources

EN 2022, L'ACTIVITÉ A ÉTÉ EN CROISSANCE NOTABLE SOUS TOUTES SES FORMES :



● CESAP reste attaché à la formation diplômante d'Accompagnant Éducatif et Social (AES), centrale dans l'accompagnement des personnes en situation de dépendance. On notera que tous les candidats ont été reçus au diplôme d'État.

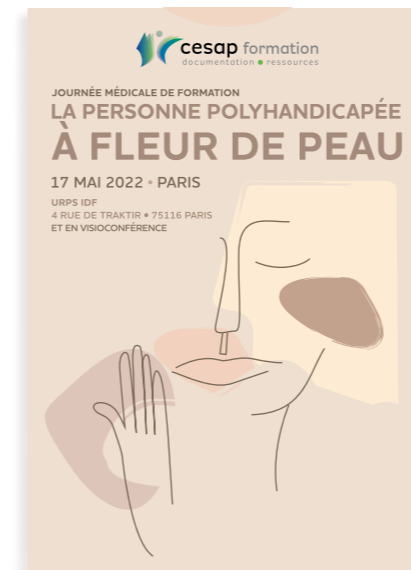
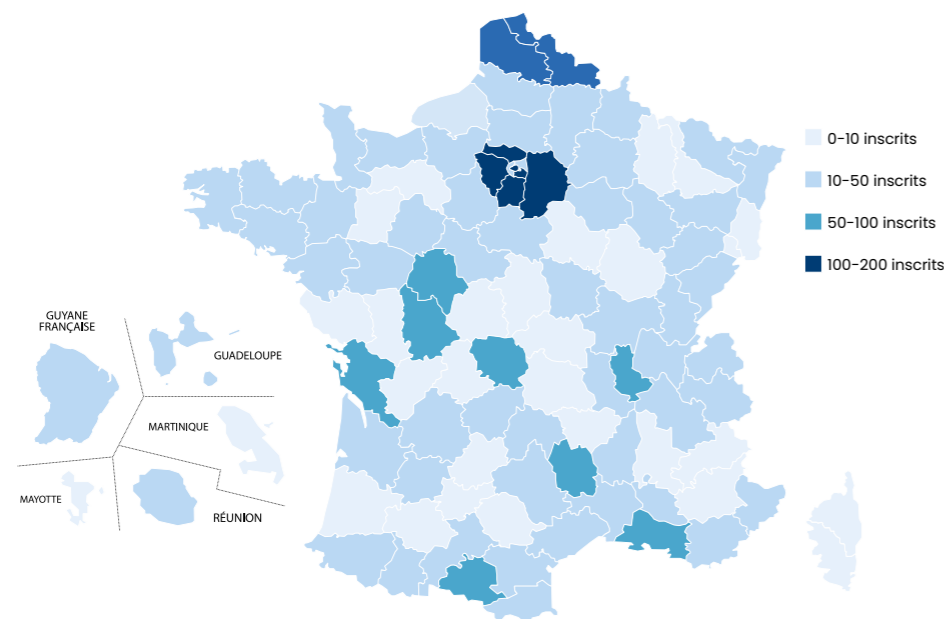
● Cesap Formation organise également des journées médicales et des journées de formation thématiques (6 manifestations en 2022). La journée médicale, qui s'est tenue le 17 mai sur le thème « La personne polyhandicapée à fleur de peau », a rencontré un

vif succès. Un replay est disponible pour un suivi en différé.

● Les journées de formation thématiques portaient sur des thèmes tels que la vie affective et sexuelle des personnes polyhandicapées (mars), les troubles du comportement (juin et novembre), les nouveaux dispositifs du secteur médico-social en matière d'accompagnement (septembre), ou encore les bonnes pratiques face à la spécificité de la personne polyhandicapée (octobre).

Une couverture nationale

CARTOGRAPHIE DES FORMATIONS INTRA 2022 (INSCRITS/DÉPARTEMENT)



Les Publications

● En 2022, Cesap Formation a publié deux ouvrages : « L'observation en question. Son importance dans l'accompagnement des personnes polyhandicapées » et « L'accompagnement des enfants polyhandicapés et de leur famille en SESSAD ».

