



Aidaphi  
"au coeur de l'action sociale"

## Fédérer les acteurs et agir en proximité...

MÉDICO-SOCIAL  
INSTITUTIONNEL DITEP

MÉDICO-SOCIAL  
AMBULATOIRE

PROTECTION  
DE L'ENFANCE

COHÉSION  
SOCIALE

MÉDICO-SOCIAL  
INSTITUTIONNEL  
AUTISME

# RAPPORT D'ACTIVITÉ ASSOCIATIF

# 2021



# SOMMAIRE



<b>3</b>	●	LE RAPPORT MORAL DU PRÉSIDENT
<b>5</b>	●	L'ÉDITO DE LA DIRECTION GÉNÉRALE
<b>11</b>	●	LA GOURVERNANCE ASSOCIATIVE
<b>15</b>	●	LE CODIR ASSOCIATIF
<b>15</b>	●	LES COMEX PAR SECTEUR D'ACTIVITE
<b>16</b>	●	LES RELATIONS EXTÉRIEURES DE L'ASSOCIATION
<b>17</b>	●	L'ACTIVITÉ DES SECTEURS
<b>56</b>	●	LES RESSOURCES HUMAINES
<b>58</b>	●	LE BILAN FINANCIER
<b>61</b>	●	LE CONTRÔLE DE GESTION
<b>62</b>	●	L'INFORMATIQUE
<b>63</b>	●	LE CONSEIL TECHNIQUE

# LE RAPPORT MORAL DU PRÉSIDENT

En 2021 les mesures d'urgence sanitaire sont toujours en vigueur. Ces 3 années de fonctionnement de crise ont mis à l'épreuve les capacités d'adaptation et les énergies de tous les acteurs de l'Association. Il faut souligner une nouvelle fois que l'ensemble des missions confiées aux établissements et services a été assuré grâce à la volonté et aux compétences des professionnels. La structuration organisationnelle et managériale réalisée depuis plusieurs années a révélé son efficacité. Les efforts pour poursuivre les objectifs d'équipement et de fonctionnement informatique ainsi que la généralisation de la numérisation des données, ont permis les conditions de la mise en place du télétravail et la gestion des dossiers en cours.

Pourtant, l'année 2021 a été marquée par des événements qui ont largement contribué à complexifier les difficultés liées à la COVID-19. Deux directeurs de secteur ont quitté l'Aidaphi, M. MEDINA pour le secteur d'activité Protection de l'Enfance et M. FARCY pour le secteur d'activité Cohésion Sociale. Durant plusieurs mois, la directrice générale a dû assurer l'intérim du secteur d'activité Cohésion Sociale et piloter celle du secteur d'activité Protection de l'Enfance en s'appuyant sur les cadres en place, avec le surcroît de tâches que cela suppose.

Cette situation a mis en lumière une question vitale pour le bon fonctionnement des activités :

- La difficulté de recrutement des cadres et au-delà, des professionnels qualifiés. Ce constat est national et s'inscrit dans le prolongement de l'épidémie de COVID qui a révélé le manque de personnel dans le sanitaire et le médico-social en partie lié au manque d'attractivité de ces métiers insuffisamment reconnus et rémunérés. Les réponses à cette problématique par les pouvoirs publics, Ségur de la Santé et ses prolongements successifs, ont pour l'instant produit plus d'attentes que de réponses. La question du recrutement est et demeurera une préoccupation, nécessitant des stratégies de compensation pour susciter des candidatures et des propositions d'évolution par le développement des compétences et des carrières.
- L'Association a eu à faire face au cours de l'année à une situation mettant en cause la sécurité des enfants suivis par le CAERIS (au nombre de 12). Un climat social tendu, en instrumentalisant l'inadaptation des locaux, a précipité les recherches en cours pour y répondre. Devant le risque encouru de fermeture administrative, la solution d'urgence prise par le Conseil d'Administration a été de transférer les enfants sur un site partiellement utilisé dans le même territoire. Paradoxalement, cette proposition a pu être acceptée par les autorités de financement (Conseil Départemental du Loiret et Agence Régionale de Santé) comme réponse provisoire à une situation d'urgence, alors qu'elle n'était pas envisageable dans le cours du temps. Comme il arrive quelquefois, cette crise a généré une opportunité en ouvrant une réflexion sur la reconfiguration des différents dispositifs de l'Association sur le territoire.

