



RAPPORT D'ACTIVITÉ



FÉDÉRATION DE CHARITÉ CARITAS ALSACE

SOMMAIRE

INTRODUCTION

Rapport moral du Président	3
Édito du Directeur	6
Organigramme	7

PRÉSENTATION

Le siège	8
----------	---

Pôle soins-adultes

SMRA Marienbronn	11
Ehpad Caritas	14
Ehpad Saint-François	18
Air et Vie	22

Pôle enfance

Cottolengo	27
SEI du Ried	31
Ditep La Forge	35
Ditep Les Tilleuls	39
Maison d'enfants Le Chalet	43

Pôle insertion

Insertion par l'activité économique	48
Insertion par le logement et l'hébergement	51
Centre de formation	54

Pôle caritatif

Caritas Alsace Réseau Secours Catholique	56
--	----



RAPPORT MORAL DU PRÉSIDENT

*LA SOLIDARITÉ EST APPELÉE À SE RÉINVENTER
FACE AUX NOUVEAUX DÉFIS QUI MARQUENT NOTRE ÉPOQUE.*

L'année 2024 a été marquée par la disponibilité de toutes celles et ceux — bénévoles comme salarié-es — qui s'engagent au quotidien dans l'hébergement, l'aide alimentaire, l'accompagnement social, l'accueil de jour, le soutien aux familles, l'insertion, l'écoute ou encore le plaidoyer. Leur implication et leur sérieux ont nourri chaque projet, chaque action de terrain, chaque temps de formation ou d'analyse, avec une exigence renouvelée.

2024 fut aussi une année de progression. Progression vers davantage de transparence, de construction collective, de synergies internes. Une année qui a vu le renouvellement pour trois ans du label « Don en confiance », la mise en lumière d'une gestion rigoureuse et responsable, mais aussi l'anticipation des grandes tendances à venir.

Dans cette dynamique, ce sont près de 35 000 personnes qui ont été accompagnées, d'une manière ou d'une autre, sur l'ensemble du territoire alsacien.

Parce que nous croyons en la richesse du lien, nous avons également exprimé notre volonté d'ouverture en allant à la rencontre d'autres associations, pour croiser les regards et éviter l'entre-soi.

D'ores et déjà, nous sommes tournés vers l'avenir. 2025 s'annonce avec ses défis, notamment auprès des enfants, des jeunes adultes et de nos aînés. Nous ne voulons ni nous reposer sur nos acquis, ni nous satisfaire d'une nostalgie du passé. Car la fraternité n'est jamais un état, mais toujours un mouvement.

Nouveaux défis pour la solidarité

La solidarité, si elle veut demeurer vivante et opérante, ne peut se contenter d'être dans la répétition. Elle est appelée à se réinventer face aux nouveaux défis qui marquent notre époque. Parmi eux, plusieurs se dessinent avec une acuité particulière : la bientraitance, l'intelligence artificielle, et la fragmentation croissante de nos sociétés.

La bientraitance ne peut être réduite à l'absence de maltraitance. Elle est une culture, un regard, une posture. Elle oblige à penser nos relations dans le cadre de l'accompagnement : comment veillons-nous à préserver la dignité, l'autonomie et la singularité de chacun, en particulier des plus vulnérables ? Dans un monde où la pression de la performance et de la rationalisation peut parfois menacer la qualité du lien humain, la bientraitance s'impose comme un principe fondateur, un impératif éthique qui nous ramène à l'essentiel : prendre soin.

L'intelligence artificielle, quant à elle, ouvre un champ d'opportunités mais aussi de questionnements. Elle promet des outils d'aide à la décision, des gains d'efficacité, une meilleure anticipation des besoins... Mais elle interroge aussi sur la place de l'humain dans l'accompagnement. Quelle place laisser à l'intuition, à l'empathie, à la relation interpersonnelle ? Comment garantir que l'IA soit mise au service de la personne, sans jamais se substituer à la conscience et à la responsabilité humaines ? Il nous revient de penser une solidarité qui intègre l'IA sans perdre son âme.

Enfin, la fragmentation de la société et du monde constitue peut-être le plus grand défi. Les fractures sociales, territoriales, générationnelles, identitaires ou numériques s'accroissent. L'individualisme, la défiance, la peur de l'autre fragilisent le tissu collectif. Dans ce contexte, la solidarité ne va plus de soi. Elle doit être défendue, argumentée, rendue visible. Il s'agit de retisser des liens là où ils se défont, de créer du commun là où s'installe l'isolement.

Face à ces défis, la Fédération de Charité-Caritas Alsace entend poursuivre sa mission avec discernement et audace. Nous ne voulons pas seulement répondre aux urgences : nous voulons anticiper, questionner, construire des réponses nouvelles, humaines, durables.

Être dans l'action ou dans la « maintenance » ?

C'est une question qui traverse bon nombre d'organisations associatives, et sans doute plus encore celles qui ont une longue histoire, un ancrage fort dans le territoire, une identité affirmée.

La tentation existe de pérenniser des structures, de reconduire des fonctionnements éprouvés, d'assurer une forme de continuité rassurante. Pourtant, cette posture de « maintenance » — qui consiste à entretenir, conserver, préserver — ne saurait suffire à répondre aux besoins croissants, changeants, souvent inédits, des personnes en situation de vulnérabilité.

Notre association choisit résolument l'action et le renouvellement. Non pas l'agitation, ni le changement pour lui-même, mais une action lucide, ajustée, enracinée dans les réalités de terrain. Une action qui regarde en face les défis sociaux, économiques, humains, que traversent les personnes que nous accompagnons. Agir, pour nous, c'est refuser l'immobilisme. C'est remettre sans cesse l'ouvrage sur le métier, questionner nos pratiques, innover, transformer, collaborer, parfois aussi nous réformer.

L'action demande du courage et de la vision. Elle suppose de sortir des routines, de dépasser les clivages, de ne pas se contenter de reproduire ce qui a déjà été fait. Être dans l'action, c'est se mettre en mouvement, avec les autres, pour les autres, en acceptant de ne pas tout maîtriser, mais en restant fidèle à notre mission : accompagner toutes les vulnérabilités à tous les âges de la vie, telle est notre devise.

Dans ce contexte, la solidarité chrétienne demeure une boussole précieuse. Elle nous invite à reconnaître en chaque personne vulnérable une sœur ou un frère à accompagner, non pas à distance, mais dans la proximité. En 2025, elle continuera d'inspirer notre action : une charité incarnée, enracinée dans l'Évangile, qui ne sépare jamais le service du lien humain, ni la foi de l'engagement concret. Elle nous rappelle que la dignité ne se mérite pas, elle se respecte à chaque instant et pour chaque personne.

Nos engagements à cheminer avec les plus fragiles nous rappellent que la société ne peut se concevoir tel un musée à entretenir, mais plutôt comme un jardin à faire prospérer. Être au service des autres, ce n'est pas maintenir des murs, c'est être des pierres vivantes, disponibles pour construire un monde plus juste et fraternel.

Une solidarité relationnelle et ouverte

La solidarité ne peut se penser ni s'exercer en vase clos. Elle n'est pas un geste isolé, encore moins un repli protecteur entre convaincus. Elle est une dynamique relationnelle, un mouvement tourné vers l'autre, qui prend corps dans la rencontre, l'échange, la collaboration. Elle naît de l'écoute réelle des besoins, mais aussi du dialogue avec celles et ceux qui, d'une manière ou d'une autre, partagent la responsabilité du bien commun.

Dans un monde fragmenté, marqué par les replis identitaires, la défiance et parfois même la concurrence, il est urgent de faire de la solidarité un espace d'ouverture. Sortir de l'entre-soi, c'est reconnaître que nous ne détenons pas à nous seuls la totalité des réponses, ni même toutes les questions. C'est accepter de croiser les regards, d'ajuster nos pratiques, de construire ensemble des solutions.

C'est dans cet esprit que notre Fédération de Charité-Caritas Alsace veille à travailler en articulation avec les communautés paroissiales, les élus locaux, les entrepreneurs de notre belle région, qui sont des partenaires essentiels dans la connaissance des réalités territoriales.

Leur implication, leur soutien, leur capacité à porter des projets structurants sont indispensables pour donner de l'ampleur et de la pérennité aux actions de solidarité. De la même manière, la coopération avec les autres associations présentes sur le territoire est un levier fondamental. Elle permet de mutualiser les forces, d'éviter les redondances, de répondre plus efficacement aux besoins des personnes. Surtout, elle crée un écosystème solidaire dans lequel les engagements de chacun trouvent un sens élargi et une portée collective.

La solidarité, dès lors qu'elle s'incarne dans une dynamique relationnelle, devient plus qu'un engagement moral : elle devient une façon de faire société. Elle refuse l'isolement institutionnel pour privilégier les alliances humaines. Elle dépasse la simple addition d'initiatives pour construire une cohérence territoriale. C'est cette solidarité ouverte, en dialogue, en réseau, que nous voulons continuer à faire vivre et grandir au sein de la Fédération de Charité-Caritas Alsace. Une solidarité qui ne sépare pas, mais qui relie.

C'est dans cet esprit qu'un projet associatif ambitieux et collégial est en cours d'élaboration. Il sera présenté en octobre 2025, lors d'une Assemblée Générale Extraordinaire.

À toutes celles et ceux qui rendent cela possible — bénévoles, salarié-es, bienfaiteurs, partenaires et corps constitués— nous adressons notre gratitude la plus sincère.

Continuons ensemble à faire vivre une charité qui ne se contente pas d'agir, mais qui espère, construit et transforme.

Gilles Reithinger

Président de la Fédération de Charité – CARITAS Alsace





ÉDITO DU DIRECTEUR ARNAUD FRITSCH

ŒUVRER ENSEMBLE

Depuis désormais plus de 120 ans, notre Association accompagne toutes les vulnérabilités sur le territoire alsacien : pauvreté, santé, insertion, handicap, protection de l'enfance ou encore grand âge. La pluralité de nos interventions nous offre ainsi la possibilité d'être présents aux côtés des plus fragiles, à tous les âges et à tous les moments de la vie. Cette place devenue singulière au fil du temps nous oblige, à l'aune d'un monde devenu incertain et d'une société toujours plus inégalitaire.

C'est avec lucidité et responsabilité que nous faisons également le constat d'un contexte particulièrement complexe pour les associations gestionnaires d'établissements et de dispositifs sociaux, médico-sociaux et sanitaires. Nos contraintes deviennent désormais récurrentes et structurelles : manque de lisibilité des politiques publiques face aux besoins des publics en constante mutation, multiplication des injonctions normatives, inflation, difficultés de recrutements, baisse des moyens alloués et perte de marge de manœuvre financière.

Ces défis sont néanmoins relevés quotidiennement par l'ensemble des acteurs de la Fédération de Charité Caritas Alsace : bénévoles, salariés, encadrement, directions et gouvernance. Nous y faisons face collectivement à travers les valeurs qui sont les nôtres et qui transparaissent tout au long de ce rapport d'activité.

L'année 2024 aura été source de plusieurs satisfactions, au premier rang desquelles la concrétisation de la prime « SEGUR pour tous », pour laquelle nous nous sommes fortement mobilisés aux côtés de nos syndicats employeurs. Nous avons pris la décision de déployer cette prime, sans attendre les compensations de nos autorités pour les établissements concernées.

En parallèle, nous nous réjouissons de constater la nouvelle dynamique associative de la Fédération, concrétisée par la multiplication de partenariats extérieurs et échanges internes, le travail efficace mené avec les partenaires sociaux, le développement d'une cohésion d'ensemble, l'élection d'un nouveau Conseil d'Administration déjà très impliqué ou encore la modernisation de nos fonctionnements et interactions toujours en cours. Enfin, les excellents résultats à nouveau obtenus lors des évaluations externes illustrent la très belle mobilisation des équipes concernées et sont à saluer.

Ces constats nous confortent dans notre choix de faire évoluer notre Association, à travers un lien facilité entre tous ses acteurs, une gestion plus participative et simplifiée, sans oublier l'optimisation indispensable de nos ressources et achats, au service des publics et de toutes les équipes de la Fédération de Charité Caritas Alsace.

Enfin, nous savons à quel point la précarité poursuit sa progression. Nous la percevons chaque jour lorsque nous accueillons et accompagnons des personnes en vulnérabilité. C'est là le cœur de notre action : permettre de se relever, être libéré des freins de la précarité et devenir autonome. Chaque jour, nous faisons un pas de plus dans ce sens et nous pouvons en être fiers. C'est ensemble qu'il nous faut continuer d'agir.

Arnaud Fritsch

Directeur de la Fédération de Charité – CARITAS Alsace

ORGANIGRAMME



PÔLE CARITATIF

Louis-Marie Perrin

- Ressources et Développement
- Réseau
- Jeunes et international
- Alimentation
- Carcéral
- Pastorale
- Permanence Drouot
- Permanence Arc en Ciel

PÔLE SOINS-ADULTES

- **SMRA Marienbronn** :
Elisabeth TRITSCHLER
- **EHPAD Caritas** : Pascale ROLDAN
- **EHPAD St François** : Rachel RIGAUD
- **FAS Air & Vie** : Sandra SCARIOT

PÔLE INSERTION

Frédéric DESPRETZ

- **Hébergement-Logement**
 - Résidence Sainte Odile
 - Résidence Le Donon
 - Résidence Les Capucins
 - CHRS La Cité Relais
 - Carilogis
- **Chantiers d'insertion**
 - Restaurant Les 7 Pains
 - Renov Action
 - Carijou
 - Ferme Saint André
 - Pass Insertion

Président :

Gilles Reithinger

Comité Central des Etablissements :

Vice-Président
Jean-Paul WACK

Comité Caritas :

Vice-Président
Nigel DAVIDSON

CONSEIL D'ADMINISTRATION - BUREAU

Directeur Général :

Arnaud Fritsch

PÔLE ENFANCE

- **IME SESSAD CAMSP
Cottolengo** :
Richard ANDREONI
- **IMPRO MECS SEI du Ried** :
Cindy WENDLING
- **DITEP La FORGE** :
Julie PERIGNON
- **DITEP Les Tilleuls** :
Julie PERIGNON
- **MECS Le Chalet** :
Patrick CHRISTMANN

PÔLE SUPPORTS

- **Direction Générale adjointe** :
Samuel BEHAEGHE
- **Finances et Comptabilité** :
Sam CHARPENTIER
- **Ressources Humaines et
Formation** : Caroline BASSET
- **Technique, travaux et
patrimoine** :
Nicolas DEPREDURAND
- **Communication** :
Gala MOERLEN

ASSOCIATIONS AFFILIÉES

- FAS Les Sources
- Associations Sinclair
- Maison des Familles
Mulhouse
- Centre Bernanos
- EHPAD Saint Joseph
- EHPAD Saint Léon
- EHPAD Missions Africaines
- SCOP IMSERSON
- VETIS
- FAS Les 3 Sources

Mars 2025



Le siège

SIÈGE DE LA FÉDÉRATION DE CHARITÉ CARITAS ALSACE

5 rue Saint-Léon, 67082 Strasbourg cedex
03 88 22 76 59

L'ACTIVITÉ COMPTABLE

Le service administratif et financier a réalisé la comptabilité et les états financiers pour 41 établissements et leurs différentes sections budgétaires, le tout représentant un total de charges cumulées de plus de 53 M€.

Deux arrêtés comptables intermédiaires, au 30 juin et 30 septembre, ont également été produits. Le service s'occupe aussi de l'établissement des budgets prévisionnels au mois d'octobre pour l'année à venir et des états prévisionnels de recettes et de dépenses au mois de juin pour l'année en cours.

LES RESSOURCES HUMAINES

La Fédération de Charité Caritas Alsace compte 764 salariés dont 227 hommes et 599 femmes salariés au 31/12/2024. Un nouvel accord sur le dialogue social a été signé en décembre 2024 et nous sommes en cours de négociation pour réviser notre accord sur le temps de travail. L'ensemble de nos élu-es ont été formés en matière de CSSCT.

La mise en place de nouveaux outils SIRH se poursuit avec le déploiement d'un logiciel planning au sein de la SEI du Ried et de l'EHPAD Caritas.

LA DÉMARCHE QUALITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Inspiré de l'ISO 9001 et des référentiels HAS de certification et d'évaluation ainsi que du référentiel déontologique du Don en Confiance, le système qualité s'est consolidé repose sur les quatre éléments incontournables :

1°) Une gestion documentaire qui permet de centraliser les documents sur lequel se fonde le système de management de la qualité fiable et d'en conserver une traçabilité et une conformité. La GED Therefore, a été déployée sur l'ensemble des établissements et services de la Fédération.

- L'architecture du système a été finalisée en février 2024 en concertation avec le CODIR, les RAQ et des tests ponctuels sur site pour une appropriation facilitée.
- 29 collaborateur-trices ont bénéficié d'une formation d'administrateur/rédacteur pour alimenter la GED à la fois dans chaque établissement et de façon transverse.
- 76 collaborateur-trices ont été formés à l'utilisation du logiciel lors de cession sur site.
- Un code d'accès a été attribué à tous les professionnels de la Fédération et les modalités de création/ suppression de compte mis en place pour une sécurité numérique.

2°) Une démarche collaborative qui se poursuit avec comme objectif principal de faire en sorte que tout le monde se sente impliqué dans la politique qualité. En effet, l'implication du personnel et le management des relations avec les parties intéressées sont des piliers essentiels pour garantir le système de management de la qualité dans l'organisation complexe qu'est la Fédération de Charité Caritas Alsace.

Les référent-es qualité sont désignés pour piloter la démarche qualité et la gestion des risques de l'établissement. Ils-elles occupent une position transverse au sein de l'association et, avec le concours de la direction, contribuent activement à la mise en œuvre de la qualité au sein de la structure. 12 référent-es qualité, se sont réunis 5 fois en 2024 pour travailler les procédures cadre, réfléchir à leur déclinaison sur le terrain selon les spécificités des publics accompagnés, s'informer sur les nouvelles réglementations et recommandations, et partager outils et pratiques.

12 référent-es RAQ suppléants ont été nommés par les directeur-trices pour les soutenir dans leurs missions de sensibilisation, d'information et de déclinaison en process, au sein des établissements. 5 audits qualité ont été réalisés par les RAQ préalablement aux visites groupées pour transmettre un état des lieux qualité et conformité aux membres du Bureau.

LES CERTIFICATIONS, ÉVALUATIONS ET LABELLISATION

Les grilles d'audit remplies et commentées par les RAQ à cette occasion alimentent le PAQ de la structure auditée.