● CESAP Formation a par ailleurs contribué à un article dans la revue européenne de recherche, ALTER, dans le cadre du European in-service training project Enablin+, « Training to improve quality of life, activity and participation in children with intense and complex support ». Il a participé à la rédaction de trois chapitres du livre Enability.

Vers une certification polyhandicap

En 2022, Cesap Formation a fait une demande d'enregistrement d'une certification « Adapter ses pratiques professionnelles pour accompagner des personnes polyhandicapées », au répertoire spécifique de France Compétences. Favorable à une meilleure employabilité des professionnels et au développement de la démarche qualité au sein des organisations, cette certification s'adresse à tous les professionnels socio-éducatifs, médicaux et paramédicaux, accompagnant des personnes polyhandicapées.

Aidforpoly

Enfin, Cesap Formation porte avec la Croix-Rouge française et avec le soutien de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) le programme *Aidforpoly* (Aidants-Formation-Polyhandicap), un dispositif national ambitieux à destination des aidants de personnes polyhandicapées. Créé en 2019, ce programme propose informations, formations et soutien psycho-social à l'entourage (parents, fratrie...) de personnes polyhandicapées. En 2022, *Aidforpoly* a procédé à une actualisation de ses modules de formation, au déploiement d'une nouvelle campagne de communication et au lancement d'une plateforme permettant un accès en ligne aux proches-aidants. Une journée d'étude se déroulera le 8 décembre 2023.





GOUVERNANCE ET ORGANISATION

La gouvernance de Cesap est organisée autour de trois sphères qui interagissent et coopèrent pour assurer le développement de l'Association au service des personnes qu'elle accompagne : instances associatives, direction générale et pôles territoriaux, représentation des familles. L'action de l'Association bénéficie en outre des multiples partenariats que Cesap entretient.

Le conseil d'administration
et le bureau

L'équipe de direction générale

La représentation des familles

Établissements et dispositifs

Coopérations et partenariats

Glossaire

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ET LE BUREAU

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Membres de droit

- AP-HP : représentée par Catherine AGIUS, chargée de la Mission handicap)
- UNAF : représentant en attente

Membres élus

- André SCHILTE : conseiller d'État honoraire. Président d'honneur,
- Fatima ABDON : présidente du CVS de l'EEAP/SESSAD La Loupière (Meaux)
- Anne-Marie BOUTIN : pédiatre. Ancienne directrice médicale du CESAP, Vice-présidente
- Roselyne BRAULT-TABAI : ancienne directrice générale de Cesap
- Martine CHOCHON-MEYER : médecin
- Jean-François DAGOIS : ingénieur informatique. Président de l'association de parents APADEP. Secrétaire général
- Joël DELGOVE : ancien cadre dirigeant d'un groupe de protection sociale. Vice-président
- Isabelle DESGUERRE : chef de service de neuropédiatrie à l'hôpital Necker, Vice-Présidente
- Hugues DUBLINEAU : directeur d'établissement médico-social en retraite, président de l'IRTS de Montrouge
- Brahim EL FARHANE : ingénieur informatique. Ancien président du CVS de l'EEAP/SESSAD La Loupière. Bénévole dans des missions d'accompagnement auprès des représentants des familles
- Françoise FABRE : cadre de la Sécurité Sociale à la retraite
- Henri GILLET : ingénieur à la retraite. Secrétaire général-adjoint
- Michel JACOB : chef d'entreprise. Trésorier adjoint
- Florence LIANOS : inspectrice générale à l'IGAS. Présidente
- Pierre MARCENAC : Trésorier
- Christine RAFAEL-DULUGAT : présidente de l'AFARP (Association pour les Familles et Amis de Résidents Polyhandicapés).