Ces quelques événements et situations problématiques ne sont évidemment qu'un focus sur un ensemble de fonctionnements rendus de plus en plus complexes. Ceci tient au moins à deux faits :

- La volonté de poursuivre la mise en conformité des pratiques au regard des obligations administratives professionnelles et sociales, met en évidence des pratiques acquises qui peuvent s'avérer en contradiction avec les exigences actuelles. Il s'ensuit une démarche de clarification et de formations pour permettre la construction d'un processus de changement, avec toutes les stratégies de résistances qu'il provoque.
- Le périmètre des activités et leurs diversités génèrent des statuts et des règles budgétaires différents, impliquant plusieurs autorités de tarification, alors que l'Association, employeur unique, doit s'inscrire dans le respect de l'égalité de traitement des salariés. Les gestions financières, comptables et RH, rendues de plus en plus techniques, peuvent donner l'impression d'être illisibles et susciter des questionnements. Le Conseil d'Administration, pour sa part, a souligné à chaque présentation de ces rapports l'effort pédagogique des rapporteurs pour les rendre ouverts à la compréhension et l'analyse.

Avis qui n'est malheureusement pas partagé par certains partenaires sociaux qui font appel à des cabinets dont les frais sont à la charge de l'Association et qui correspondent environ à un poste de travailleur social à chaque fois. Sur ce plan comme sur beaucoup d'autres, nous ne renoncerons pas à poursuivre l'effort de pédagogie qui, par la répétition, finira par transformer la défiance en une ouverture au débat dans un respect de chacun.

La lecture des différents rapports montre le dynamisme et la qualité du travail réalisé par l'ensemble des professionnels qui ont produit des développements et des progrès importants, même s'il reste encore et toujours à faire.

En termes de résultats positifs devant être soulignés, nous en retiendrons deux dans la mesure où ils viennent récompenser un travail de plusieurs années, menés avec pugnacité et résilience par les professionnels. Le Conseil d'Administration peut en témoigner pour les avoir accompagnés et soutenus :

- La demande de revalorisation des frais de siège a été signée par l'ARS. Les différentes fonctions qui manquaient au siège vont enfin pouvoir être mises en place par le recrutement des techniciens, ce qui permettra de répondre avec plus de cohérence et d'efficacité aux besoins propres à une association comme la nôtre (cf. rapports moraux 2019 et 2020).
- Les résultats financiers traduisent les efforts de rationalisation pour atteindre les équilibres budgétaires vers lesquels nous devons tendre au regard des financements publics. Au-delà des résultats bruts qui peuvent prêter à des conclusions fausses si l'on fait l'impasse sur leur analyse, ce qui est à souligner porte sur le retour à l'équilibre de plusieurs établissements et services qui se trouvaient en déficit récurrent depuis des années. Cet objectif a pu être atteint par un plan pluriannuel soutenu et accompagné par les autorités de tarification. Cette attitude nouvelle traduit d'ailleurs de leur part une évolution des rapports avec l'Association dont le sérieux des actions et propositions est reconnu, permettant à un dialogue approfondi de s'instaurer utilement.

Le dynamisme, le professionnalisme et le potentiel de développement observés sur l'ensemble des activités ne doivent pas occulter les interrogations sur la vie associative, et en tout premier lieu la situation du Conseil d'Administration. En 2019, la Chambre Régionale des Comptes interrogeait ce qu'elle considérait comme un déséquilibre entre le niveau d'activité de l'Association et la représentation de la personne morale, considérant le nombre d'adhérents trop faible ainsi que celui des administrateurs. Force est de constater que la situation n'a pas évolué et la question de la représentation politique de l'Association va commencer à devenir cruciale. La récente refonte de nos statuts, si elle était indispensable, n'a pas eu d'effet dans ce domaine. Ce constat de manque d'attractivité pour susciter l'engagement bénévole d'adhérents et d'administrateurs est récurrent et généralisé pour toutes les associations, mais il ne doit pas nous dispenser de réfléchir à un plan stratégique pour que l'image de l'Association soit plus attractive et susciter des adhésions. Ne nous cachons pas la difficulté de la chose. L'Aidaphi a connu ces dernières années des détracteurs, plus ou moins occultes et dont on peut interroger les buts et le sens de responsabilités, qui ont contribué à distiller une vision négative de l'Association. L'Aidaphi serait devenue une « entreprise » administrative et technocratique sans âme. Cette vision est nourrie par tout ce qui est évoqué précédemment à propos des évolutions et améliorations qui génèrent des mouvements de résistances. Pourtant, en tant qu'administrateur, nous pouvons revendiquer d'avoir contribué aux transformations régulières des modalités de gouvernance et de gestion. Elles ont permis d'adapter les missions et leurs fonctionnements et ainsi d'assurer leurs pérennités dans le nouveau contexte des politiques publiques, ce qui n'aurait pas été raisonnablement envisageable si les choses étaient restées en l'état.