3°) Tous les établissements et services ont élaboré et suivi un plan d'amélioration de la Qualité (PAQ). Outil incontournable du management qualité dans les structures sanitaires médico-sociales, sociales et caritatives, il permet d'atteindre les objectifs fixés en cohérence avec la politique qualité de la Fédération de Charité Caritas pour l'ensemble de ses pôles.

Il s'inscrit dans le plan de continuité d'activité et constitue un point essentiel lors de la mise en œuvre de la démarche qualité. Grâce à lui, les idées sont mieux organisées, les moyens et ressources sont mieux optimisées, les difficultés sont anticipées et l'établissement est davantage concentré sur les tâches prioritaires. Si le travail de consolidation des PAQ n'a pas encore abouti au vu des spécificités de chaque secteur, le travail engagé par les RAQ a permis de dégager des objectifs et des indicateurs d'analyse communs.

4°) Le suivi des indicateurs est la clef de notre démarche qualité. Les suivis des indicateurs principaux sont faits trimestriellement et transmis au siège de la Fédération par les directeur-trices. Outre le fait de disposer de relevés chiffrés pour remplir les obligations de reporting (plan BEGES, suivi des consommations, loi Egalim...) il permet également aux professionnels et administrateur-trices de prendre du recul, d'analyser rapidement les difficultés rencontrées, de les anticiper et de les maîtriser (suivi des plaintes, des El...).

Pôle Enfance

Conformément aux arrêtés de programmation pluriannuels publiés par les autorités d'autorisation, les établissements du pôle Enfance ont été engagés dans la procédure d'évaluation selon la nouvelle procédure. En 2024, l'évaluation des critères du référentiel national de la qualité applicable a été réalisée sur 2 établissements et services avec le soutien du service du siège pour leur préparation, la réalisation de l'observation sur site, la rédaction des rapports et des plans d'action le cas échéant.

Pôle Caritatif

Après audit auprès du service financier et administratif et du service qualité de la Fédération de Charité Caritas Alsace par le contrôleur de l'organisme Don en Confiance, la Commission d'agrément a proposé le renouvellement de l'agrément pour 3 ans.

The logo for HAS (Haute Autorité de Santé) features the letters 'HAS' in a blue, sans-serif font. A red swoosh underline is positioned beneath the 'A'.

PÔLE SOINS-ADULTES

SMRA MARIENBRONN

EPHAD CARITAS

EHPAD SAINT-FRANÇOIS

AIR ET VIE

EHPAD SAINT-FRANÇOIS



SMRA MARIENBRONN



EHPAD CARITAS



AIR ET VIE





SMRA Marienbronn

67250 Lobsann
03 88 05 68 40
cssra.marienbronn@federationcaritasalsace.org

LE PUBLIC ET L'ACTIVITÉ

Journées d'hospitalisation

Prévisions :
21 400 jours (2021), 21 400 jours (2022), 21 400 jours (2023), 21 400 jours (2024)

Réelles :
22 553 jours (2021), 21 529 jours (2022), 22 15 jours (2023), 21 325 jours (2024)

Écart par rapport aux prévisions : + 1153 jours (2021), + 129 jours (2022), + 615 jours (2023), - 75 jours (2024)
Pour 416 admissions en 2024

Taux d'occupation

Taux d'occupation par nuitée / 21 400
105.39% (2021), 100.60% (2022), 102.87% (2023), 99.65% (2024)

Durée moyenne des séjours :
(D.M.S. = Nombre de nuitées / nombre de séjours)
69.97 jours (2021),
60.82 jours (2022),
63.26 jours (2023),
57.63 jours (2024)

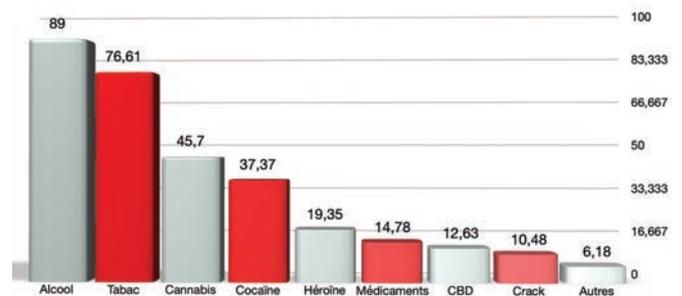
Origine géographique des patients :

- 72.43% de la région Grand Est
- 27.57% en-dehors de la région Grand Est.

Tranches d'âges des patients-es

	2021	2022	2023	2024
18-25 ans	3.10 %	1.98 %	3.52 %	4.27 %
26-35 ans	14.60 %	15.54 %	15.25 %	15.47 %
36-45 ans	33.23 %	29.94 %	31.08 %	34.40 %
46-55 ans	32.61 %	30.51 %	28.45 %	25.06 %
56-65 ans	12.42 %	19.49 %	18.47 %	18.67 %
66-75 ans	3.73 %	1.69 %	3.23 %	2.13 %
+ 75 ans	0.31 %	0.85 %	-	-
Moyenne d'âge	45.54	45.89	45.72	44.99

Type de produits consommés en 2024



Les patient-es consomment en moyenne 3 de ces produits.

LES RESSOURCES HUMAINES

Effectifs au 31 décembre

2021	Hommes	Femmes	Total
CDI	9	28	37
CDD	1	1	2
CUI	1	1	2
Total général	41 soit 73%		

2022	Hommes	Femmes	Total
CDI	8	33	41
CDD	0	3	3
CUI	1	0	1
Total général	45 soit 80%		

2023	Hommes	Femmes	Total
CDI	9	35	44
CDD	2	1	3
CUI	1	0	1
Total général	48 soit 75%		

2024	Hommes	Femmes	Total
CDI	19	34	44
CDD	0	3	3
CUI	1	0	1
Total général	48 soit 77%		

Ancienneté par statut

ancienneté moyenne par statut	2022		2023		2024	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cadres	16,84	10,68	8,97	14,06	12,81	11,51
Non Cadres	10,51	8,30	8,86	7,16	8,88	7,92



Action de formation - Information

Nb salariés concernés

Prévention de la maltraitance et promotion de la bientraitance	6
Gestes et soins d'urgence Niveau 1 : formation initiale	5
Gestes et soins d'urgence Niveau 1 : recyclage	5
Gestes et soins d'urgence Niveau 2 : formation initiale	1
Gestes et soins d'urgence Niveau 2 : recyclage	3
Accompagnement à la VAE	1
Santé sexuelle et consommations	13
Intervenir auprès des personnes en situation de conduites addictives : sensibilisation, connaissances de base	5
La conformité RGPD : animation de réseau de DPO et accompagnement à la mise en conformité	1
IREMA 1 : les connaissances fondamentales en addictologie	3
IREMA 2 : renforcement des connaissances et des pratiques	1
46èmes Journées d'Hygiène Hospitalière et de Prévention des Infections Nosocomiales	1
Gestion des conflits	1
VAE Assistante sociale	1

Hors Plan de Développement des Connaissances (PDC)

13èmes Journée nationale COPAAH : Construire des parcours de soins addictologiques adaptés; Focus sur les troubles cognitifs liés aux substances	2
Les addictions : Causes ou conséquences ? Du plaisir à la dépendance	4
Initiation à l'analyse systémique	12
Préparer sa retraite : l'Essentiel	1
Prescription des vaccins	1
Marée blanche : la cocaïne dans tous ses états	6
Journée de rencontre des CSAPA-CAARUD du Grand-Est	3
Journée d'intégration	5
Journée de rassemblement de la communauté addictologique JADE	6
Journée FNESAA : de la toxicomanie à l'addiction. Et les innovations alsaciennes	14
Hygiène et bionettoyage	3
PSYNAPSE : tabac et addiction	1

LA DÉMARCHÉ QUALITÉ ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

Évaluation de la démarche qualité

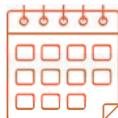
L'établissement a été certifié pour 4 années en 2021 par la HAS. La démarche qualité continue à être mise au travail dans nos différentes instances. Annuellement nous déployons un PACQ (Programme d'Amélioration Continue de la Qualité). Ce PACQ contenait 76 objectifs en 2024, 63 d'entre eux ont été atteints, les autres ont été reportés en 2025. Nous sommes dans l'attente du nouveau manuel de certification et de la date de la prochaine visite qui est programmée au mois de novembre 2025. Les résultats qualité détaillés de l'établissement sont accessibles sur le site de la Haute Autorité de Santé.

Les actions

- La valoriboucle : la valoriboucle a vu le jour grâce au travail de Madame Johanna BASTIAN (monitrice des espaces verts) accompagnée de patients-es, de ses collègues moniteurs, art-thérapeute... mais aussi de partenaires extérieurs. La "Valoriboucle" rallie à la fois le travail d'équipe, le travail thérapeutique, la valorisation de nos déchets et introduit la biodiversité à Marienbronn. Le création du poulailler donne à nos patients-es une responsabilité importante, qu'ils-elles gèrent avec grande fierté.
- Les panneaux photovoltaïques : dans la continuité des travaux d'aménagement de la salle à manger et du terrain de sport, nous avons à cœur d'installer des panneaux photovoltaïques sur la nouvelle salle à manger pour réduire notre facture d'électricité.
- Borne pour voiture électrique : nous avons également réalisé l'installation d'une borne pour voitures électriques. Elle pourra être mise à disposition des professionnels, des patients-es et/ou des visiteurs après élaboration d'une procédure d'utilisation.

Les projets

Nous avons en projet d'améliorer le circuit des déchets qui présente à ce jour des lacunes dans l'organisation et dans le suivi. Sur un plan pluriannuel, nous programmons de rénover les bâtiments en commençant par les plus énergivores. En 2025, il sera fait appel à un cabinet d'études thermiques pour nous accompagner dans le renouvellement de notre chaufferie qui est en bout de course (chaudières fioul de plus de 30 ans d'âge) et nous souhaitons nous orienter vers une énergie plus éco-responsable, d'autant que le renouvellement par des chaudières au fioul est à présent interdit.



LES ACTUALITÉS DE L'ANNÉE

- Une nouvelle organisation pour les astreintes médicales avec une convention signée avec SOS médecins est effective depuis le 1er janvier 2024.
- L'année 2024 a été une année de modernisation avec un accompagnement de la direction ; la création d'un groupe projet qui revisite l'organisation du SMRA et un recueil de demandes et de propositions étudiées en Comité Social et Economique.
- Des journées portes-ouvertes avec l'inauguration de la Valoriboucle du 16 juin 2024.
- L'avis favorable de la commission de sécurité pour l'ouverture de la nouvelle salle de restauration et l'accord pour la mise en place de panneaux photovoltaïques.
- L'inauguration de la salle de restauration et du terrain multisport en date du 17 octobre 2024 avec un bel article dans la presse locale.
- L'obtention d'un financement "Hôpital sans tabac" par l'ARS pour développer l'accompagnement et le soutien à l'arrêt ou la réduction du tabagisme, par des formations, par la réduction du nombre de zones fumeurs etc.
- L'aboutissement de recrutements complexes, médecin, encadrante de soins, neuropsychologue et art-thérapeute.





Ehpad Caritas

21 rue Horace, 67200 Strasbourg
03 88 30 27 00
accueil.ehpadcaritas@federationcaritasalsace.org

LE PUBLIC ET L'ACTIVITÉ

113 résident-es étaient accueillis à l'EHPAD au 01/01/2025 contre 117 résident-es présents au 31/12/2024. Le taux d'occupation a légèrement baissé à l'automne pour reprendre une courbe plus favorable en fin d'année puis en début d'année 2024.

janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre
95%	96%	98%	98%	97%	97%	98%	97%	98%	98%	96%	98%

Nous observons un réel équilibre entre les tranches d'âge des résident-es. Seuls les moins de 60 ans et les moins de 70 ans apparaissent minoritaires, ce qui demeure cohérent pour notre EHPAD. Ces éléments sont constants par rapport aux années passées.

La spécificité de l'accueil de personnes souffrant de troubles psychiatriques et le partenariat avec l'EPSAN de Brumath font mécaniquement baisser la moyenne d'âge des résident-es.

moins de 60 ans	entre 60 et 65 ans	entre 65 et 70 ans	entre 70 et 75 ans	entre 75 et 80 ans	entre 80 et 85 ans	entre 85 et 90 ans	entre 90 et 95 ans	Plus de 95 ans
5	0	6	16	20	16	19	15	11
5%	0%	6%	15%	19%	15%	18%	14%	10%

Sur l'année 2024, nous avons enregistré 27 entrées et 26 sorties, soit un taux de rotation de 21%. Ce chiffre est également en adéquation avec les exercices précédents.

GIR	1	2	3	4	5
Résident.es	15	35	27	20	10

La majorité de nos résident-es sont en GIR 2, ce qui constitue une évolution majeure par rapport aux années précédentes où nous comptions une grande majorité de GIR 3. Ce glissement entraîne une charge de travail plus importante pour les équipes. Une réflexion globale a d'ores et déjà été engagée au sein de l'établissement, notamment concernant l'adaptation des fonctionnements et des équipements à cette nouvelle donnée.

Au 31/12/2024, 66 personnes sont sous mesures de protection juridique et 38 résident-es bénéficient de l'aide sociale. Ces données illustrent parfaitement le cœur de métier et une des missions fondamentales de l'établissement, à savoir la prise en charge de personnes âgées dépendantes et parfois précaires.

111 évènements indésirables ont été signalés et traités au cours de l'année à travers le protocole correspondant. Ces signalements ont principalement concerné les repas, avec un plan d'actions correctives déployé par le prestataire de restauration, toujours en cours.

LES RESSOURCES HUMAINES

Plusieurs mouvements significatifs de personnels ont été enregistrés en 2024, principalement au sein de l'équipe d'encadrement. C'est ainsi que plusieurs nouveaux collègues ont rejoint l'établissement comme par exemple l'infirmière cadre, le médecin coordinateur ou encore le psychologue. Le recours aux CDD et à l'intérim a été stabilisé. Enfin 9 accidents du travail ont été déclarés.

Le taux d'absentéisme est en légère baisse par rapport à 2023 (14.4%).

janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre
14%	15%	16%	17%	16%	18%	14%	15%	12%	13%	12%	11%

Taux de rotation du personnel

Nombre d'ETP N-1 en CDI+ : 57,8

	T1	T2	T3	T4	TOTAL	Taux d'entrées/sorties	Taux de rotation
ENTRÉES	1	3	0	5	9	16%	29%
SORTIES	1	6	9	9	25	43%	



Taux de rotation du personnel

Nombre d'ETP N-1 en CDI+ : 57,8

L'Ehpad compte 5 encadrants, soit un taux d'encadrement de 9%.

	T1	T2	T3	T4	TOTAL	Taux d'entrées/sorties	Taux de rotation
ENTRÉES	1	3	0	5	9	16%	29%
SORTIES	1	6	9	9	25	43%	

Absence par service

	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre
GENERAUX	10	51	9	17	0	0	0	0	1	0	2	4
LOGIS-TIQUE	38	35	80	42	40	43	36	31	69	34	33	21
SOINS	343	306	364	405	414	452	362	281	278	364	301	263
MEDICAL	3	0	0	0	0	3	0	29	1	0	5	24
TECH-NIQUE	4	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0	0
ANIMA-TION	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

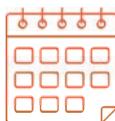
GÉNÉRAUX : 2%
LOGISTIQUE : 10%
SOINS : 86%
MÉDICAL : 1%
TECHNIQUE : 0%
ANIMATION : 0%



LA DÉMARCHE QUALITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Afin de diminuer la facture de chauffage, le changement des fenêtres et des ouvrants de l'EHPAD s'est poursuivi. La démarche de tri sélectif a été poursuivie. C'est ainsi que le papier, le plastique, le carton, le verre mais également les déchets biologiques sont désormais triés et valorisés. En parallèle, plusieurs composteurs ont été mis en place.

Plusieurs formations et réunions d'informations ont été organisées à destination des salariés sur le sujet du tri des déchets. Malgré un changement de direction en cours d'année 2024, le plan bleu et plusieurs protocoles ont été finalisés afin de préparer l'évaluation externe programmée en février 2025. Plusieurs formations (bientraitance et évacuation) ont également été dispensées pour l'ensemble du personnel.



LES ACTUALITÉS DE L'ANNÉE

- Un changement de direction a été opéré au courant de l'année 2024.
- Plusieurs partenariats ont été formalisés ou redynamisés : les Blouses Roses, les écoles primaires du secteur, l'association JSK.
- Étant un lieu de vie, il nous incombe de garantir à nos résident-es un lien vers l'extérieur. A cet effet, de nombreuses sorties ont été organisées tout au long de l'année par le service Animations : visite de musées (musée alsacien, musée de l'œuvre notre dame, musée historique et musée d'art moderne), visite de la cathédrale, de la brasserie Perle et du Mont Sainte-Odile, des balades dans la nature (étang de pêche à Koenigshoffen et au gros chêne à Haguenau), des escapades aux marchés de Noël de Strasbourg et Haguenau ainsi qu'une sortie très appréciée au bowling. Une grande partie des sorties ont été organisées en lien avec l'EHPAD Saint François de Marienthal. Certains de nos résident-es ont eu également la joie de se préparer et de vivre un pèlerinage à Lourdes.
- En complément, une priorité a été donnée à la décoration de l'établissement, en fonction des périodes de l'année ce qui est important pour les résident-es qui doivent pouvoir se repérer dans le temps.
- L'Aumônerie de l'établissement participe activement à cette dynamique en organisant également des célébrations autour des grandes fêtes chrétiennes (Noël, Epiphanie, temps de Carême, Pâques, Pentecôte, Fête Dieu, Assomption et Toussaint). D'ailleurs, cette année, nous avons innové en organisant une fête de Noël pour les résident-es avec leur famille et avons accueilli près de 140 personnes pour cet événement. L'établissement et le Père Christophe ont souhaité accompagner les personnes les plus isolées pour leur dernier voyage. Nous mettons tout en œuvre pour leur organiser une cérémonie religieuse digne de leurs croyances respectives.
- La vie très riche de notre établissement est rendue possible grâce à l'implication de toutes et tous. Cette dynamique sera poursuivie et accentuée en 2025, notamment à travers le déploiement du plan d'actions issu de l'évaluation externe.

Ehpad Saint-François

51 route d'Haguenau, 67500 Marienthal
03 88 93 83 48
ehpad.stfrancois@federationcaritasalsace.org

LE PUBLIC ET L'ACTIVITÉ

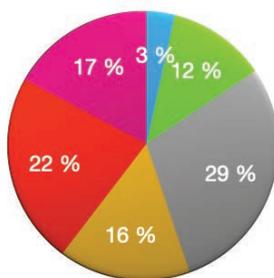
L'EHPAD Saint-François a accueilli :

En 2024 : 80 résident-es - Âge moyen : 83 ans
En 2023 : 81 résident-es - Âge moyen : 85 ans
En 2022 : 71 résident-es - Âge moyen : 88 ans
En 2021 : 67 résident-es - Âge moyen : 87 ans

La baisse de l'âge moyen d'entrée se reflète sur l'ensemble de l'établissement, avec un âge moyen des résidents de 85 ans au 31/12/2024 parmi les 58 présents.