* En bleu : membres du Bureau de Cesap

BUREAU



Florence LIANOS
présidente



Anne-Marie BOUTIN
vice-présidente



Joël DELGOVE
vice-président



Isabelle DESGUERRE
vice-présidente



Jean-François DAGOIS
secrétaire général



Henri GILLET, secrétaire
général-adjoint

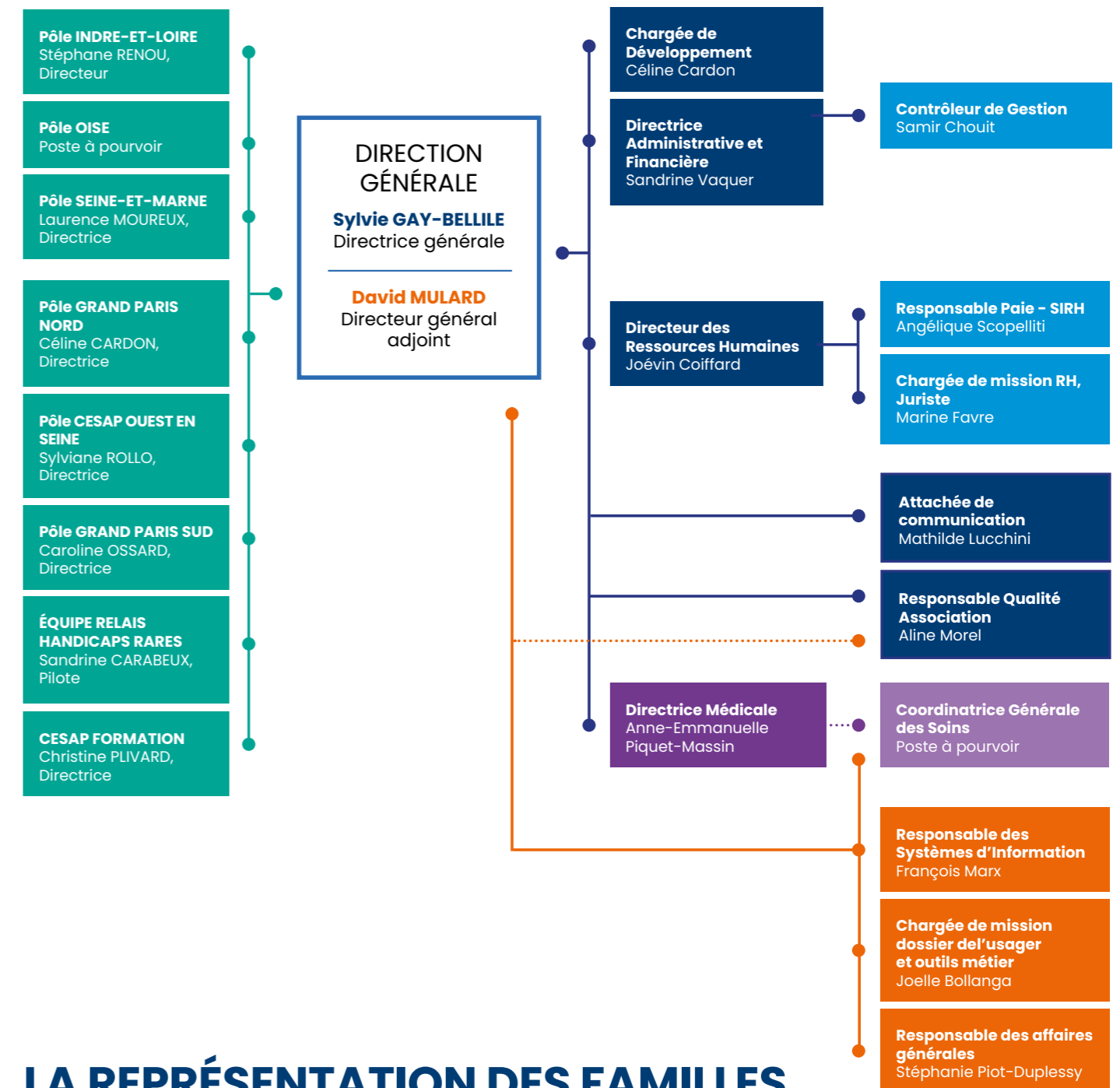


Pierre MARCENAC
trésorier



Michel JACOB
trésorier adjoint

L'ÉQUIPE DE DIRECTION GÉNÉRALE



LA REPRÉSENTATION DES FAMILLES

Les familles jouent un rôle déterminant pour co-construire avec les professionnels les parcours de vie des personnes accompagnées et leurs attentes influencent les orientations stratégiques de l'Association au bénéfice de tous.