En tant que bénévole, il peut être frustrant d'avoir à se soucier de dossiers budgétaires, financiers et des soucis de relations avec les autorités de tarification, sans oublier les questions RH. Cette crainte s'efface lorsque nous nous trouvons en situation de travail et d'échanges avec les techniciens compétents qui font les liens nécessaires avec les enjeux que représentent ces dossiers, pour la meilleure réponse pouvant être donnée aux personnes vulnérables.

Ces dernières réflexions me donnent l'opportunité de souligner combien l'engagement et la participation des administrateurs présents a été importante durant cette année, dans ce contexte sanitaire peu propice à des rencontres conviviales.

Je ne saurais conclure sans saluer et remercier chaleureusement tous les acteurs qui participent aux bons fonctionnements de l'Association, quels que soient leur place, rôle ou fonction.

**Jean-Louis LEBRAY**  
Président

# L'ÉDITO DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

Depuis une bonne dizaine d'années, les établissements sociaux et médico-sociaux connaissent une période intense de mutations consécutives aux réformes récentes entreprises dans le secteur de manière générale, mais pas exclusivement si l'on prend en compte également les évolutions en matière de protection des données personnelles ou de santé, ou bien de droit du travail. Ces nouvelles politiques modifient les caractéristiques gestionnaires des institutions et participent à l'avènement d'une nouvelle donne qui conduit nécessairement à repenser l'organisation, la stratégie, ainsi que le management pour l'amélioration continue des services proposés et l'optimisation des ressources humaines et financières essentiellement.

L'Aidaphi n'y échappe pas, avec notamment ses activités plurielles et ses financements multiples, sur un mode régional, répondant à des exigences administratives très diversifiées. La démarche qualité, la contractualisation, la maîtrise des dépenses publiques, l'évaluation des politiques publiques, la désinstitutionnalisation, entraînent des changements structurels profonds dans la gestion et dans l'organisation.

## L'Aidaphi est confrontée à 4 enjeux majeurs :



### Un enjeu éthique et structurel

placer la personne accompagnée ou la prise en charge au cœur des préoccupations (droit des bénéficiaires, participation projet personnalisé, politique de prévention de la maltraitance et de promotion de la bientraitance).



### Un enjeu qualitatif

améliorer de façon continue la qualité de service rendu aux bénéficiaires à travers la mesure de la qualité, l'efficacité de la stratégie et l'évaluation interne et externe.



### Un enjeu budgétaire

offrir le meilleur service au meilleur coût (efficacité), ce qui induit une stratégie de mobilisation, d'optimisation et de suivi fin des ressources.



### Un enjeu managérial

optimiser l'organisation et conduire le changement avec un management des ressources humaines favorisant le sens de l'engagement, les collaborations et la reconnaissance individuelle et collective, le développement et l'adaptation des compétences clés des professionnels, y compris des fonctions managériales, une gestion prévisionnelle des emplois et compétences et des parcours professionnels.

## Objectifs visés pour l'Aidaphi :

- ▶ Garantir à l'utilisateur et/ou à sa famille la mise en œuvre effective et constante de prestations et de services de qualité.
- ▶ Améliorer de façon continue les prestations individualisées.
- ▶ Faire évoluer la gestion des ressources humaines et renforcer la mobilisation des professionnels.
- ▶ Développer, valoriser et faire connaître l'engagement de chacun et les compétences des professionnels.
- ▶ Répondre aux exigences réglementaires, administratives et financières.
- ▶ Affirmer auprès de tous les acteurs (autorités de tarification, partenaires, etc...) notre volonté de progrès et de demeurer un acteur important sur la Région Centre-Val de Loire.

## RETOUR SUR 2021

L'année 2021 a été marquée par la poursuite de la crise sanitaire résultant de la pandémie de COVID-19 et de la survenance de nouveaux variants, nécessitant le renforcement des mesures sanitaires et l'ajustement des organisations pour faire face à l'absentéisme lié aux cas positifs et aux cas contacts. Une fraction importante des professionnels s'est vue assujettie à l'obligation vaccinale anti-COVID 19, tandis qu'un nombre significatif de structures l'était au passe sanitaire.

**Il est à noter l'investissement plein et entier de la plupart des salariés dans cette situation de crise sanitaire.**

### ✓ LA POURSUITE DE LA DEMARCHE QUALITE

En 2019, plusieurs séminaires qualité avaient été réalisés afin de relancer une dynamique et de sensibiliser l'ensemble de l'encadrement à la démarche qualité, sur ses enjeux, ses avantages et aux concepts associés. Ces séminaires, et les réflexions qui en ont résulté, ont permis de définir plus concrètement les orientations souhaitées pour la démarche qualité sur l'ensemble de l'Association.