Cette évolution est liée à l'accueil de 4 personnes de - de 70 ans, 3 présentant des profils en mutation (nécessitant des besoins spécifiques liés à des parcours de soins complexes) et 1 relevant du handicap vieillissant. Tandis que les résidentes sourdes et muettes poursuivent leur parcours de vie au sein de l'établissement, avec des âges allant de 67 à 91 ans.

Tranche d'âge des résidents



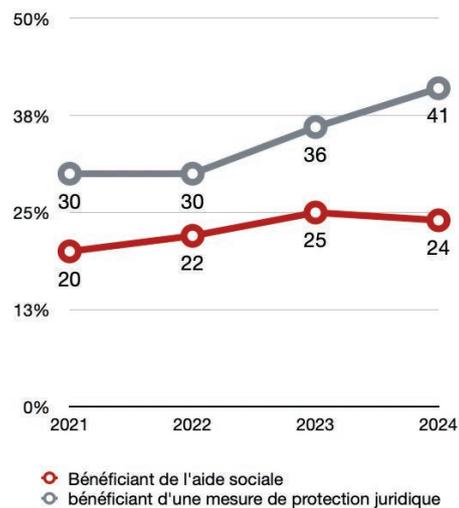
● 100 ans et plus ● de 95 à 99 ans ● de 90 à 94 ans
● de 85 à 89 ans ● de 75 à 84 ans ● de 60 à 74 ans

Avec 60% des résident-es âgés de 85 ans et plus (45% de plus de 90 ans et une doyenne de 105 ans), l'EHPAD accompagne un grand âge avancé. 10 résident-es de - de 74 ans apportent un dynamisme différent, enrichissant la vie collective, tout en nécessitant une adaptation des accompagnements.



La part des hommes parmi les résidentes connaît une progression régulière, passant de 23 % en 2021 à 31 % en 2024, avec une stabilité à 27 % en 2022 et 2023. Cette tendance, bien que modérée, traduit une évolution du profil de la population accueillie.

Profil social des résidents



Les lieux de provenance des résident-es :

- 48% étaient logés à domicile,
- 22% d'établissements de soins de suite et de réadaptation,
- 17% d'un centre hospitalier,
- 9% d'un autre EHPAD,
- 4% d'un foyer ou d'une résidence.

Les zones géographiques d'origine des résident-es :

5 Une majorité des résidents entrants sont issus de la commune (52 %) ou des communes avoisinantes (39%), favorisant une cohésion communautaire et des liens sociaux durables. Les personnes venues de régions plus éloignées (9%) représentent une minorité et sont motivées par un rapprochement familial ou amical.

La présence moyenne reste stable avec un taux d'occupation constant autour de 98 % ces quatre dernières années. En parallèle, le taux de rotation du public a fortement augmenté, atteignant 38 % en 2024 et 2023, contre 20 % en 2022. Cette évolution s'explique principalement par l'élévation nette du niveau de pathologies des résidents + une augmentation des profils nécessitant des soins médicotecniques importants (SMTI) dépassant désormais les 20 %, (16,95 % en 2018), profils historiquement associés aux services de longs séjours

LES RESSOURCES HUMAINES

En 2024, l'EHPAD Saint-François comptait 47 salariés en CDI et 8 en CDD, soit un effectif global en légère hausse par rapport à 2021 et 2022 (51 et 52 salariés respectivement). L'équipe comprend 23 professionnels à temps partiel, (contre 19 en 2022). Ces temps partiels sont majoritairement choisis, répondant à une volonté d'équilibre entre engagement professionnel et vie personnelle, tout en permettant une certaine flexibilité organisationnelle.

La **moyenne d'âge des équipes** reste stable, autour de 48 ans depuis 4 ans

L'ancienneté moyenne des salariés

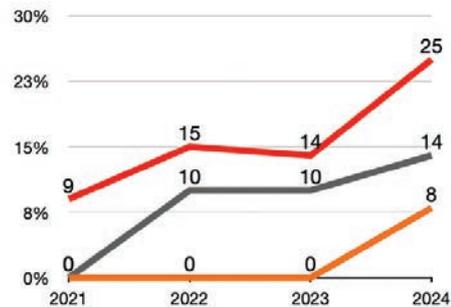
	2021	2022	2023	2024
Moyenne d'âge	11,2 ans	8,7 ans	9,4 ans	9,9 ans

L'ancienneté moyenne inclut la présence d'un socle solide de 42% de salariés fidèles et expérimentés, qui affichent une ancienneté de plus de 10 ans (20% de plus de 20 ans). L'enjeu reste d'attirer et de fidéliser et transmettre le savoir.

Le taux de rotation des équipes : Avec 5 entrées et 6 départs en 2024, le taux de rotation des salariées s'établit à (12 %), en baisse par rapport à 2023 (15 %) et 2022 (22 %), traduisant une dynamique de stabilisation. Néanmoins, les départs ont concerné principalement l'équipe de soins, ce qui souligne un enjeu récurrent de recrutement et fidélisation sur ces fonctions clés

Le nombre d'ETP rémunérés (Le nombre d'ETP rémunérés (44,7) est supérieur aux ETP financés

(41,51) et en légère hausse comparativement aux années précédentes (2021-2022 -> 43 - 2023 -> 44.4), reflet de la volonté de sécuriser les prises en soin par un renfort interne et une montée en compétence des agents.



— Tx absentéisme après déduction des congés parentaux, maladie >6 mois, temps thérapeutiques déduits
 — Tx absentéisme après déduction des congés spéciaux et temps thérapeutiques
 — Tx absentéisme (tous confondu)

Le taux d'absentéisme atteint 25 %, un niveau sans précédent, principalement liée à un accident de travail (366 jours), 1 congé parental (366 jours), à des absences temps thérapeutiques (1250 jours), à des longues maladies en lien avec des pathologies lourdes (610 jours). Une analyse affinée montre que, ces derniers déduits, le taux diminue à 8%, reflétant la résilience des équipes.

Typologie de l'absentéisme

- Maladie courte (moins de 6 jours) : 2%
- Maladie moyenne (de 6 jours à 6 mois) : 32%
- Maladie longue durée (>6 mois) : 15%
- Maladie mi-temps thérapeutique : 31%
- Accident du travail : 10%
- Congés spéciaux : 10%

LA DÉMARCHE QUALITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Renforcement de la digitalisation déployé en 2024 :

- Le projet SONS, financé par l'ARS, permet des échanges médicaux sécurisés grâce à des mails cryptés
- Le nouveau logiciel de facturation (Netfactu) déployé facilite la gestion des frais de séjour.
- L'extension réalisée du logiciel métier NetSoins aux services hôteliers, de nettoyage, de buanderie et de cuisine visent une information et un suivi en temps réel et une coordination renforcée des équipes.

Refonte du projet d'établissement 2025-2029

En 2024, la révision du projet d'établissement a réuni 39 participant-es (résident-es, familles, personnel) lors d'ateliers accompagnés par un cabinet de conseil. Cette démarche participative a permis d'adapter les orientations de l'EHPAD pour les 5 prochaines années aux besoins réels.

Auto-évaluation et préparation à l'évaluation externe

En vue de l'évaluation externe (février 2025), une évaluation à blanc et 21 réunions de travail ont permis de préparer l'établissement et d'identifier les axes d'amélioration. Cette démarche vise à réaligner nos pratiques sur le manuel de la qualité en ESMS (2022). Un travail enrichissant qui se poursuit, avec un rendez-vous en 2025 pour en mesurer les résultats.

Valorisation de l'expression des résident-es

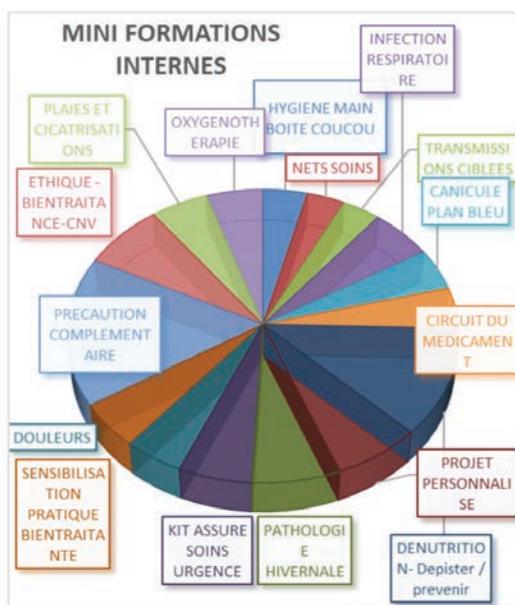
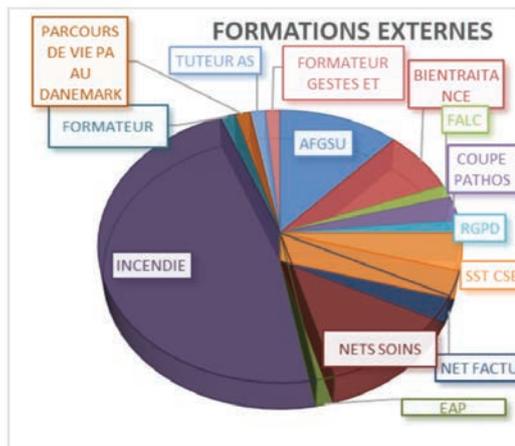
L'implication des résident-es dans la vie de l'établissement s'est traduite par 2 réunions du CVS, 3 commissions menu et 1 sur l'animation. Au-delà de ces instances institutionnelles, des groupes de parole thématiques, animés par l'animatrice, ont permis d'échanger sur des sujets clés tels que la bientraitance, la liberté d'aller et venir, l'intimité et les droits des résidents. Ces espaces de dialogue favorisent une adaptation continue des pratiques à leurs attentes.

Les plaintes, réclamations et EIG En 2024, 16 plaintes et 8 événements (ou presque Evènements) Indésirables sans impact sur la santé ont été recensés. Aucun Evénement Indésirable Grave, ni sanitaire, n'a été signalé, hormis 2 épisodes d'épidémie de COVID. Chaque plainte fait l'objet d'une analyse et d'actions correctives. Cette démarche s'inscrit dans une amélioration continue de la qualité.

Renforcement des compétences

En complément des formations qualifiantes et des formations externes, des mini-formations internes ont été dispensées avec le soutien de l'équipe mobile d'hygiène et de soins palliatifs des centres hospitaliers du secteur. Le médecin coordonnateur, doté d'une expertise en sécurité sanitaire, gérontologie et soins palliatifs, ainsi que l'infirmière coordinatrice, engagée dans la transmission des savoirs, contribuent à cet accompagnement.

4 formations qualifiantes ont été effectuées en 2024 : 2 FO et aide-soignante clôturée (diplôme obtenu) et 2 FO aide-soignante initiée.



Engagement pour une gestion durable

En 2024, l'EHPAD a poursuivi sa démarche de gestion durable, notamment par un suivi renforcé des consommations énergétiques et une baisse significative des déchets alimentaires. Grâce au remplacement de la chaufferie, la consommation énergétique a diminué de 21 % entre 2021 et 2024, malgré une légère hausse en 2024 attribuée à des conditions climatiques plus rigoureuses. Parallèlement, les déchets alimentaires ont été réduits de 23 % en un an, sans impact négatif sur la nutrition des résidents, confirmée par une baisse de la prévalence de la dénutrition à 6%.

Pourcentage des résidents dénutris ou à la limite de la dénutrition :

- 2021 : 36%
- 2022 : 41%
- 2023 : 8%
- 2024 : 6%



LES ACTUALITÉS DE L'ANNÉE

L'année 2024 a été marquée par des projets et partenariats structurants, illustrant la vitalité de l'établissement et son inscription dans une dynamique territoriale et professionnelle forte : »

- La coupe GMP/PMP 2024 a confirmé une hausse de la dépendance et du niveau de pathologies des résident-es. En 2024, le GMP de l'EHPAD était de 772, contre 742 en 2018 et 731 en 2015. Le PMP était de 275 en 2024, contre 209 en 2018 et 194 en 2015. Cette évolution conduira à une revalorisation des financements 2025 par les autorités.
- Commission de sécurité incendie : un avis favorable pour les 3 prochaines années.
- Contrôle dans le cadre du plan national EHPAD 2022-2024 : un bilan globalement positif incluant 4 prescriptions : 2 corrigées - 2 restantes (passage du MEDEC à 0.60 ETP et formation qualifiante des ADVF).
- Intégration au projet ASSURE (ARS) pour améliorer la prise en charge des urgences en EHPAD.
- Partenariat avec la Collectivité Européenne d'Alsace autour de la citoyenneté des résident-es.
- Participation de l'EHPAD aux instances de l'IFSI de Haguenau et de l'IFAS de Bischwiller. A noter que l'EHPAD a accueilli 49 stagiaires en 2024 en lien avec les métiers du soin.
- Grâce au soutien de la conférence des financeurs d'Alsace a été mis en place : 12 séances de badminton en complément du sport hebdomadaire et 13 interventions de clowns renforçant le bien-être des résident-es.



Air et Vie

1 allée du Père Monier-Talweg, 67440 Marmoutier
airetvie@federacioncaritasalsace.org

LE PUBLIC ET L'ACTIVITÉ

Notre Foyer d'Accueil Spécialisé a vocation à proposer 29 places (23 places en internat, 2 places pour un accueil temporaire, 4 places en accueil de jour). Le FAS Air et Vie s'adresse à des adultes qui présentent une déficience intellectuelle avec ou sans troubles associés. Ces places sont réservées à des jeunes sous amendement CRETON, une mesure dérogatoire qui permet de maintenir les enfants de plus de 20 ans en établissements médico-éducatifs.

Comme cet établissement était initialement à destination de tourisme social dans le champ caritatif, le changement de destination a impliqué une modification de sa classification ERP (Etablissement Recevant du Public) et la nécessité de réaliser des travaux de mise en conformité du bâtiment. Cela a retardé l'ouverture initialement prévue début 2023.

Afin de répondre rapidement aux besoins repérés sur le territoire, le FAS a proposé à la Collectivité Européenne d'Alsace, dans l'attente de la réalisation de ces travaux de mise en conformité, une phase transitoire avec l'organisation d'un accueil de jour de 15 places.

Durant cette phase transitoire, les résidents-es ont été accueillis pour une période d'immersion de mars à juin 2024. Cette immersion a été cadrée par une convention tripartite signée par l'établissement d'origine, le-la résident-e, sa famille ou son-sa représentant-e légal et le Foyer d'Accueil Spécialisé Air et Vie. Cette période a ensuite fait l'objet d'un bilan avec le-la résident-e, sa famille ou son-sa représentant-e légal, le-la référent-e de l'établissement d'origine et le-la référent-e du Foyer d'Accueil Spécialisé Air et Vie. Il a permis de confirmer le projet d'orientation du résident-e qui a pu demander officiellement son rattachement



au FAS à partir du 1er juillet 2024 en complétant un dossier d'admission. La collaboration avec les établissements d'origine (IME Le Rosier Blanc, IME La Ganzau, la SEI du Ried, IME Cottolengo) a été très étroite et a facilité cette période d'intégration.

Le FAS a connu une montée en charge progressive. Il a ouvert ses portes en mars 2024 pour accueillir 4 résidents-es. Il en accueillait 9, fin avril, et 12 résidents-es, fin juin 2024. Des immersions à la journée ont été organisées, mais les modalités organisationnelles de l'accueil de jour n'étaient pas accessibles aux différents candidat-es pressenti-es en raison le plus souvent d'un trop grand éloignement géographique.

Durant cette période, différentes activités ont été proposées aux résidents-es. Elles visaient prioritairement l'appropriation des espaces, la prise de nouveaux repères sur le site et le territoire, le développement de la cohésion du groupe, l'épanouissement du public accueilli par des activités adaptées, l'accompagnement à la prise de décision et à la participation active des résidents-es dans l'élaboration de projets.

Des partenariats se sont développés avec des structures du territoire : le centre culturel La Forge de Marmoutier, le centre d'équithérapie, les bibliothèques de Marmoutier et de Saverne, le club vosgien de la section de Marmoutier, le lycée Jules Verne de Saverne (accompagnement pour le travail du bois), le centre infirmier de Soins à domicile de Thal-Marmoutier. Quatre bénévoles ont accompagné les résidents-es dans différentes activités : Terracycle (action portée par Caritas), à la bibliothèque ou en ateliers culinaires.

LES RESSOURCES HUMAINES

Pour la mise en œuvre de cette première phase de déploiement, une équipe a été recrutée pour compléter l'équipe existante qui était constituée d'une cheffe de service, d'un agent hôtelier-restauration, d'un animateur en formation et de la directrice. Le 11 janvier 2024, le FAS organisait un job dating où étaient présents 27 candidats-es. Le projet et le site leur ont été présentés. 6 postes ont ainsi été créés et les nouveaux collègues ont intégré le FAS en mars 2024.

Le plateau technique a été envisagé de façon à assurer des accompagnements personnalisés durant une période de transition réputée être déstabilisante pour ces publics.

- Une directrice responsable des activités et du fonctionnement de l'établissement,
- Une cheffe de service pour coordonner l'équipe éducative,
- Une éducatrice spécialisée, un animateur et trois accompagnants éducatifs et sociaux pour assurer l'accompagnement des résidents-es,
- Une maîtresse de maison (agent hôtelier-restauration en formation) assurant durant la période d'accueil de jour la préparation des repas en interne,
- Un agent de maintenance assurant l'entretien préventif et correctif du bâtiment (espaces verts, petites réparations...),
- Un agent d'entretien pour le nettoyage et l'entretien des espaces collectifs et des surfaces.

Ils-elles ont été, dans un premier temps, accompagnés par une intervenante extérieure qui a rappelé le cadre d'intervention et les missions d'un FAS au regard de la loi 2002-2.

À partir de juillet 2024, une intervenante extérieure animait mensuellement des groupes d'analyse des pratiques. Deux salariés de la structure d'origine ont souhaité se réorienter professionnellement et ont bénéficié, chacun, d'une formation qualifiante. L'agent de restauration a suivi une formation "maîtresse de maison" et l'agent de maintenance une formation BPJEPS animation sociale toujours en cours.

En août 2024, une nouvelle salariée, psychologue, a été recrutée pour renforcer l'équipe dans l'accompagnement et la prise en charge des résidents-es.