Une trentaine de CVS (conseil de la vie sociale) se réunissent en moyenne 3 fois par an, permettant une relation suivie entre parents et professionnels (voir page 19). Des groupes de parole et des échanges réguliers ont lieu dans divers contextes entre les familles, les professionnels et la gouvernance. Les associations de familles contribuent également à l'expression des besoins des enfants et adultes que nous accompagnons et participent à des activités plus inclusives, respectueuses des liens familiaux.

LES PÔLES ET LEURS ÉTABLISSEMENTS

PÔLE INDRE-ET-LOIRE

■ **EME et MAS de Château de Launay**
37380 REUGNY
Tél : 02 47 29 88 40

■ **SESSAD « Aux P'tits Stimuli »**
8 bis rue Daniel Mayer
37100 TOURS
Tél : 02 45 34 23 79

PÔLE OISE

Tel : 03 64 20 20 00

■ **EME et MAS La Claire Montagne**
54 rue de Fay
60600 CLERMONT-DE-L'OISE

■ **EME/ Externat Le Moulin de Saint Blaise**
324 rue du Moulin de Saint Blaise
60400 NOYON

■ **EME/ Externat des Sables**
13 bis rue Victor Hugo
60600 CLERMONT-DE-L'OISE

■ **SESSAD 60 Les Colibris**
13 bis rue Victor Hugo
60600 CLERMONT-DE-L'OISE

■ **MAS Saint Roman**
1 bis rue de Chantilly
60270 GOUVIEUX

■ **DASMO 60**
54 rue de Fay
60600 CLERMONT-DE-L'OISE

PÔLE GRAND PARIS NORD

■ **EME – SESSAD La Colline**
76-82 rue Pixérécourt
75020 PARIS
Tél : 01 40 33 84 40

■ **EME – SESSAD Le Cap Vert**
1 à 7 Allée de Bragance
93320 LES-PAVILLIONS-SOUS-BOIS
Tél : 01 41 55 19 19

■ **SESSAD Des Feuillantines**
30 rue Haute
95170 DEUIL-LA-BARRE
Tél : 01 34 50 12 12

PÔLE SEINE-ET-MARNE

■ **EEAP – SESSAD La Loupière**
Chemin du Canal
CS 70658 77334 MEAUX Cedex
Tél : 01 60 25 31 77

■ **MAS La Clé des Champs**
Rue des Marguerites
77420 CHAMPS-SUR-MARNE
Tél : 01 60 37 71 70

PÔLE CESAP OUEST EN SEINE

■ **EEAP – CAFS Les Heures Claires**
2 chemin du Galicet
78840 FRENEUSE
Tél : 01 30 63 24 00

■ **SESSAD Graine d'Étoile**
30 rue de la Ceinture
78000 VERSAILLES
Tél : 01 39 53 34 96

■ **CAMSP de Châtillon-Montrouge**
22 boulevard de Stalingrad
92320 CHATILLON
Tél : 01 55 58 10 40

■ **CAMSP Antenne BOULOGNE**
32-36 rue de Bellevue
92100 BOULOGNE
Tél : 01 41 10 07 25

■ **CAMSP Antenne Les Loupiaux**
45 avenue de la Division Leclerc
92290 CHATENEAY-MALABRY
Tél : 01 80 87 84 40

■ **PDAP Sud 92 – PCO92**
32-36 rue de Bellevue
92100 BOULOGNE
tel : 01 41 10 07 25

■ **PDAP Les Loupiaux**
45 avenue de la Division Leclerc
92290 CHATENEAY-MALABRY
Tél : 01 80 87 84 40

■ **EME Les Cerisiers**
29 rue du Docteur Guionis
92500 RUEIL-MALMAISON
Tél : 01 41 39 91 50

■ **SESSAD Les Cerisiers**
73 rue Henri Barbusse
92000 NANTERRE
Tél : 01 55 17 37 10

■ **PCPE 92 Les Cerisiers**
73 rue Henri Barbusse
92000 NANTERRE
Tél : 01 80 88 90 83

PÔLE GRAND PARIS SUD

■ **EME L'Ormaille**
1 rue de la Fontaine St Mathieu
91440 BURES-SUR-YVETTE
Tél : 01 69 07 52 58