À partir de l'été 2024, le taux d'absentéisme a augmenté de façon importante atteignant 9% au 2e trimestre et 13% au 4e trimestre. L'absence de la cheffe de service depuis fin août 2024 explique principalement ce taux élevé. Cette absence a nécessité le recrutement anticipé d'un agent administratif, à mi-temps, qui est revenu rejoindre l'équipe le 14 octobre 2024.

Fin novembre 2024, en préparation de l'ouverture de l'internat prévue initialement le 15 janvier 2025, une 2ème vague de recrutement a été lancée. Une rencontre s'est organisée pour tous les candidats-es le 28 novembre 2025 afin d'expliquer le projet, de présenter les résidents-es déjà accueillis au FAS.

Des entretiens individuels ont été planifiés les 2 et 3 décembre 2024 et ont permis de recruter 11 nouveaux salariés pour une prise de poste le 2 janvier 2025. L'enveloppe budgétaire annuelle pour 2024 initialement prévue (273800 €) a été contenue (283 688€), soit un dépassement de 3,6%.

LA DÉMARCHE QUALITÉ
ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Dans le cadre de ce lancement d'activité, nous devons répondre prioritairement aux exigences de la Collectivité Européenne d'Alsace qui s'assure que nos documents répondent bien aux textes réglementaires en vigueur. La visite de conformité vérifie différents documents dont :

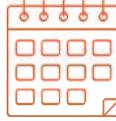
- Le projet d'établissement,
- Le règlement de fonctionnement du FAS,
- Le livret d'accueil,
- Les modalités de fonctionnement prévues pour le CVS,
- Les contrats de séjour (pour l'accueil de jour et pour l'hébergement),
- Le tableau des effectifs du personnel et le diplôme des salariés,
- Le règlement intérieur des salariés,
- Le plan de formation,
- L'organigramme.

Ces documents ont été rédigés et transmis le cas échéant aux instances pour validation. Des procédures sont établies au fur et à mesure et viennent compléter cette base documentaire.

Concernant le développement durable, notre démarche s'inscrit dans différentes actions :

- Le recours prioritaire à du mobilier d'occasion (nous avons ainsi récupéré une trentaine de chaises du SMRA de Marienbronn en mai 2024),
- La contractualisation avec le prestataire restauration qui prévoit d'ores et déjà le respect de la loi EGALIM,
- Un projet de conventionnement avec la SMICTOM du la région de Saverne pour l'accueil de public dans le cadre d'animations de réductions des déchets et à la mise en place, avec les résidents, d'actions qui contribuent à développer les changements de pratiques nécessaires à la réduction des déchets.
- Le recours à un agriculteur pour la coupe de l'herbe d'une grande partie du site (près de 5 hectares de superficie) qui réutilise l'herbe coupée pour du foin.





LES ACTUALITÉS DE L'ANNÉE

Notre activité s'est essentiellement concentrée sur les actions de déploiement du FAS (découverte du site pour de nombreux candidats-es, organisation de visites et de portes ouvertes, intégration progressive de résidents-es, mise en place de trajets quotidiens jusqu'à Hautepierre et Molsheim...), l'organisation du travail et la mise en œuvre d'un pré-projet d'établissement s'inscrivant essentiellement sur la participation active des résidents-es accueillis.

Les travaux de mise en conformité du bâtiment ont contraint notre activité et limité les espaces d'activité. Ils ont démarré en juin 2024 et se sont terminés fin novembre 2024. La mise en conformité du bâtiment, condition nécessaire pour l'ouverture de l'internat, a été très attendue. En novembre 2024, nous avons reçu la visite de la Commission de sécurité. Les premiers retours positifs nous laissaient espérer une ouverture dès le 15 janvier 2024. Tout a été fait pour préparer au mieux cette ouverture :

- Le recrutement de 11 salariés supplémentaires pour assurer le service 24h/24, 7J/7,
- La planification de formations collectives dès début janvier : SST, habilitation électrique, bientraitance/bienveillance, évacuation incendie e/SSI,
- L'information aux familles,
- La préparation et la personnalisation des studios des résidents-es.

Contre toute attente, la commission de sécurité s'est prononcée le 17 décembre 2024 et a émis un avis défavorable, remettant en question l'agenda préétabli et reportant à une date ultérieure l'ouverture de l'hébergement. Dès le 19 décembre 2024, un permis modificatif était déposé pour répondre aux exigences énoncées par la Commission de sécurité et différentes actions de sensibilisation ont été entreprises auprès des différents acteurs du territoire pour trouver rapidement une issue administrative à cette situation.



PÔLE ENFANCE

COTTOLENGO

SEI DU RIED

DITEP LA FORGE

DITEP LES TILLEULS

MAISON D'ENFANTS LE CHALET





Cottolengó

IME Cottolengó

10 rue de l'Eglise - 67680 Epfig

03 88 85 50 11

secretariat.imecottolengó@federationcaritasalsace.org

SESSAD du Piémont des Vosges

20 Route Ecospace - 67120 Molsheim

03 88 95 24 99

secretariat.sessadcottolengó@federationcaritasalsace.org

CAMSP de la Bruche

5 Le Bergopré - 67130 Schirmeck

03 88 50 33 39

secretariat.camspcottolengó@federationcaritasalsace.org

LE PUBLIC ET L'ACTIVITÉ

Enfants et adolescents accueillis en 2024 :

59 enfants et adolescents-es âgés de 6 ans à 24 ans ont été accueillis à l'IME. 51 enfants et adolescents-es âgés de 3 à 20 ans ont bénéficié d'un accompagnement par le SESSAD du Piémont des Vosges. 117 enfants âgés de 0 à 6 ans ont bénéficié d'une observation et/ou d'un suivi au CAMSP de la Bruche.

Nombre de journées d'ouverture :

IME : 200 jours

SESSAD : 215 jours

CAMSP : 215 jours

Activité : IME : 8 608 journées réalisées pour une activité théorique de 8 844, soit un taux d'occupation de 97,33 %. Internat : 6 061 journées (94,23 %). Externat : 1 389 (115,75 %) Unité TSA : 1 158 (96,50 %). L'objectif de 95 % de taux d'occupation est atteint.

SESSAD : 6 190 actes réalisés pour une activité théorique de 5 256 : 4 585 actes auprès des enfants et adolescents-es, 703 actes de coordination et 902 interventions auprès des enfants réalisées par des professionnels libéraux conventionnés.

CAMSP : 4 264 actes réalisés pour une activité théorique de 3 870. Dont 140 actions EPDA, dont 394 actions réalisées par des professionnels libéraux conventionnés.

Le public accueilli à l'IME au 31/12/2024 : 10 jeunes étaient âgés de 6 à 10 ans, 29 de 11 à 15 ans, 10 de 16 à 19 ans, 2 de 20 à 24 ans. Soit, au total, 51 jeunes.

Troubles principaux et associés IME et SESSAD

Type de déficience	Établissement	Déficience principale	Déficience associée
Déficience intellectuelle	IME	33	8
	SESSAD	26	-
T.S.A	IME	14	2
	SESSAD	9	-
Troubles du psychisme, du comportement ou de la communication	IME	3	25
	SESSAD	1	-
Troubles du langage et des apprentissages	IME	1	15
	SESSAD	2	-

Public accueilli au SESSAD au 31/12/2024 : 3 jeunes étaient âgés de 3 à 6 ans, 13 jeunes de 7 à 10 ans, 18 jeunes de 11 à 15 ans et 4 jeunes de 16 à 19 ans.

Public accueilli au CAMSP au 31/12/2024 : 7 enfants étaient âgés de moins d'un an, 7 enfants de 12 à 23 mois, 15 enfants de 24 à 35 mois, 20 enfants de 36 à 47 mois et 17 enfants de 48 à 59 mois et 9 enfants de 60 à 71 mois. Soit, au total, 75 enfants.

LES RESSOURCES HUMAINES

Fonction	Nb de personnes	Nb ETP réels ²
Directeur	1	1.00
Chef de service	4	4.00
Agent administratif	3	2.40
Adj. aux services économiques	1	1.00
Agent de service général	4	3.50
Surveillant de nuit	1	1.00
Ouvrier professionnel	1	1.00
Aide médico-psychologique	2	2.00
Assistant de service social	2	1.00
Éducateur de jeunes enfants	3	3.00
Éducateur spécialisé	12	11.50
Moniteur d'atelier	2	2.00
Moniteur éducateur	5	5.00
Médecin	3	1.30
Infirmier	1	0.80
Orthophoniste	1	0.70
Psychologue	6	3.50
Psychomotricien, rééducateur en motricité	3	2.50
Enseignants	4	4.00
Enseignants religieux	1	0
Total	60	51.70

Hors CDD, alternants et intérim. Un poste est externalisé avec l'intervention d'un prestataire pour la restauration à l'IME. Le nettoyage des locaux est externalisé au CAMSP et au SESSAD. Au 31/12/24 il y avait 3 postes vacants

Accueil de stagiaires : IME : 8 ; CAMSP : 4 ; SESSAD : 5. Dont psychologues, psychomotriciennes, secrétaires et éducateurs.secrétaires et éducateurs).

Pyramide des âges du personnel salarié présent au 31/12/2024 : 5 femmes ont entre 20 et 29 ans, 2 hommes et 19 femmes ont entre 30 et 39 ans, 1 homme et 14 femmes ont entre 40 et 49 ans, 3 homme et 8 femmes ont entre 50 et 59 ans, 3 homme et 5 femmes ont 60 ans et plus.

Les formations professionnelles en 2024 :

	Nombre de salariés formés	
	Hommes	Femmes
Cadre	2	4
Administratif	-	3
Educatif	4	24
Serv. Général	1	4
Paramédical	1	13
Enseignant	1	3
Total	9	51

Nombre total d'heures de formation : 1 575 heures pour 69 salariés formés

Relations professionnelles

Le CSE des établissements Cottolengo s'est réuni 11 fois en 2024. Chaque réunion CSE est précédée d'une réunion préparatoire animée uniquement par les élus. Certains élus participent au CSE Centrale de la Fédération de la Charité Caritas. L'ensemble de ces missions a représenté 350,75 heures de délégation et 135,80 heures en réunions plénières en 2024.

LA DÉMARCHE QUALITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Soutenu par la Fédération, Cottolengo s'est engagé depuis plusieurs années dans une démarche d'amélioration continue de la qualité des services proposés dans le respect des RBPP, des référentiels de l'HAS, ainsi que du cadre réglementaire et légal concernant la qualité et la gestion des risques. Celle-ci s'appuie sur différents outils de pilotage, dont quelques-uns sont détaillés ci-dessous :

Le PACQ se fonde sur le CPOM et les actions à mettre en œuvre avec pour objectif principal de toujours mieux répondre aux attentes et aux besoins des personnes accueillies et de leur entourage. Cela nous impose de réduire nos faiblesses et nous conforte dans nos forces. Ce PACQ est un guide, repris régulièrement en réunions directions ou un point hebdomadaire entre le directeur et les chefs de service.

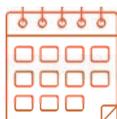
Les enquêtes de satisfaction auprès des personnes accompagnées et/ou de leurs représentants légaux constituent une alternative aux autres formes de participation. Recueillir la parole de la personne sur son accompagnement est précieux. Nous cherchons aussi l'avis et la participation des partenaires. Les retours démontrent la satisfaction des personnes accueillies et/ou de leurs représentants légaux et nous encouragent à persévérer dans nos démarches. Une enquête sur la qualité de vie au travail a été menée par le CSE.

Evènements indésirables : nous travaillons sur le développement d'une culture de sécurité organisationnelle et fonctionnelle. Le signalement d'évènements indésirables est une pratique qui s'est installée sur Cottolengo. Rappelons-nous qu'au CAMSP, aucun évènement indésirable n'avait été déclaré jusqu'à présent. Lors de l'évaluation externe ce point avait été soulevé. Un travail d'appropriation a été mené qui trouve une traduction chiffrée, puisque 6 évènements indésirables ont été déclarés, portant essentiellement sur un dysfonctionnement téléphonique. A l'IME deux RETEX ont été réalisés afin de trouver une réponse structurelle et fonctionnelle aux faits décrits.

Le questionnement éthique rejoint l'esprit de la démarche qualité. Une cheffe de service a pu être formée et un groupe de réflexion éthique va être créé au sein de Cottolengo. Notre objectif est une démarche éthique alliant notre ambition en matière de services rendus avec la recherche de sens et de qualité de vie au travail.

La politique de transition énergétique : la mise en œuvre d'actions favorisant la politique de transition énergétique a débuté depuis 3 ans. Aujourd'hui, cette démarche éco responsable est "rentrée dans les mœurs". Cette sensibilisation trouve sa traduction dans la continuité des actions et dans les achats. En 2024, les jeunes de l'IME ont été sensibilisés sur la gestion de l'eau, denrée de plus en plus précieuse, dans un contexte de réchauffement climatique. Les personnes accueillies comme les professionnels se sont mobilisés. L'achat de 10 oyats à Soufflenheim, et de réducteurs de débit dans les douches ont permis de réduire la consommation de l'eau, sans oublier le relevé mensuel du compteur d'eau pour lutter contre toute fuite d'eau.





LES ACTUALITÉS DE L'ANNÉE

IME Cottolengo met en place diverses actions de prévention en santé pour le bien-être et la santé globale des jeunes, en impliquant leurs familles et des partenaires extérieurs. Afin de garantir une prise en charge cohérente et adaptée, nous travaillons en collaboration pour : mettre à jour les vaccinations des jeunes ; actualiser les traitements médicaux afin de répondre à leurs besoins évolutifs ; sensibiliser à la vaccination et transmettre les comptes rendus médicaux, facilitant ainsi la continuité des soins entre l'IME, les familles et les professionnels de santé.

Des partenariats solides avec des professionnels de santé. L'IME collabore avec différents acteurs du champ de la santé pour enrichir les soins proposés aux jeunes : professionnels libéraux, tels que kinésithérapeute et orthoptiste ; Handident, une structure spécialisée dans l'accès aux soins bucco-dentaires, qui intervient chaque année et l'APSA (Association pour la Promotion de la Santé et de l'Activité), qui propose des ateliers pour une meilleure prise en charge du surpoids et de l'obésité.

Les enfants avec des troubles du spectre autistique (TSA) bénéficient d'actions spécifiques pour les habituer aux soins, réduire leur anxiété et favoriser une meilleure acceptation des gestes de soin.

CAMPS Cottolengo : l'une des missions du CAMSP est la "rééducation des enfants des premiers et deuxièmes âges qui présentent des déficits sensoriels, moteurs." La mise en place d'une salle Snoezelen, depuis le mois de janvier 2024 est un outil supplémentaire. L'approche Snoezelen engage une démarche différente avec des perspectives multiples.

Sur le plan éducatif, l'approche est beaucoup plus libre, l'enfant peut explorer à sa manière, et sa marge de manœuvre est plus étendue qu'en salle éducative ordinaire. L'adulte sécurise et accompagne ses explorations. Sur le plan psychomoteur, la sphère sensorielle est le socle de la mise en place d'une représentation de son corps et d'une motricité organisée. L'exploitation de cette salle est commune avec le SESSAD du Piémont des Vosges. Pour un fonctionnement efficient, les professionnels des 3 structures de Cottolengo ont bénéficié d'une formation conséquente de 6 jours. Cela a représenté 223 séances en 2024.

SESSAD Cottolengo : nous animons des groupes dédiés à la Vie Affective, Intime et Sexuelle (VAIS), pour répondre aux besoins spécifiques des jeunes accompagnés. Conformément aux recommandations de la HAS, ces ateliers respectent les droits fondamentaux des personnes et visent à sensibiliser notions essentielles telles que le consentement, l'intimité, et la prévention. Organisés en sessions de 5 à 6 rencontres, nos groupes abordent des thèmes variés comme les relations amicales et amoureuses, l'évolution du corps, et la protection face aux risques. Chaque session est construite sur mesure grâce à des outils pédagogiques pour favoriser l'expression des jeunes et répondre à leurs questionnements dans un cadre bienveillant et sécurisé, tout en adaptant le contenu à leur niveau de compréhension et à leur maturité. Ces actions de prévention participent à l'autonomie des jeunes, en leur apportant des connaissances essentielles sur leur développement physique et émotionnel. En les aidant à mieux comprendre leur corps et leurs émotions, nous favorisons leur épanouissement personnel et social, tout en les préparant à affronter des situations de la vie courante.



SEI du Ried

1 rue Louis Wiedemann, 67230 Huttenheim et
1 rue Principale, 67230 Diebolsheim
03 88 74 41 92
secretariatescale.sei@federationcaritasalsace.org
secretariatimpro.sei@federationcaritasalsace.org



LE PUBLIC ET L'ACTIVITÉ

1) Pôle médico-social

	Nombre de journées d'ouverture	Théorique prévisionnel en nombre de journées	Modalités réalisées en nombre de journées	Taux de réalisation d'activité* %
Relais du Ried	205	1168	1106	95%
IMPRO du Ried (internat)	205	14996	12951	86%
IMPRO du Ried (externat)	205	1168	2671	228%
Total	205	17332	16728	97%

*Taux de réalisation d'activité : nombre de journées réalisées/nombre de journées financées.

Durant l'année 2024, les services du pôle médico-social ont accompagné au total 89 adolescents-es : 78 à l'IMPro du Ried, 7 au Relais du Ried et 9 au SAJA. Il y a eu 31 évènements indésirables (EI) dont 1 EI grave. Au niveau des mouvements, il y a eu 13 admissions (11 à l'IMPro du Ried, 2 au SAJA et 0 au Relais du Ried) et 19 sorties (16 à l'IMPro du Ried, et 2 au SAJA et 1 au Relais du Ried)

Au 31/12/2024, les services du pôle médico-social comptaient 44 filles et 38 garçons, âgés-ées de 14 à 24 ans ; 22 personnes bénéficiaient d'une prise en charge au titre de l'amendement Creton ; 10 personnes qui bénéficiaient d'une orientation vers un ESAT et 12 qui bénéficient qui bénéficient d'une orientation vers un FAS et 17 mineurs-es ou jeunes majeurs-es faisaient l'objet d'une mesure de l'Aide Sociale à l'Enfance (placement judiciaire, administratif ou mesure d'AEMO, AED)

2) Le Pôle social

	Nombre de journées d'ouverture	Théorique prévisionnel en nombre de journées	Modalités réalisées en nombre de journées	Taux de réalisation d'activité* %
L'Escale du Ried week-ends et vacances	163	2632	2677	101%
PASSIO Projet d'accompagnement, de soin, soutien et orientation	205	1220	1134	93%
AFR Accueil Familiale Renforcé	366	2496	2071	82%
Total			5882	93%

Durant l'année 2024, les services du pôle social ont accompagné au total 44 enfants et adolescents-es : 9 à l'Accueil Familial Renforcé, 23 à l'Escale du Ried week-ends/vacances et 12 au PASSIO (Projet d'Accompagnement de Soins, Soutien, Insertion et Orientation). Il y a eu 65 évènements indésirables (EI) dont 1 EI grave. Deux jeunes ont fait l'objet d'un financement de moyens supplémentaires de la CEA et de l'ARS eu égard leur situation complexe. Au niveau des mouvements, il y a eu 8 admissions (2 à l'Accueil Familial Renforcé, 5 à l'Escale du Ried week-ends et vacances et 1 au PASSIO) et 13 sorties (3 à l'Accueil Familial Renforcé, 5 à l'Escale du Ried week-ends et vacances et 5 au PASSIO).

Au 31/12/2024, les services du pôle social comptaient 12 filles et 19 garçons âgés-ées de 4 à 20 ans et 3 personnes ayant bénéficié d'un contrat jeune majeur. Tous bénéficiaient d'une notification MDPH.

LES RESSOURCES HUMAINES

Concernant l'effectif au 31/12/2024 : 97 personnes étaient en poste (hors CDD) dont 19 hommes et 78 femmes, 6 postes étaient vacants et en cours de recrutement (3 ASSFAM, 1 orthophoniste, 1 éducateur et 1 aide de cuisine).

Fonction	Nb de personnes	Nb ETP réels ²
Agent de service intérieur	5	4,41
Agent technique	4	4
Aide médico psychologique	7	6,8
Apprenti éducateur spécialisé	2	2
Assistant familial	5	5
CEFS	5	5
Chargé d'insertion	2	2
Chef de service	4	4
Directeur	1	1
Directeur adjoint	1	1
Chef des services généraux/économe	1	1
Educateur spécialisé	23	22,2
Educateur scolaire	1	1
Educateur technique spécialisé	4	4
Enseignant éducation nationale	3	3
Gestionnaire RH	1	1
Infirmier	2	1,69
Maître de maison	1	1
Moniteur éducateur	10	10
Psychiatre	2	0,4

Fonction	Nb de personnes	Nb ETP réels ²
Psychologue	4	2,55
Surveillant de nuit	7	7
Agent administratif	2	1,9
TOTAL	97	91,95

Concernant l'âge des salarié(e)s : 10 âgés-és de 18 à 29 ans, 22 âgés-és de 30 à 39 ans, 22 âgés-és de 40 ans à 49 ans, 37 âgés-és 50 ans à 59 ans, 6 âgés-és de plus de 60 ans.

Concernant l'ancienneté des salarié(e)s : 39 personnes ayant moins de 2 ans d'ancienneté, 13 personnes ayant entre 2 et 5 ans d'ancienneté, 13 personnes ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté, 15 personnes ayant entre 10 et 20 ans d'ancienneté, 17 personnes 20 ans et plus d'ancienneté.

Concernant les mouvements : 13 embauches en CDI, 19 embauches en CDD, 19 sorties dont 5 démissions, 1 licenciement, 2 départs à la retraite, 9 fin de CDD, 2 ruptures de la période d'essai et 0 rupture conventionnelle. Le taux d'entrée est de 2.30 % et le taux de sortie est de 2.04 %.

Concernant l'absentéisme :

	En nombre de jours Maladie, AT- MP, maternité, congés	En %
Services administratifs	26	0.07 %
Services éducatifs	2244	6.24 %
Services thérapeutiques	257	0.76 %
Services généraux	252	0.74 %

Concernant la formation : Le plan de formation 2024 a prévu des formations collectives et individuelles relatives à l'accompagnement des usagers (notamment : GAP, prévention des violences sexuelles, droits et libertés des usagers/règlement de fonctionnement, transformation de l'offre) ainsi que des formations individuelles et diplômantes (1 MOS, 1 surveillant de nuit, 3 assistants familiaux, 2 VAE Educateur spécialisé).

Il y a également eu une sensibilisation aux Risques Psycho Sociaux.

LA DÉMARCHE QUALITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Qualité : en janvier 2024, l'établissement l'Escale du Ried a été évalué, à savoir la MECS l'Escale Week-ends et Vacances, le service d'Accueil Familial Renforcé (AFR) et le service Escale Semaine nommé depuis septembre 2024 le "PASSIO" (Projet d'Accompagnement de Soins, Soutien, Insertion et Orientation). Il s'agissait de la première évaluation des services AFR et PASSIO, tous deux ouverts il y a moins de cinq ans. A partir de cette évaluation et celles du Relais du Ried et de l'IMPro du Ried réalisées en 2023, la démarche qualité a été renouvelée et engagée sur une dynamique transversale et commune à



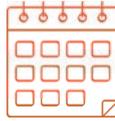
l'ensemble des établissements et services de la SEI du Ried. Dans cet objectif, un nouveau PACQ a été mis en place.

Concernant l'accompagnement des bénéficiaires, un nouveau règlement de fonctionnement a été élaboré en impliquant jeunes et professionnels, tous services confondus. En effet, des groupes de travail ont eu lieu de septembre à décembre 2024 pour penser et rédiger ce nouveau cadre réglementaire dont l'application est prévue pour 2025.

Concernant l'organisation du travail, le règlement intérieur applicable au personnel a été mis à jour. Concernant la prévention des risques professionnels, la médecine du travail a rencontré l'ensemble des salariés sur leur lieu de travail afin d'établir la Fiche Entreprise de la SEI du Ried. Dans la continuité, le DUERP a été mis à jour.

Développement durable : la commission "Développement Durable" s'est réunie six fois en 2024. Les travaux se sont concentrés sur la thématique de l'eau, un sujet traité avec une approche à la fois pédagogique et pratique. Tout d'abord un diagnostic initial a été réalisé et un travail de sensibilisation autour de la consommation et du cycle de l'eau a été mené. En ce sens, l'établissement a déployé une large palette d'initiatives éducatives. Les jeunes ont notamment visité la Maison de la Nature du Ried et de l'Alsace centrale, participé à la création d'un jeu intitulé "des 1000 litres", et contribué à la conception de stickers sensibilisant aux économies d'eau, désormais apposés dans les locaux. Des expositions ont été organisées pour approfondir les connaissances sur l'eau et en parallèle des équipements économes, comme des mousseurs et des douchettes, ont été installés. D'autres actions incluent la relève régulière des compteurs d'eau, l'achat de gobelets réutilisables pour le lavage des dents, ainsi que des signets de lecture diffusant des messages de prévention. Il est également prévu d'installer des récupérateurs d'eau.

Un aspect remarquable de ce projet réside dans la mobilisation des jeunes eux-mêmes. Grâce au comité Eco-école, ils ont activement participé à la réflexion et à la mise en œuvre des actions aux côtés des professionnels, renforçant ainsi leur engagement et leur implication. L'établissement a été honoré pour la troisième année consécutive avec une nouvelle labellisation Eco-école, une reconnaissance nationale qui souligne notre engagement constant en faveur du développement durable.



LES ACTUALITÉS DE L'ANNÉE

Quelques évènements institutionnels marquants :

- Janvier : Vœux de la direction et galette des rois pour les jeunes et professionnels,
- Février : Réunion plénière de la nouvelle année pour les professionnels, journée de rencontres inter générationnelles dans une résidence seniors pour les jeunes de l'IMPro du Ried,
- Mars : Matinée de rencontre Familles-Professionnels pour les jeunes de l'IMPro du Ried
- Avril : Participation de jeunes de l'IMPro du Ried au concours de cuisine organisé par le G14 (Association de direction d'IME et ITEP alsaciens), rencontre avec le TNS (Théâtre National de Strasbourg),
- Juin : Kermesse de l'établissement, remise du 1er prix de l'innovation au SAJA (Service pour Jeunes avec Autisme) pour son projet Jardin Thérapeutique et Sensoriel, participation d'un groupe de bénévoles de l'association des Amis de la SEI du Ried à la course du Cœur du Marathon du Vignoble, journée de rencontres inter générationnelles dans une résidence seniors pour les jeunes du Relais du Ried,
- Septembre : Réunion plénière de rentrée pour tous les professionnels, remise du 1er prix "Au Boulot à Vélo" lors de la journée des salariés, exposition du projet artistique et culturel "Chez soi-En soi" en partenariat avec La Chambre et au bénéfice des jeunes de l'Escalade Week-ends et Vacances,
- Novembre : Accueil sur Huttenheim du CELIS "Campus Européen de L'Intervention Sociale" pour une réunion de travail relative à la protection de l'enfance en partenariat avec l'Euro Institut de Kehl, participation de jeunes de l'IMPro du Ried à la journée DuoDay,
- Décembre : Marché de Noël de la SEI du Ried.

La commission animation et la culture mise à l'honneur

La commission Animation et Culture a organisé de nombreux évènements conviviaux au bénéfice des jeunes accueillis à la SEI du Ried et notamment une boom de carnaval, un jeu pour toute l'institution dit "cœur à cœur" pour célébrer l'amitié à la Saint Valentin, des Jeux Olympiques avec un relais de la flamme de Diebolsheim à Huttenheim, un barbecue de rentrée, un concours de décoration inter-services sur le thème "Hallo Winter", un spectacle de Noël présenté par la compagnie Quico Circo à Cirk et toiles à Dorlisheim, un Santa Secret institutionnel. Le CSE a organisé une fête de fin d'année d'été sur la thématique du bien-être.

Une année 2024 rythmée par le sport

Dans le contexte des Jeux Olympiques de Paris 2024, les jeunes de l'IMPro du Ried se sont initiés à différents sports tout au long de l'année (escalade, activités motrices, foot, cross-fit, randonnée, badminton, tennis) et ce, lors de journées découvertes organisées par la Fédération française de Sport Adapté.

Plusieurs jeunes ont également pu participer à des championnats régionaux, inter départementaux, départementaux et nationaux dans les disciplines suivantes : para-judo, para-athlétisme et para-natation. En para-judo, trois jeunes ont été sacrés champions de France de para-judo, 4 jeunes ont été sacrés vice-champion de France (1 en para-judo, 1 en para-natation et 2 en para-athlétisme). Au-delà de ces résultats exceptionnels, ces moments ont permis de véhiculer les valeurs du sport tout au long de l'année et ont également promu l'activité sportive comme vecteur de bien-être physique et mental



DITEP La Forge

2 rue Principale – 68920 Wintzenheim
03 89 78 06 06
contact.ditepforge@federacioncaritasalsace.org



LE PUBLIC ET L'ACTIVITÉ

Au cours de l'année 2024, l'équipe du DITEP La Forge a accompagné 90 enfants en file active, pour un agrément de 75 enfants, 8 filles et 82 garçons. Neuf enfants ont pu bénéficier au cours de l'année 2024, d'un changement de modalité d'accompagnement, soit 12% du public. Le DITEP peut, à ce jour, s'adapter de manière très réactive au projet de l'enfant. Pour certaines situations, la scolarité nécessitait un accompagnement hors les murs, de ce fait un accompagnement ambulatoire a pu être déployé.

Concernant certaines situations sociales fragilisées, nous avons proposé aux enfants et à leurs familles, des soirées, voire des nuitées de répit. Les familles apprécient cette réactivité du DITEP, ceci afin d'accompagner en douceur les changements auxquels un enfant et sa famille doivent faire face. Nous observons un public de plus en plus vulnérable et fragilisé ; nous avons effectué un comparatif concernant les signalements et les événements indésirables graves (EIG) transmis aux autorités compétentes en 2023 et en 2024.

	2023	2024	Variation en pourcentage
Signalements	10	13	+30%
EIG	6	10	+66%

Concernant ce public qualifié de double vulnérabilité, 58% des enfants accompagnés par le DITEP bénéficient d'une mesure de protection de l'enfance sur le versant judiciaire (mesure de placement en foyer, famille d'accueil, tiers dignes de confiance, assistance éducative en milieu ouvert avec hébergement, ou mesure d'accompagnement

éducative à domicile ordonnée par le magistrat). De ce décompte n'est pas comptabilisé les mesures d'assistance éducative administratives, qui représentent 18% des enfants accompagnés. Soit un total de 76% des enfants qui sont accompagnés par la protection de l'enfance.

La scolarisation partagée : pour l'année 2024, sur les 90 enfants accompagnés en file active par l'équipe du DITEP La Forge, 41 enfants ont bénéficié d'une scolarité partagée entre l'unité d'enseignement du DITEP et un établissement scolaire en milieu ordinaire soit 45% des enfants accompagnés.

L'activité en 2024 : Le DITEP est ouvert 206 jours en 2024, l'établissement a eu une forte activité en 2024 :

Activité	2024
Nombre de journées réalisées	12700
Nombre de journées théoriques	12834
Taux d'occupation	98.96%

Liste d'attente ne cesse d'augmenter malgré les 19 enfants admis tout au long de l'année 2024. A ce jour, 71 enfants sont sur liste d'attente, sachant que pour 16 d'entre eux, les familles ne souhaitent pas pour le moment que leur enfant bénéficie d'un accompagnement. Pour une grande majorité des enfants en attente, les parents demandent de l'accompagnement ambulatoire. Comparativement à notre liste d'attente du 31/12/2023, nous avons une augmentation exponentielle au 31/12/2024 de 166%.

L'équipe Mobile Ressource : pour la première année, la liste d'attente a été tellement importante que la file active prévisionnelle a été saturée dès le mois de mars 2024 et ce jusqu'à juin 2024. Cela signifie concrètement que nous n'avons pas pu accompagner les professionnels qui ont fait des demandes après le mois de février 2024. Les autres années, ce phénomène s'observait seulement à partir du mois de mai. Il apparaît désormais que notre service contribue à l'émergence d'une société inclusive mais que la demande est telle que des moyens supplémentaires sont nécessaires si nous souhaitons répondre à l'ensemble des besoins de notre secteur. Cette confiance que nous apportent les partenaires permet aujourd'hui de former et accompagner un plus grand nombre de professionnels, ce qui favorise grandement le développement d'une culture commune.

LES RESSOURCES HUMAINES

L'équipe est composée de 45 personnes, ce qui représente 39,31 ETP. Soit un ETP de plus qu'en 2023 car nous avons un éducateur en apprentissage de plus. A cette équipe s'ajoutent 9 enseignants-es mis à disposition de l'Education Nationale.

Pyramide des âges

	2021	2023	2024
18-20 ans	0	0	1
20-30 ans	9	7	7
31-39 ans	18	16	16
40-49 ans	7	12	12
50-59 ans	11	9	9
60 ans et plus	2	0	0

Évolution de l'ancienneté

	2021	2023	2024
Moins de 1 an	10	8	5
Entre 1 et 4 ans	18	15	16
Entre 5 et 9 ans	4	10	12
Entre 10 et 19 ans	13	7	7
20 ans et plus	1	4	5

Mouvements du personnel

	2021	2022	2023	2024
Licenciements	1	0	0	0
Ruptures conventionnelles	0	0	1	0
Démissions	3	3	9	1
Retraites	2	1	0	0
Nombre de CDD signés	40	22	24	23

L'absentéisme (journées d'absence)

	2021	2022	2023	2024
Administratif	9j	17j	13j	28j
Services généraux	475j	237 dont 28j de paternité	264j	572j
Educatif	433j	228 dont 10j d'AT	282j dont 28j de paternité	549j dont 54j de paternité
Thérapeutique	96j	422 dont 365j d'AT	311j dont 196j de maternité	114j

Formations individuelles et collectives

	Personnel de direction		Personnel des services généraux		Personnel thérapeutique	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Individuelles	1	1	2	3	2	2
Collectives	1	0	5	6	5	6

	Personnel éducatif		Personnel administratif	
	2023	2024	2023	2024
Individuelles	6	13	0	1
Collectives	5	6	0	0

Nous pouvons ajouter à ces formations, 16 séances d'analyse de la pratique professionnelle en groupes interdisciplinaires pour les professionnels des secteurs pédagogiques, thérapeutiques, éducatifs et techniques (soit 6 séances par salarié). Le CRAVS Alsace est intervenu toute une journée, pour l'ensemble des salariés du DITEP La Forge et du DITEP Les Tilleuls, en juillet.

LA DÉMARCHE QUALITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

La démarche qualité : Les membres du groupe qualité du DITEP La Forge poursuivent leur action en la faveur d'une amélioration constante de la qualité de l'accompagnement, en se réunissant tous les premiers lundis du mois.

Ils-elles s'appuient sur des enquêtes d'opinion adressées aux enfants et à leurs parents, ils-elles actualisent les procédures et documents officiels. Ils-elles progressent également grâce aux réunions des référents qualité des services et établissements de la Fédération de Charité Caritas Alsace, animées par Mme REY, en qualité de directrice du développement et de la qualité.

L'année 2024 a été marquée par l'audit qualité de la Fédération au mois de juillet. La prise en compte des axes d'amélioration s'inscrit dans un plan d'action qualité pluriannuel.

L'actualisation du Plan Bleu, la création des procédures cyberattaque, rupture des flux numériques, ateliers cuisine furent des temps forts de l'année de travail. L'adaptation constante des plans de continuité de l'accompagnement (pandémies, coupures d'électricité, intempéries, etc.) rythme les travaux du groupe qualité. Nous effectuons trimestriellement des rencontres "qualité" communes au DITEP Les Tilleuls et au DITEP La Forge. Elles ont permis la finalisation du plan d'action commun aux deux DITEP suite aux évaluations externes.

Le conseil à la vie sociale (CVS) poursuit son action permettant d'élargir constamment la réflexion sur la vie institutionnelle. Il s'est réuni trois fois en 2024 et s'est légèrement renouvelé à la rentrée de

septembre 2024. En plus des représentants-es des enfants et de l'ambassadeur de l'écologie, le CVS accueille à chaque séance un-e professionnel qui vient témoigner de son implication dans la structure. Cela contribue au fait que le CVS soit une instance complète où enfants, représentants-es de parents, du CSE et du CEF sont associés au fonctionnement de l'établissement avec un accent mis sur les droits et libertés des personnes accompagnées et sur la politique de prévention et de lutte contre la maltraitance.

Une présentation du projet d'établissement 2025-2029 a été faite le 20/12/25. Du CVS est né le premier café des parents qui s'est tenu le mercredi 19 juin 2024 ; très bon moment, riche en partage d'expériences, qui s'est terminé en parcourant le sentier pieds nus.

La commission interdisciplinaire "développement durable" compte parmi ses membres un enfant ambassadeur de l'écologie, élu au printemps par ses pairs. Il a développé une liste de projets que la commission met en place au fur et à mesure : construction et installation par les enfants de nichoirs et hôtels à insectes lors d'ateliers bois, ruche – école dans le parc, amélioration du tri des déchets (épluchures, papiers, plastiques, etc...) avec une participation active des enfants à leur collecte, nettoyage par les enfants des espaces verts.