■ **PCPE 91 Nord Essonne**
1 rue de la Fontaine St Mathieu
91440 BURES-SUR-YVETTE
Tél : 01 81 87 10 27

■ **SESSAD Les Petits Explorateurs**
17 B boulevard Aguado
91000 EVRY
Tél : 01 64 97 94 00

■ **SESSAD – CAFS Le Carrousel**
7 villa Montgolfier
94410 SAINT-MAURICE
Tél : 01 49 76 16 30

■ **MAS la Cornille**
20 rue Pierre Bigle

94320 THIAIS
Tél : 01 46 81 00 26

■ **EME Le Poujal**
14 rue Marcel Berry
94320 THIAIS
Tél : 01 47 18 34 00

ÉQUIPE RELAIS HANDICAPS RARES

22 boulevard de Stalingrad
92320 CHATILLON
Tél : 01 42 31 07 85

et

58 rue du Professeur GOSSET
75018 Paris.
Tél : 01 42 31 07 85

CESAP FORMATION / DOCUMENTATION / RESSOURCES

62 rue de la Glacière
75013 Paris
Tél : 01 53 20 68 58



PARTENARIATS ET COOPÉRATIONS

Cesap entretient de nombreux partenariats et coopérations tant au niveau national que local, avec des entités publiques, des organisations professionnelles, des partenaires privés, des associations ou des fondations.

Les liens avec ces entités ont toujours eu pour objectif principal de faire avancer la cause du polyhandicap et, plus récemment, du handicap rare et complexe, mais aussi, du dépistage et de l'accompagnement précoce.

Ils débouchent sur des partenariats ou des collaborations, qui nourrissent, et parfois même conditionnent, des projets et des actions qui améliorent la qualité de vie, la qualité d'accueil et aussi le choix du parcours de vie des personnes et de leurs aidants, mélangeant inclusion et accompagnement intensif et soutenu.

SERVICES PUBLICS ET ASSOCIATIONS MEMBRES DE DROIT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE CESAP D'ADMINISTRATION DE CESAP



ASSOCIATIONS OU INSTANCES PROFESSIONNELLES NATIONALES AUXQUELLES CESAP ADHÈRE OU PARTICIPE



GLOSSAIRE

Principaux sigles utilisés dans ce document :

- AES** | Accompagnants éducatifs et sociaux
- ARS** | Agences Régionales de Santé
- CAFS** | Centre d'accueil familial spécialisé
- CAMSP** | Centre d'action médico-sociale précoce
- CEPOM** | Contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens
- CVS** | Conseil de la vie sociale
- DAME** | Dispositif d'accompagnement médico-éducatif
- DASMO** | Dispositif d'accompagnement et de soins en milieu ordinaire
- DUI** | Dossier de l'utilisateur informatisé
- EEAP** | Établissement pour enfants et adolescents
- EMAS** | Équipe mobile d'appui médico-social à la scolarisation
- EME** | Établissement médico-éducatif (externat / semo-internat)
- FALC** | Facile à lire et à comprendre
- HAD** | Hospitalisation à domicile
- HAS** | Haute autorité de santé
- IME** | Institut médico-éducatif
- ITEP** | Institut thérapeutique éducatif et pédagogique
- MAS** | Maison d'accueil spécialisée
- MDPH** | Maison départementale pour le handicap
- NAO** | Négociations annuelles obligatoires
- PCPE** | Pôle de compétences et de prestations externalisées : dispositif souple et innovant qui permet d'apporter une réponse individualisée ajustée aux besoins les plus complexes
- PDAP** | Plateforme de diagnostic autisme de proximité
- QVT** | Qualité de vie au travail
- SESSAD** | Service d'éducation spéciale et de soins à domicile
- TED** | Troubles envahissants du développement
- TND** | Trouble du neurodéveloppement
- TSA** | Troubles du spectre autistique

Photo de couverture : Eleen, EME, Les Cerisiers, (Rueil-Malmaison)
 Crédits photos : @Bertrand Desprez et photothèque Cesap
 Conception et réalisation : Alcané
 Impression : Veoprint
 Document imprimé sur papier FSC



Cesap • Association reconnue d'utilité publique
62, rue de la Glacière 75013 Paris

Contact : contact@cesap.asso.fr
www.cesap.asso.fr