Un potager prend vie en permaculture ou phanéoculture, alimenté par un futur compost. Les actions sont au long court, avec comme grand principe d'y mettre les enfants au cœur. Une classe travaille sur le thème du changement climatique, sa compréhension et ses conséquences, nos actions possibles.





LES ACTUALITÉS DE L'ANNÉE

Au niveau des enfants :

- Différentes sorties ont été effectuées autour des arts du spectacle dans le cadre du projet "De la chaise à la scène"
- Sorties de fin d'année.
- Participation au passage de la flamme olympique à Colmar.
- Participation au festival le Cirko'Markstein.
- Le 25 mai : 35 enfants des DITEP La Forge et Les Tilleuls ont participé à un baptême de l'air à l'aérodrome de Colmar, offert par le Kiwanis de la Vallée de Munster.
- Le DITEP La Forge a remporté le Prix National de l'Audace Artistique et Culturelle, remis à Paris le 27 mai 2024 en présence de 12 enfants de l'établissement.
- Les élèves du DITEP La Forge ont créé 4 représentations sur le thème du handicap et de l'inclusion qui ont été présentées au public lors d'une journée festive, baptisée La Guinguette du DITEP, le jeudi 30 mai 2024.
- Inauguration de la salle bien-être le 15 octobre 2024

Au niveau du personnel :

- Projet d'établissement 2025-2029 : en impliquant les professionnels, le processus d'élaboration du projet a constitué un moment fort de la vie institutionnelle, à la fois fédérateur et dynamisant, durant l'année 2024. L'équipe de direction a démarré l'année 2024 avec une réunion générale rassemblant l'ensemble du personnel afin de présenter le travail de refonte du projet d'établissement : rappel du cadre légal, des principes, des finalités et des thématiques à traiter, présentation de l'organisation de la démarche et du planning de travail. Un COPIL a été constitué sur la base du volontariat. Composé d'une maîtresse de maison, de trois éducateurs, d'un professeur des écoles, d'une assistante de service social et des membres de l'équipe de direction, nous souhaitons que ce groupe soit interdisciplinaire. Il se réunira trois fois. Entre chaque réunion de COPIL, des groupes de travail interdisciplinaires se sont réunis. Chaque membre du COPIL a ainsi animé un ou plusieurs groupes de travail sur des thématiques précises, avec une trame commune en guise de support. Les allers-retours entre les réunions générales et celles du COPIL, les groupes de travail et les temps de rédaction, les échanges avec les personnes accompagnées et les questionnaires d'opinion, ont permis de mettre en lien réalité de terrain et réflexion.
- Actualisation du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels avec tous les professionnels du DITEP, par unité de travail.
- Mise en œuvre d'un dispositif d'intervention de proximité interdisciplinaire dans deux collèges de la région colmarienne, en partenariat avec l'ARS et l'IENASH.
- Des professionnelles du Centre Ressource pour les Auteurs de Violences Sexuelles du Haut-Rhin – plateforme CRAVS Alsace Sud – sous la houlette de Dr Drifa WIRRMANN, sont venues en appui de sensibilisations sur la thématique "Repérage, évaluation et prise en charge des comportements sexuels Enfants et jeunes de 0 à 18 ans". Cette action de formation a concerné l'ensemble des professionnels des deux DITEP. La journée a été ponctuée par un temps de repas convivial dans le parc de La Forge.
- Réunions de la Commission salle bien-être permettant l'ouverture le 15 octobre 2024.
- Réunions de la Commission Bientraitance et Ethique.
- Réunions de la Commission Habilités Sociales.
- Réunions de la Commission fête de fin d'année.
- Réunion Commission « Cartable des compétences psycho-sociales ».
- Réunion Commission Cuisine.
- Différentes actions menées par le CSE tout au long de l'année, se voulant rassembleuses et fédératrices (marche gourmande dans la Vallée de la Wormsa à Metzeral, soirée de fin d'année autour d'un repas libanais...)





DITEP Les Tilleuls

48 rue Principale - 67310 SCHARRACHBERGHEIM
03 88 50 69 50
contact.diteptilleuls@federationcaritasalsace.org

LE PUBLIC ET L'ACTIVITÉ

Le public : en 2024, le DITEP Les Tilleuls a accompagné 94 enfants soit 16 filles et 78 garçons, pour un agrément de 65 enfants, toute modalité d'accompagnement confondue, à savoir en accompagnement ambulatoire, de journée et/ou de soirée. En effet, nous avons procédé à l'admission de 28 enfants en 2024, 4 filles et 24 garçons. Et nous comptons 28 sortants, 5 filles et 23 garçons. Aucune fin d'accompagnement sans solution n'est à déplorer.

Au-delà des troubles psychiques des enfants, dont l'expression et la manifestation occasionne l'orientation au sein de notre dispositif, près de 46 % des enfants et de leurs familles bénéficient de mesures de protection de l'enfance. Cette caractéristique de double vulnérabilité nous amène à consolider, voire renforcer les partenariats avec les services de protection de l'enfance du territoire avec cette année une augmentation des mesures de placement à domicile.

Les données précises : 20 % des enfants accompagnés bénéficient d'une mesure en assistance éducative. Soit : 9.5 % bénéficient d'une mesure en AED et 5.3 % bénéficient d'une mesure en AEMO et 5.2 % en AEMO Renforcée. 26 % des jeunes accompagnés sont placés : 8 % en famille d'accueil (ASFAM) ; 13.8 % en Maison d'Enfants à Caractère Social (MECS) et 4.2 % en placement à domicile (SERAD).

Au niveau pédagogique, sur les 94 enfants accompagnés en 2024, 7 ont été scolarisés à temps plein au sein de, 45 ont bénéficié d'une scolarisation à temps partagé entre l'unité d'enseignement du DITEP avec leur école ou collège de secteur et 52 ont été accompagnés tout en étant scolarisés à temps complet dans leur école ou collège de secteur.

L'activité en 2024 : ouvert 206 jours en 2024, le DITEP Les Tilleuls a un taux d'activité stable voire légèrement inférieur comparé à 2023, notamment en lien avec le mode dégradé activé dès le mois de septembre 2024 en lien avec le projet architectural :

Activité	2023	2024
Nombre de journées réalisées	10198	9989
Nombre de journées théoriques	10410	10410
Taux d'occupation	97,96%	95,96%

La liste d'attente ne cesse d'augmenter malgré les admissions tout au long de l'année. A ce jour, 32 enfants sont sur liste d'attente, dont 21 demandes pour des accompagnements en ambulatoire et 11 demandes en soirée et journée.

L'équipe Mobile Ressource : l'EMR des Tilleuls est composée de deux éducatrices (0,5 ETP chacune), une psychomotricienne (0,35 ETP) et une enseignante spécialisée (0,25 ETP). L'activité a débuté par une période de tuilage avec les équipes du Willerhof et des Mouettes de février 2024 à juillet 2024, avec une montée en charge progressive des accompagnements. A partir du mois de septembre 2024, l'EMR des Tilleuls a répondu à son agrément, à savoir dix accompagnements simultanés. Dix écoles élémentaires, quatre écoles maternelles et quatre assistantes familiales ont été accompagnées par l'équipe au courant de l'année 2024.

LES RESSOURCES HUMAINES

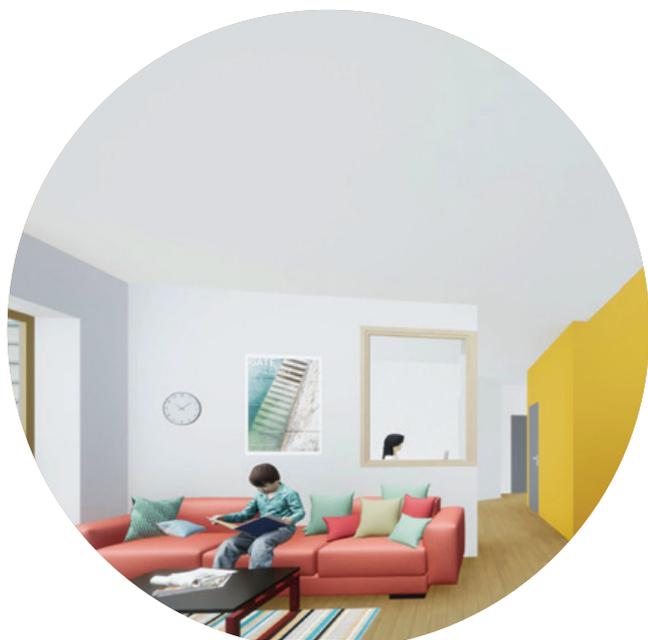
L'équipe est composée de 40,43 ETP au 31/12/2024 (44,93 avec les enseignants). En 2024, les mouvements du personnel sont les suivants : départ de 3 professionnels (2 éducatrices et 1 assistante sociale); 4 CDD de remplacement d'éducateur ; 1 CDD de remplacement service généraux (aide de cuisine) ; 1 CDD de remplacement enseignant et l'arrivée de 1 assistante sociale et de 2 éducatrices.

L'absentéisme en nombre de jours ouvrés : il concerne 41 personnes.

	2022	2023	2024
Administratif	23	23	3
Services Généraux	261	270	357
Educatif	267	538	376
Thérapies & soins	88	35	77
Pédagogique	30	58	54
Encadrement	5	0	2
	674	924	869

Les formations, en heures : 354 jours d'absence longue maladie (services généraux 2 personnes, enseignant 1 personne, éducateurs 1 personne) et 64 jours de maternité/paternité (service éducatif 2 personnes). Au regard de ces atténuations, l'absentéisme est rapporté à 451 pour l'ensemble du personnel.

Formations	NB h	Nb pers	Total h
RGPD rôle du DPO	21	1	21
Prévention maltraitance Promotion Bienveillance	7	6	42
Accompagner des parents d'enfant TDAH	21	1	21
Intervention orthophonique en langage écrit ado	14	1	14
FALC	21	1	21
Émotion et TSA	3	1	3
AP-ASH-ART1 Tous créatifs ?	7	1	7
Améliorer la conduite des entretiens parents	7	16	112
PSC1	8	10	80
EPI	2,5	9	22,5
Recyclage SST	7	7	49
Préparation à la retraite	7	2	14
Tuteur en entreprise	14	1	14
Éducation du chien risque par morsures	14	1	14
1ère année DEME	210	1	210
Référent sport en EMS	6	1	6
Comportements sexuels chez les 0-16 ans	6	43	258
Master 2 Management	372	1	372
DU Coordinatrice Médico Social	126	1	126
Connaissance de base sur les TSA	7	1	7
HACCP	14	2	28
Construire une maison-corps solide	21	1	21
Total		109	1462,5



LA DÉMARCHE QUALITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Les membres du groupe qualité du DITEP des Tilleuls poursuivent leur action en la faveur d'une amélioration constante de la qualité de l'accompagnement, en se réunissant tous les deux mois. Ils s'appuient sur des enquêtes d'opinion adressées aux enfants et à leurs parents, ils actualisent les procédures et documents officiels. Ils progressent également grâce aux réunions des référents qualité des services et établissements de la Fédération de Charité Caritas Alsace, animées par Mme REY, en qualité de directrice du développement et de la qualité.

L'année 2024 a été conditionnée par la mise en œuvre du plan d'action suite à l'évaluation externe et a notamment donné lieu à :

- Traitement des données des résultats d'un questionnaire sur la QVT.
- Démarche collective pour la réactualisation du DUERP.
- Présentation du projet d'établissement au personnel et le plan d'action suite à l'évaluation externe.
- Mise à jour avant envoi à l'ARS plan bleu : ajout procédure rupture des flux, actualisation de l'annuaire téléphonique des salariés.
- Travail sur la démarche RSO au niveau de la Fédération de Charité Caritas Alsace en lien avec les membres du groupe qualité de la structure.
- Elaboration d'une procédure "ateliers cuisine".
- Travail sur un organigramme /trombinoscope du personnel pour les nouveaux embauchés.

Par ailleurs, 36 événements indésirables ont été rédigés, 1 EIG déclaré, et 5 FRIP portées à la CRIP sur l'année 2024. Ces événements relatent pour la majorité des cas des faits de violence à l'encontre d'un camarade d'un adulte ou du matériel de la part des enfants, refusant le cadre posé. Une analyse de ses différents EI a permis d'approfondir la réflexion autour de travaux au niveau de la commission bientraitance et éthique vers l'écriture d'une charte institutionnelle.

Le conseil de la vie sociale : trois CVS ont eu lieu en mars, juin et novembre 2024. Les représentants des enfants ainsi que de l'éco-délégué ont été exemplaires dans leur engagement et actifs dans leur mission tout au long de leur mandat et d'autant plus salué par nos partenaires. Nous avons opéré au changement de présidente du CVS et de représentants de parents, tout comme pour les enfants en cette rentrée scolaire 2024/2025. Avec l'aide de l'équipe, une vidéo du compte rendu a été faite par les délégués à destination des enfants et de leur famille, permettant un accès plus attractif aux éléments évoqués en CVS, favorisant ainsi l'autodétermination des enfants en qualité de représentants. La préparation du projet architectural ainsi que divers événements institutionnels ont ponctué les différents CVS. Une enquête auprès des parents a également été portée par la présidente afin de réfléchir à un nouvel espace de rencontre parents.

La commission interdisciplinaire "développement durable" : Les projets de l'année 2024 au niveau de la commission développement durable ont été axés autour de la biodiversité au sein du parc du DITEP. Avec la participation active des enfants, plusieurs réalisations ont vu le jour. Des nichoirs à oiseaux ont été construits et un hôtel à insectes est en cours d'élaboration. Les semences de fleurs dans les zones herbeuses ont été reconduites. Cet ensemble a pour objectif de favoriser la préservation de la faune locale.

Le projet phare qui est en réflexion depuis deux ans, est la création d'une mare pédagogique à l'arrière du hall des sports. Celle-ci enrichirait davantage la biodiversité et constituerait également un support pédagogique intéressant. La commission travaille en lien étroit avec la commission architecturale, dont les travaux imminents limiteront temporairement certaines initiatives. Néanmoins, la coordination sera maintenue pour optimiser les espaces et garantir la continuité des actions en faveur de l'environnement.



LES ACTUALITÉS DE L'ANNÉE

Au niveau des enfants :

- Sortie au Vaisseau : exposition "Bouge ton corps"
- Intervention en classe de Jules Ribstein, triathlète handisport.
- Sortie aux internationaux de tennis à Strasbourg
- Rencontre sportive à Lingolsheim : les Olympiades
- JO Paralympiques à Paris du 4 au 6 septembre
- Semaine du goût
- Concours de BD D'Angoulême : Ma vie de gourmandise
- Carnaval
- Séjour équestre
- Cycle natation à Dachstein

Au niveau du personnel :

- Finalisation du Projet d'établissement 2023-2028.
- Mise en place du Comité de pilotage sur le projet architectural + réunion des groupes de travail pour la préparation des plans et de l'accueil en mode dégradé.
- Bilan du déploiement de l'accompagnement pédagogique de proximité et perspective de déploiement pour l'année 2024/2025 sur 2 secteurs géographiques Saverne Bouxwiller et la Broque Schirmeck, de l'EMR, des services éducatifs, pédagogiques, thérapeutiques et techniques.
- Première phase de formation CSSCT pour les membres du CSE.
- Formation à l'attention de l'équipe éducative sur la conduite d'entretien en famille accompagnées par le DITEP.
- 11/07/2024 : Journée balisée pour la réorganisation et le déménagement des unités de vie en préparation du démarrage des travaux fin de l'année 2024.
- 10/07/2024 : Journée de formation animée par des professionnels du CRAVS Alsace auprès des professionnels du DITEP La Forge et du DITEP les Tilleuls sur la thématique du repérage, évaluation et prise en charge des comportements sexuels chez l'enfant et le jeune âgés de 0 à 16 ans.
- 13/09/2024 : Réunion de rentrée pour les parents et partenaires sociaux avec présentation du projet architectural par le cabinet DFORM.
- 20/09/2024 : Journée des salariés de la Fédération de Charité Caritas Alsace.
- Journée d'intégration des nouveaux salariés au sein de la Fédération de Charité Caritas Alsace.
- Participation des salariés à la course la Molshémienne 2024.
- 6.7.8/11/25 Journées Nationales des DITEP organisée par l'AIRe à Lille : participation de 4 salariés du DITEP Les Tilleuls.
- Concert à Marlenheim organisé par l'association des Amis des Tilleuls pour la récolte de fonds pour le DITEP.
- Vide grenier dans le cadre du désencombrement des locaux en lien avec le projet architectural.
- Repas et activité de fêtes de fin d'année institutionnelles.





Maison d'enfants Le Chalet

18 rue Principale – 68500 Rimbach-près-Guebwiller
03 89 76 95 93
meccs.lechalet@federationcaritasalsace.org

LE PUBLIC ET L'ACTIVITÉ

Le public accueilli : en 2024, 19 entrées dont 12 filles et 7 garçons. En 2024, 20 sorties dont 11 filles et 9 garçons. Au 31/12/2024, sur 45 enfants accueillis, il y avait 26 filles et 19 garçons. Le Chalet a accompagné des mineurs confiés par décision de justice, ou en accueil provisoire sous contrat avec l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE).

Sur le nombre de filles admises en 2024, 3 avaient 6 ans, 2 avaient 8 ans, 1 avait 9 ans, 1 avait 10 ans, 1 avait 12 ans, 1 avait 13 ans, 2 avaient 15 ans et 1 avait 16 ans. Sur le nombre de garçons admis en 2024, 1 avait 4 ans, 1 avait 5 ans, 2 avaient 6 ans, 1 avait 8 ans, 1 avait 11 ans, 1 avait 15 ans et 1 avait 17 ans.

Sur le nombre de filles ayant quitté les effectifs en 2024, 1 avait 6 ans, 1 avait 7 ans, 1 avait 8 ans, 1 avait 10 ans, 2 avaient 12 ans, 2 avaient 13 ans, 1 avait 14 ans et une avait 15 ans.

Sur le nombre de garçons ayant quitté les effectifs en 2024, 2 avaient 7 ans, 1 avait 8 ans, 1 avait 9 ans, 1 avait 10 ans, 2 avaient 11 ans, 1 avait 12 ans et 1 avait 17 ans.

L'origine géographique : 1 jeune venait de Blodelsheim, 1 de Buhl, 11 de Colmar, 1 de dannemarie, 1 de Hochstatt, 22 de Mulhouse, 1 de Rouffach, 2 de Sainte Croix en Plaine, 1 de Saint Louis, 1 de Strasbourg et 1 de Wittenheim.

Durée du placement

Nombre

Durée du placement	Nombre
moins de 3 mois	4
3 et 6 mois	0
6 mois et 1 an	2
1 an et 1 an et demi	3
1 an et demi et 2 ans	1
2 et 3 ans	2
3 et 4 ans	5
plus de 4 ans	3

La durée de placement la plus courte d'un enfant admis en 2024 était 2 jours et la durée de placement la plus longue d'un enfant sorti en 2024 de 7 ans et 14 mois. La durée moyenne de placement en 2024 était de 2,39 ans.

LES RESSOURCES HUMAINES

Nombre d'ETP au 31/12/2024 : 61.30 ETP.

La répartition hommes/femmes et la moyenne d'âge/d'ancienneté selon le service au 31/12/2024 se fait ainsi :

- Éducateurs + référente santé + référente scolaire : 36 dont 28 femmes et 8 hommes
- Administration : 3 femmes
- Services généraux + veilleurs : 20 dont 15 femmes et 5 hommes
- Psychologues : 2 femmes
- Direction : 1 homme
- Encadrement : 3 femmes

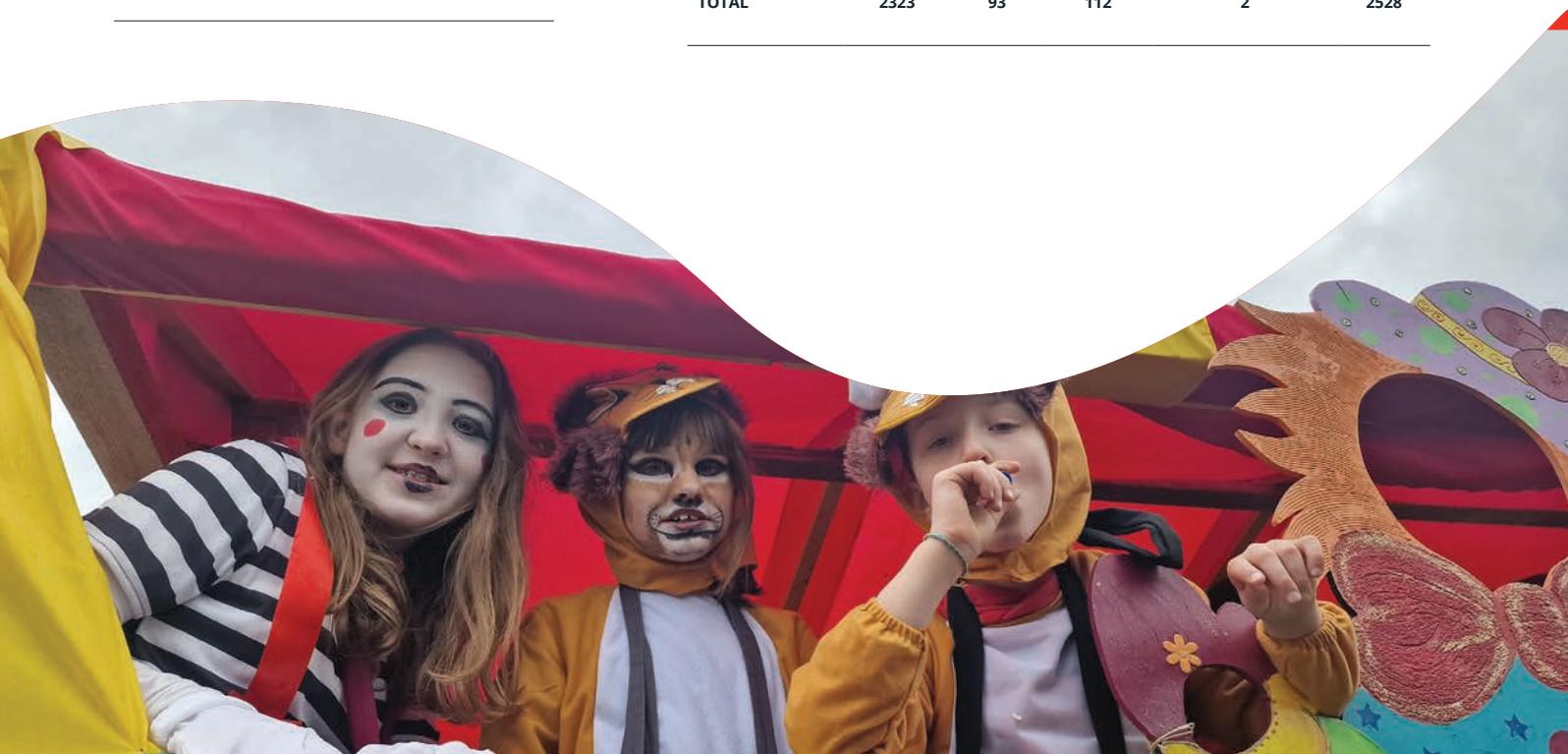
TOTAL : 66 personnes

Moyenne âge/ancienneté par service :

	Âge	Ancienneté
Educs + réf santé	34	7
Encadrement + Direction	52	4
Administratif	41	7
Service Gén. + Surveillants nuits	48	10
Psychologue	30	5

Absence maladie – AT – maternité

2023 en jours calendaires	Jours maladies	Jours AT	Jours maternité	NB de salariés en longue maladie (abs. Continue ≥6 mois)	TOTAL NB JOURS
SERVICE EDUCATIF & REF. SANTE & SCOLAIRE	873	93	112	0	1078
SERVICE GENERAL & VEILLEURS	1218	0	0	2	1218
ADMINISTRATIF	181	0	0	0	181
PSYCHOLOGUES	28	0	0	0	28
ENCADREMENT	23	0	0	0	23
DIRECTION	0	0	0	0	0
TOTAL	2323	93	112	2	2528



Formations

Intitulé	Personnes	Heures	Total
Analyse des pratiques Educateurs	20	26	520
Maitresse de maison	1	231	231
Maitresse de maison	1	70	70
12es journées de formation de l'ANMECS : QUALITÉ, toi-même ! — Entre qualité voulue, qualité servie et qualité vécue, de quoi parle-t-on ?	1	19	19
11èmes journées Nationales des Chefs de service	3	14	42
Colloque éducation spécialisée et parcours scolaire	4	7	28
Analyse des pratiques Cadres	2	14	28
GESIVI - gestion des violences	10	14	140
Gestion du Planning HEL-PINFO	4	7	28
IAC - Entretiens familiaux	2	56	112
Rôle du DPO	1	28	28
Ecole pleinement inclusive	1	7	7
SIST recyclage	7	7	49

**LA DÉMARCHE QUALITÉ
ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE**

Promotion et participation de l'utilisateur/instance de participation. Cette thématique reste d'actualité et se traduit par des réunions hebdomadaires des groupes éducatifs, instances participatives (3 minimum/an) et des commissions repas.

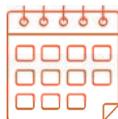
Réseau partenaire : nous restons mobilisés pour faire vivre notre réseau partenarial et inscrire notre Maison d'enfants sur le territoire. Aussi, nous continuons à étoffer notre réseau : Aide Sociale à l'Enfance, éducation Nationale, Equinoxe – Pédopsychiatrie– Hôpital de Rouffach, Maison de la protection des familles (48h00 avec les gendarmes), Gendarmerie Nationale – Brigade de Sultz, Planning familial, 2 Maisons d'enfants

de Guebwiller (formations partagées, colloque, moments festifs, etc.), France Travail (POEC), Caritas Alsace (accompagnement scolaire), DITEP et IME, SDIS de Guebwiller (Le Chalet site d'entraînement pour les pompiers), Associations culturelles et sportives, donateurs et donatrices.

Développement durable. Il s'inscrit dans notre quotidien et se traduit de la façon suivante : pose de volets dans le 4ème groupe éducatif, passage aux ampoules led pour tous les éclairages extérieurs, isolation thermique des combles et des tuyaux des chaudières (1ère phase), poubelles pour le tri alimentaire, sensibilisation du personnel quant à l'économie d'énergie (éclairage, chauffage, conduite, etc.) et activation du projet de gestion d'une parcelle forestière de 2 hectares sur le banc communal de Rimbach.

Orientation et projets. Il se décline ainsi : réécriture du projet d'établissement 2025 – 2029, maintien de 5 groupes de 10 enfants soit 5 enfants de plus accueillis sur le site pour un total de 50 enfants, dans la négative, 3 groupes de 11 et 1 groupe de 12 enfants dans un même bâtiment selon les prérogatives de l'ATC avec fermeture du bâtiment "Les géraniums", embellissement des locaux en fonction du budget alloué et délocalisation sur le site d'Ottmarsheim à l'horizon 2030.





LES ACTUALITÉS DE L'ANNÉE

Réunions partenariales

- 29/01/2024 : Temps de travail avec le Major BIR et collègues de la Maison de Protection des Familles,
- 15/02/2024 : Effectif à 45 enfants soit 5 groupes éducatifs mixtes de 9 enfants de 3 à 18 ans,
- 05/03/2024 : Directions des 3 Maisons d'enfants Bercail, Chalet, Rayon de Soleil,
- 10/03/2024, 17/03/2024 : Participation aux carnivals de Soultz et Jungholtz,
- 26/03/2024 : Accueil et Présentation du Chalet au Ladiescircle38Mulhouse,
- 18/04/2024 : Caritas Alsace – Don et installation de 4 ordinateurs dans la BCD – Salle informatique,
- 23 et 24.04.2024 : 48h avec les gendarmes pour 8 adolescents,
- 15/05/2024 : Démarrage du projet Educ'Demain en partenariat avec France Travail, Praxis et l'OPCO,
- 18/05/2024 : Kermesse ayant pour thème "Le Cirque",
- 25/06/2024 : Fête de l'été avec un concert Rock,
- 29/06/2024 : Participation à la fête des voisins du village,
- 02/07/2024 : Repas de fin d'année scolaire enfants et bénévoles Caritas de l'accompagnement scolaire,
- 03/07/2024 : Tournoi de football pour les 3 Maisons d'enfants du Florival,
- 18/07/2024 : Journée nature inter MECS du Florival,
- Sur juillet/août 2024 : 6 séjours de 3 à 8 jours dont 2 en Suisse (Fondation BOREL),
- Du 30/07 au 03/08/2024 : réalisation d'une fresque par 8 adolescents avec l'association MIXART au HARTMANNWILLERKOPF dans le cadre du centenaire du mémorial (Cf. article DNA),
- Du 26/08/2024 au 30/08/2024 Stage Piscine à Guebwiller pour 13 enfants non-nageurs voire débutants sur invitation de la ComCom et encadré par 2 Maîtres-Nageurs bénévoles,
- 18/09/2024 Intervention du planning familial à destination des adolescent(e)s sur plusieurs séances,
- 04/12/2024 Colloque : Education Spécialisée et parcours scolaire : Quelles alliances pour un territoire?
- 06/12/2024 : Repas de Noël du personnel,
- 10/12/2024 : Bilan de l'accompagnement scolaire assuré par Caritas,
- 14/12/2024 : Sortie de Noël des enfants à l'écomusée organisée par la commune,
- 18/12/2024 : Repas de Noël des enfants à la Ferme des moines avec remise de cadeaux dont 100 entrées à EuropaPark et un chèque de 2500 €.

Instances participatives du personnel

Plusieurs réunions du CSE, du CSE exceptionnel, du CSE - CHSCT et du CSE central.

Instances participatives des enfants et des parents

Plusieurs réunions des instances participatives et une réunion de la Commission repas.

Autres

- 20/06/2024, 17/12/2024 Comité des Etablissements Fédérés (CEF),
- 05/09/2024 Réunion de rentrée du personnel et Remise de médailles d'honneur du travail pour 5 salariés,
- 29/11/2024 Bilan de la formation IAC – soutien à la parentalité 2022/2024 (Bercail/Chalet/Rayon de Soleil).

PÔLE INSERTION

INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE
INSERTION PAR LE LOGEMENT ET L'HÉBERGEMENT
CENTRE DE FORMATION

INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE



CENTRE DE FORMATION



LOGEMENT ET HÉBERGEMENT





Le Pôle insertion

Secteur Insertion par l'Activité Économique du Pôle insertion

LE PUBLIC ET L'ACTIVITÉ

Le secteur IAE comprend quatre chantiers d'insertion, une entreprise adaptée et un atelier Passerelle. La mission principale est l'insertion par le travail de personnes très éloignées de l'emploi. Pour cela, ses salariés en insertion bénéficient d'un contrat pouvant aller jusqu'à 2 ans (CDDI) et d'un temps de travail réduit afin de construire leur projet professionnel à l'aide des Conseillers en Insertion Professionnelle. Les salariés de l'EA sont des travailleurs handicapés qui bénéficient d'un CDI à 35h.

Carijou collecte et vend des jouets de seconde main. Carijou se compose en 2024 d'un atelier (collecte, tri, nettoyage, référencement et reconditionnement), de 2 magasins et d'un site de vente en ligne hébergé par le "label Emmaüs". Carijou forme les salariés en CDDI à différents métiers : transport, logistique, référencement, photo, vente et vente à distance.

Rénov'Action est un chantier d'insertion spécialisé dans le second œuvre. Les salariés en CDDI sont formés à la peinture intérieure, à la pose de revêtements muraux et revêtements de sols, à la pose de cloisons sèches et d'isolation. Rénov'Action intervient aussi bien chez des professionnels que des particuliers.

Les 7 Pains comprend un restaurant social qui prépare, livre ou sert sur place, du lundi au samedi, midi et soir des repas à des personnes orientées. Il compte également un restaurant solidaire ouvert à tout public du lundi au vendredi (le midi) et un service traiteur. Les salariés sont formés aux différents métiers de la restauration, de la cuisine, du service, de l'accueil et de la livraison.

La Ferme Saint-André est un chantier d'insertion et une entreprise adaptée qui cultive, transforme

et vend des fruits et légumes bio à travers 2 modes de distribution : la vente en ligne de paniers et produits transformés et livrés à domicile ou en point relais et 2 boutiques, situées à Friedolsheim et à la Halle du Marché gare à Strasbourg. Les salariés en CDDI sont formés à différents métiers : maraîchage, conditionnement, cuisine, logistique, administration des ventes et vente.

Pass'Insertion est un atelier passerelle dont l'objectif est d'aider les BRSA migrants à développer les capacités nécessaires pour trouver un travail grâce à des cours de français (FLE) et un accompagnement vers l'insertion professionnelle. Durant leur parcours de 6 mois, les apprenants doivent également réaliser 2 stages de 3 semaines en entreprise.

L'accompagnement professionnel est réalisé par les Conseillers en Insertion Professionnels (CIP) en collaboration avec les encadrants techniques. Après avoir levé les freins psycho-sociaux, les CIP élaborent avec le salarié son projet professionnel et l'accompagne dans sa réalisation (recherche de formations, stages, rédaction CV, PMSMP, préparation

LES RESSOURCES HUMAINES

En 2024, le secteur IAE du Pôle insertion regroupe 160 salariés autour d'une directrice adjointe, d'une coordinatrice des 3 chantiers d'insertion strasbourgeois et d'un chef d'exploitation pour la ferme Saint-André. L'effectif se compose de 20 salariés permanents, 134 CDDI, 5 salariés de l'EA et 1 CDI inclusion.

Carijou compte 43 salariés en CDDI accueillis en 2024 et 32 salariés au 31/12/2024, soit 21.98 ETP. S'y ajoutent des salariés permanents : 2 encadrants techniques + 0,5 ETP CIP. Le taux de sorties positives est de 27%.

Rénov'Action compte 35 salariés en CDDI en 2024 et 20 salariés au 31/12/2024, soit 16.48 ETP. S'y ajoutent des salariés permanents : 2 encadrants techniques + 0,5 ETP CIP. Le taux de sorties positives est de 40%.

Les 7 Pains compte 64 salariés en CDDI en 2024 et 37 salariés au 31/12/2024, soit 24.78 ETP, ainsi qu'1 CDI Inclusion. S'y ajoutent des salariés permanents : 4 encadrants techniques + 1 CIP. Le taux de sorties positives est de 26%.

La Ferme Saint-André compte 88 salariés en CDDI en 2024 et 45 salariés au 31/12/2024, soit 30.75 ETP, ainsi que 4 salariés de l'EA en CDI à 35h. S'y ajoutent des salariés permanents : 4 encadrants techniques + 1 chef de culture encadrant + 1 CIP + 1 comptable (0,6 ETP). Le taux de sorties positives est de 30%.

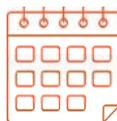
Pass'Insertion a accueilli 50 BRSA en 2024 grâce à 1 formatrice FLE (Français Langue Etrangère) et 1 CIP (0,8 ETP).

LA DÉMARCHE QUALITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Différentes mesures générales ont été prises en 2024 dont la mise en place d'une carte de réduction de chez CARIJOU et la FSA pour tous les salariés du Pôle insertion. Et la mise en place du dispositif Aurore porté par la Fédération. Des mesures spécifiques ont été prises dans les chantiers :

- Ferme Saint-André : installation d'un entrepôt au MIN de Strasbourg équipé d'une chambre froide afin de limiter les trajets Friedolsheim/Strasbourg et approvisionner la Halle du Marché gare et les paniers de l'ordonnance verte. Le programme ETIREO d'échauffement des salariés avant la prise de poste par les encadrant-s se poursuit.
- Carijou : arrêt de l'achat de cartons pour l'expédition des ventes en ligne et récupération de cartons auprès des partenaires
- 7 Pains : sensibilisation des bénéficiaires au gaspillage alimentaire





LES ACTUALITÉS DE L'ANNÉE

De façon globale, un travail sur l'accompagnement des salariés en insertion avec la mise en place de rituels a été mené à travers des réunions mensuelles des CIP, des entretiens d'évaluation tripartites (CDDI/encadrants/CIP) et des réunions de renouvellement CIP/encadrants en présence de la DA et ou du Chef d'exploitation.

- **Carijou** : fermeture début 2024 du magasin au social market de Shopping Promenade et ouverture en septembre du nouveau magasin de Koenigshoffen où l'espace de vente est partagé avec VETIS. Le chiffre d'affaires du magasin de Strasbourg est stable en 2024 et on note une progression de la vente en ligne de +18%. Mise en place d'un partenariat avec les PMI de l'Eurométropole avec une convention d'un montant de 40 000€ signée pour 2025. 35 tonnes de jouets collectés dans l'atelier Carijou de la Meinau.
- **Rénov'Action** : départ d'un encadrant non renouvelé compte tenu d'un ralentissement des nouveaux chantiers et quelques gros chantiers se sont achevés en 2024 (Bouygues au Parlement Européen par exemple.)
- **7 Pains** : fin du marché des déplacés d'Ukraine ce qui réduit le nombre de repas servis de 600 par jour, dîner de l'évêché avec Mgr Delannoy archevêque de Strasbourg, changement de chef gérant de l'ADR, développement du restaurant solidaire grâce à la mise en place d'un repas de Noël mais surtout au développement de nos prestations traiteur et mise en place d'ateliers pâtisserie pour les salariés en insertion (bredele, bûche, galette des rois...)
- **Ferme Saint-André** : une belle année à la FSA en termes d'activité avec une progression globale de 13% du CA (+ 20% à la Halle du Marché gare), deuxième année du marché de l'ordonnance verte de la ville de Strasbourg et une très belle journée portes ouvertes en septembre portée par les salariés.
- **Pass'Insertion** : 15 nationalités représentées et une répartition homme femme proche de l'équilibre, un taux de sortie positive satisfaisant (50% dont 48% en emploi et 52% en formations qualifiantes) et des sorties organisées tout au long de l'année (pique-nique partagé au Parc de l'Orangerie, 5ème lieu, sortie au marché off de Noël...)





Le Pôle insertion

Secteur hébergement/logement du Pôle insertion

LE PUBLIC ET L'ACTIVITÉ

Au sein du secteur hébergement et logement, de nombreuses structures et de multiples dispositifs existent pour un public diversifié.

Pour l'insertion par l'hébergement, on retrouve :

- Le CHRS (Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale) qui accueille 32 personnes sur site et 10 personnes en logement annexe,
- Le service d'urgence « Ukraine » à travers 4 places d'hébergement,
- Le LAJM (Lieu d'Accueil Jeunes Majeurs) qui dispose de 10 studios pour des jeunes de 18 à 21 ans à la résidence Sainte-Odile,
- La résidence Les Capucins avec 72 places pour des personnes réfugiées,
- Le CHAPE (Centre d'Hébergement et d'Accompagnement Parents Enfants) de la résidence Sainte-Odile pour 8 familles,
- Le service d'urgence Ville-Eurométropole de Carilogis qui dispose de 220 places d'hébergement pour accompagner des personnes dans le cadre de la politique du logement,
- Le service PHP (Places Hivernales Pérennisées) de Carilogis avec 77 places pour accompagner les personnes dans les démarches de régularisation,
- L'ETI (Espace Temporaire d'Insertion) avec 49 places encadré par le service Carilogis,
- Le dispositif Emergence de Carilogis qui accueille 11 jeunes en grande précarité.

Pour l'insertion par le logement, on retrouve :

- Le FSL (Fonds de Solidarité Logement) de Carilogis permettant de soutenir les ménages dans leurs obligations locatives,
- L'IML (InterMédiation Locative) et l'IML Ukraine pour soutenir l'accès au logement autonome (42 places),
- La résidence étudiante de la résidence Sainte-Odile avec 14 places,
- La pension de famille du Donon avec 16 places autonomes,
- Le FJT (Foyer de Jeunes Travailleurs) de la résidence Sainte-Odile avec 36 places.

L'activité en 2024 :

- Nombre de personnes adultes accompagnées tous dispositifs confondus : 717
- Nombre d'enfants accompagnés tous dispositifs confondus : 283
- Nombre total de personnes accompagnées : 1000 (+ 5,6 % par rapport à 2023)
- Taux d'occupation des différents services : 96 % (93,25 % en 2023)
- Nombre de nuitées : 216 597 (+ 13 %)
- Durée moyenne des prises en charge : 20 mois.
- 165 mesures suivies par le FSL
- 35 % des personnes arrivent en hébergement sans ressources. Ce chiffre baisse de moitié lors de la sortie des dispositifs (17 %). Cette absence de ressources est liée à l'absence de titre de séjour. La régularisation reste une grande difficulté pour les personnes accompagnées, comme sur les années précédentes. Les OQTF (Obligation de Quitter le Territoire Français) restent importantes.

LES RESSOURCES HUMAINES

49,8 ETP (+ 8,7 % par rapport à 2023) sont présents sur les différents établissements dont :

- 72.6 % de travailleurs sociaux
- 8 % de Chef.fes de service
- 5,4 % de personnel administratif
- 8 % de personnel technique
- 6 % de cadres de la direction

Répartition par établissement :

- Carilogis : 15 salariés
- CHRS : 11 salariés
- Les Capucins : 7 salariés
- Le Donon : 1,8 salariés
- Résidence Sainte-Odile : 10 salariés
- Service technique : 2 agents
- Direction : 3 personnes

LA DÉMARCHE QUALITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Depuis 4 ans, un groupe transversal mené par la cheffe de service du CHRS a permis à des salariés impliqués dans la protection de l'environnement et le développement durable de mettre en place et de proposer des actions. Ce groupe se réunit 4 fois par an.

Les actions mises en place ou poursuivies en 2024 :

- Les pièces jointes sont mises sur le serveur plutôt qu'envoyées par mail,
- Des voitures électriques sont disponibles dans différentes structures,
- Les documents sont imprimés en recto-verso et majoritairement en noir et blanc,
- Le chauffage est réduit dans les bureaux et les couloirs,
- Un contrôle est effectué sur les factures de gaz et d'électricité des personnes accompagnées ainsi que des actions de sensibilisation,
- Les appartements énergivores sont progressivement sortis du parc,
- Des verres, tasses en carton ou à nettoyer sont mis à disposition dans les bureaux des salariés,
- Une convention de ramassage des encombrants a été renouvelé,
- La problématique des punaises de lit est traité majoritairement par congélation ou vapeur et sans traitement chimique,
- Une formation des cadres a été mis en place concernant la RSE.





LES ACTUALITÉS DE L'ANNÉE

De nombreux évènements ont eu lieu tout au long de l'année mais nous retiendrons en priorité :

- La démarche qualité a été bien intégrée aux différents dispositifs du secteur,
- L'ETI a ouvert ses portes le 28 juin pour accueillir les populations roms du bidonville de Cronenbourg.
- Le FJT et le CHRS ont obtenu des résultats très satisfaisants à leur évaluation HAS. Quelques axes d'amélioration sont programmés concernant la démarche éthique et de bientraitance des personnes accompagnées et la qualité de vie au travail des salariés.
- Le projet addiction du CHRS formalisé avec la FAS a permis de former le personnel et d'impliquer les personnes accompagnées face aux problématiques addictives. Commencé en 2023, il s'est achevé en mai 2024.
- Le projet "Émergence" en consortium avec l'Atelier, l'Arsea, Caploji, les jardins de la montagne verte, la maison de l'emploi, le Jeep, le ministère de la Justice, Mobilex, Unis vers le sport, les missions locales s'est poursuivi. Carilogis avait une convention de 8 places en 2023 et de 11 places en 2024.
- Une formation sur les gestes de premiers secours a été mise en place au CHRS pour les personnes accompagnées.
- Un salon de coiffure a ouvert ses portes aux Capucins pour favoriser le bien être des personnes accompagnées.
- Deux petits déjeuners partenariaux ont été organisés à la Résidence Sainte Odile et à la Résidence les Capucins afin d'échanger avec nos différents partenaires.
- Les salariés et les résidents ont participé à la marche d'octobre rose mais également à la sortie vélo. Cette action est désormais récurrente au sein du pôle.
- Une plénière pour l'ensemble des salariés du Pôle a été organisée au mois de juin au Mont Saint-Odile ainsi qu'une rencontre festive de fin d'année avec un jeu de piste et une démonstration de danse.



Organisme de formation

8 rue de l'Arc-en-Ciel - 67000 Strasbourg
03 88 15 02 60
nvedder.poleinsertion@federationcaritasalsace.org



LE PUBLIC ET L'ACTIVITÉ

En 2024, l'organisme de formation a accueilli 215 stagiaires pour 268 heures de formation. Les stagiaires sont des professionnels et des personnels en CDDI des établissements et services de la Fédération mais également des professionnels provenant de structures externes.

Nous relevons une augmentation progressive d'associations et d'administrations nous faisant confiance depuis 2 ans.

Outre les professionnels confirmés de la Fédération, 15 formateurs extérieurs sont intervenus (Addictologues, cadre de santé, consultants , rédactrice ...).

La Fédération a proposé en 2024 une palette de formations spécialisées répondant aux problématiques de terrain prenant en compte l'actualisation des réglementations , les avancées scientifiques et les recommandations de bonnes pratiques. Pour exemple : accompagnement des publics en situation d'addiction , l'accompagnement sous contrainte , FALC, RSE , FLE

Au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2024, l'organisme de formation a enregistré un chiffre d'affaires 98 847,25 euros.

Les charges d'exploitation sont principalement composées de rémunération et d'honoraires facturés par les formateurs conformément à la vocation de ce service.

LA DÉMARCHÉ QUALITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Chaque formation fait l'objet d'un bilan de la performance avec le niveau de satisfaction des stagiaires, des formateurs, des commanditaires. Le taux de satisfaction toutes actions de formation confondues, est de 91.21 % en 2024. La veille de l'organisme de formation est une activité importante et étroitement liée à l'activité de veille réalisée dans le cadre des missions et autorisations de la Fédération de Charité Caritas Alsace. Elle concerne les évolutions réglementaires liées à l'activité de formation et aux métiers mais également les évolutions en matière de handicap déficience, de méthodes d'accompagnement, d'avancées scientifiques....

Afin de répondre aux exigences Qualiopi, les tableaux de suivi de la veille viennent alimenter le plan d'action global de l'organisme.

LA CERTIFICATION QUALIOPi

L'organisme de formation comme toutes les structures de la Fédération est impliqué dans une démarche de qualité. Il a obtenu la certification Qualiopi le 24 février 2023 après évaluation du contenu des formations, de leurs objectifs et de la méthodologie. Un certificat courant jusqu'en avril 2027 a été délivré à la suite de l'évaluation réalisée en février 2024 qui a jugé conforme aux exigences requises les prestations délivrées.

Une évaluation intermédiaire est programmée en juillet 2025. Une revue de direction qualité réalisée fin 2024 garantit que toutes les actions de formation menées depuis la dernière visite sur site par l'AFNOR Certification ont été élaborées et menées selon les exigences pédagogiques Qualiopi et que tous les dossiers sont conformes aux attendus du référentiel national.

PÔLE CARITATIF

CARITAS ALSACE RÉSEAU SECOURS CATHOLIQUE



CARITAS ALSACE RÉSEAU SECOURS CATHOLIQUE



Caritas Alsace Réseau Secours Catholique

5 rue Saint-Léon, 67082 Strasbourg cedex
03 88 22 76 40

LE PUBLIC ET L'ACTIVITÉ

Nous avons regroupé les chiffres clés de l'activité de Caritas Alsace Réseau Secours Catholique (CARSC) en plusieurs indicateurs. Ces chiffres proviennent de la compilation des données remontées par les 98 équipes de bénévoles sur le terrain. Ils sont présentés au regard des chiffres de 2023 pour constater les évolutions.

Bénévolat : Nous restons sur un niveau stable autour de 2 000 bénévoles sur le réseau en Alsace en 2024, avec environ 300 nouveaux bénévoles qui nous ont rejoints. Nous avons donc eu autant de départs, qui sont souvent liés à des déménagements, l'âge qui avance et aussi des décès. Le nombre d'heures de bénévolat est d'environ 250 000, soit l'équivalent de 150 personnes salariées !

Fréquentation : (Réseau d'équipes en Alsace, hors Maraudes/Perm'Campus et Pôle Carcéral)

	Foyers rencontrés ou aidés	Nombre de personnes (approximativement)
2023	12 000	23 000
2024	16 300	28 000

Aides alimentaires :

	Nb foyers passés dans nos épiceries solidaires	Nb de passages	Tonnage distribué	Nb de colis alimentaires distribués
2023	2073	Env 26000	771 tonnes	18 866
2024	2300	25479	936 tonnes	13 762

Montant total économisé par les familles : env 800k€

Nombre de petits déjeuners distribués (principalement à Strasbourg et à Colmar) : 34 878

Vacances et jeunes

Nombre d'enfants / jeunes en accompagnement scolaire : 368
 Nombre de bénévoles spécialisés en accompagnement scolaire : 236
 Accueil Familles Vacances – 56 enfants accueillis dans 39 familles

Pôle carcéral

Nombre de personne en 2024	Maison d'Arrêt de Strasbourg	Centre de détention d'Oermingen	Maison centrale d'Ensisheim	Centre pénitentiaire de Mulhouse Lutterbach	"Le 30"	SAS de Colmar
Accueil des familles et proches de détenus	1509	220		1164		48
Accueil et accompagnement LAEP La Mezzanine	161					
Soutien matériel pour personnes détenues sans ressources suffisantes (vêtements, denrées alimentaires, études, formations, colis de Noël)	400	176	37			6
Ecrivains publics pour personnes détenues	85					
Accompagnés en placement extérieur					12	
Nbre de nuitées de personnes en placement extérieur					1240	

Activités internationales : en 2024, et conformément à notre souhait d'avoir des engagements pertinents et sur le long terme avec nos partenaires étrangers, nous avons continué à soutenir les 8 projets suivis en 2023, pour un budget global autour de 80 000 euros. 2 au Cameroun, 1 au Congo Brazzaville, 2 en Haïti, 1 au Rwanda (Bourses Mgr Hirth), 1 en Irak et 1 en Ukraine.

LES RESSOURCES HUMAINES

Nombre de salariés au 31/12/2024 : 35 salariés, soit 31,53 ETP, étaient sous contrat à Caritas Alsace, soit une diminution de 5,7 ETP par rapport à 2023 :

- 10 cadres,
- 4 salariés admin,
- 8 conseillères en économie sociale et familiale (plus deux cadres CESF),
- 12 animateurs (dont 2 veilleurs de nuit),
- 1 personne en insertion (Marché Solidaire des Collines à Mulhouse),
- 1 volontaire en service civique.

À noter qu'il y a une grande majorité de femmes employées (75 %).

Moyenne du nombre de salariés : 34,51 en 2023 contre 33,59 en 2024.

Embauches et sorties en cours d'année : Il y a eu 5 embauches en CDI, 1 embauche en CDD, 1 en CUI, 4 volontaires en service civique et 8 sorties en CDI (dont 1 au pavillon Air et Vie), 1 en CDD, 1 en CUI, 4 volontaires en service civique, en 2024.

4 postes étaient vacants au 31/12 : coordinateurs Bas-Rhin & Haut-Rhin, secrétaire Arc-en-Ciel, pavillon Air et Vie.

Formation : en 2024, 40 % de nos salariés (4 cadres et 10 non cadres) ont bénéficié d'au moins une formation, pour un nombre d'heures total de 221 heures. L'accent a été porté sur mener un EAP, l'addictologie, démarches projet...

Taux d'absentéisme : 3,13 % (1,45 % en 2023)
Nombre de jours d'absence sur l'année (maladie, AT- MP, maternité, congés spéciaux, congés sans solde) : 384 jours (183 en 2023). Non pris en compte : congés annuels, congés trimestriels, formation et mandat syndical.

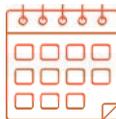
LA DÉMARCHE QUALITÉ
ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Nous avons poursuivi les démarches qualité portées par la Fédération de Charité, notamment :

- La mise en œuvre de la RGPD avec la formation d'un DPO dédié à nos activités,
- Le suivi annuel de nos installations électriques dans nos lieux d'accueil et permanences, avec mise en œuvre des actions correctives.

- Sur les enjeux propres au développement durable, il y a eu moins de projets majeurs qu'en 2023 qui était une année de changement de culture importante. Nous avons finalisé la mise en place de la carte dématérialisée pour les Titres Restaurant et continué à réduire les communications papier auprès de nos donateurs notamment. Nous allons sans aucun doute reprendre ce sujet clé de manière proactive dans les mois qui viennent, avec une vigilance sur les impressions papiers, les flux à dématérialiser, et sur les trajets en voiture – il y a une marge de progression évidente sur ces deux points a minima.





LES ACTUALITÉS DE L'ANNÉE

Les indicateurs d'activité de l'année 2024 en cours de consolidation permettent d'ores et déjà de constater une augmentation globale d'environ 15% de nos activités. Les chiffres, notamment sur le tonnage des épicerie solidaires ou sur les aides financières dans les grandes agglomérations (Strasbourg et Mulhouse), sont en forte croissance en raison de l'augmentation notable des situations de précarité. L'inflation continue de jouer un grand rôle dans les situations de pauvreté rencontrées, ainsi que des situations de forte précarité sur du long-terme (SDF, migrants-es, personnes incarcérées ou en sortie de prison) qui représentent une part importante de nos activités.

Le nombre de bénévoles reste stable, avec un renouvellement régulier. C'est un signe fort pour nous de la solidarité en actes qui se vit aujourd'hui dans une société que l'on sent de plus en plus fragmentée, et un rappel que Caritas Alsace Réseau Secours Catholique est d'abord et avant tout une association de bénévoles.

Les dons sont restés globalement stables, grâce à une stratégie volontariste et engagée sur notre territoire alsacien. Nous avons mis en œuvre l'année passée une communication forte en fin d'année, avec une affiche réalisée par notre service de Communication, une touche alsacienne et une visibilité accrue sur des supports nouveaux comme les bus de Mulhouse/Colmar/Strasbourg par exemple.

Nous avons poursuivi notre soutien à l'ensemble de nos collaborateurs-trices du dispositif Laforcade. Cela reste un effort très important pour Caritas, et nous sommes heureux de pouvoir le faire dans un contexte financier exigeant.

Caritas a poursuivi son action dans son établissement « Le 30 ». Ce lieu d'accueil de détenus en fin de peine, au cœur de la ville de Strasbourg, est une action importante de notre réseau. C'est un lieu qui sera suivi de près en 2025, tout comme le Pavillon Air & Vie qui doit trouver une nouvelle raison d'être suite au lancement du Foyer d'accueil spécialisé (FAS) Air & Vie prévu en février 2025.

Il n'y a pas eu de nouvelles activités importantes en 2024. Un peu de stabilité dans nos projets ne fait pas de mal dans ce contexte économique difficile.

L'année 2024 a enfin été une année de grands changements pour nos équipes, avec le départ de notre ancien directeur fin juin 2024. Nous avons aussi vu le départ de 6 acteurs-trices clés, pour des raisons différentes, mais qui ont nécessité des recrutements structurants pour notre réseau. Cela entraîne l'arrivée de nouvelles énergies et de nouvelles compétences au cœur de notre équipe et permet de voir le futur de manière optimiste et positive !



www.federation-de-charite.org
www.caritas-alsace.org

Suivez-nous !