La démarche ne se confond pas avec les évaluations internes et externes, mais les complètent et leur donnent une cohérence et une crédibilité plus forte en les inscrivant dans le quotidien et dans la durée. L'Aidaphi a souhaité dès 2020 développer des démarches qualité spécifiques et adaptées en fonction de chaque secteur d'activité et établissement et service. Ces démarches ont été accompagnées par 2 prestataires extérieurs.

Dans cette perspective et pour être en phase et en lien étroit avec les besoins des territoires et les pratiques des équipes, les démarches qualité doivent aussi prendre appui sur des orientations stratégiques claires et sur un cadre défini en termes de missions et prestations qui se retrouvent dans les différents projets (associatif, de secteur d'activité et d'établissement).

Ainsi sur l'année 2021 (comme en 2020), l'avancement et les efforts se sont concentrés sur la construction des fondations de la démarche à travers :

- ▶ L'avancée de la réécriture des projets des secteurs d'activité et de plus de la moitié des projets d'établissements et services de l'Association, sur la base notamment du projet associatif (validé en décembre 2020), des fiches actions du CPOM (non signé) et des besoins des territoires et des politiques publiques).
- ▶ La réflexion et le lancement de démarches qualité spécifiques au sein de différents établissements et services (sur la base et dans la continuité de ces différents projets) sont portés dans les établissements par des comités de pilotage nommés COFIL (instances collégiales de co-construction et de décision qui agissent aussi dans une démarche de questionnement permanent, toujours en lien avec les besoins et les attentes spécifiques des personnes accompagnées).
- ▶ La réalisation de 5 évaluations externes sur le seul secteur d'activité médico-social Ambulatoire (SESSAD 18, CAMSP 18, CMPP 41, CMPP Saint Jean de Braye, CMPP Pithiviers), dont certaines se termineront en 2022.

Afin d'acculturer le plus grand nombre à la démarche, ces travaux se sont accompagnés de formations/sensibilisations Qualité dispensées à un certain nombre de professionnels (notamment les membres ou les futurs membres des COPILs qualité) et une newsletter qualité a été élaborée et diffusée à l'ensemble des salariés de l'Aidaphi.

Le contexte de l'année 2021 n'a pas permis d'avancer et de finaliser le nombre souhaité de projets d'établissements et services ou de créer le nombre de COPILs pour porter et construire les démarches dans la majorité des établissements et services. Néanmoins, une dynamique se développe malgré toutes les difficultés rencontrées.

L'augmentation des frais de siège validée fin 2021 va permettre de recruter un chargé de mission qualité en CDI début 2022, en la personne de M. WACHÉ qui accompagnait déjà l'Association depuis 2018 en tant que prestataire extérieur sur la mise en œuvre de démarches qualité au sein de l'Aidaphi. Sa présence permettra ainsi d'être plus en support des différentes directions de secteur d'activité, afin notamment d'harmoniser les pratiques, en termes de supports et d'utilisation des supports tel que le préconise la Chambre Régionale des Comptes, mais également pour le suivi des aspects réglementaires, des outils de la loi 2002-2 à déployer encore sur certains établissements et à suivre.

### ✔ **La MISE en ŒUVRE du RGPD (Règlement Général pour la Protection des Données)**

En parallèle avec la démarche Qualité, une démarche sur la protection des données personnelles en lien avec l'application du Règlement Général pour la Protection des données (RGPD) est aussi à l'œuvre.

Le RGPD consacre et renforce les grands principes de la loi Informatique et Libertés de 1978, et accroît sensiblement les droits des citoyens en leur donnant plus de maîtrise sur leurs données. Le secteur sanitaire, social et médico-social est particulièrement sensible dans ce champ. Le RGPD ne concerne pas seulement les supports numériques, mais également tous les autres supports de traces, notamment les supports papiers, visuels, audiovisuels et, évidemment, informatiques.

**L'esprit du texte consiste donc d'abord à faire en sorte que les personnes individuelles voient garantis un certain nombre de droits, dont celui d'accès, de modification, de destruction, d'oubli.**

**Dans le cadre de cette démarche, a été nommé en 2021 un DPO (Délégué à la Protection des données, ou en Anglais Data Protector Officer) qui est une obligation pour l'Aidaphi, traitant des données de santé (données sensibles) sur des personnes vulnérables. Ses principales missions concernent principalement :**

- ▶ Le contrôle du respect des règles RGPD, l'information et le conseil, notamment auprès du responsable du traitement (direction générale).
- ▶ La coopération avec l'autorité de contrôle en faisant office de « point de contact ».

Le choix du DPO a été porté sur la personne de M. WACHÉ qui, comme cité précédemment, sera recruté en tant que Chargé de mission qualité. Il accompagnait aussi l'Association sur ces aspects depuis 2018. Le DPO anime le **COPIL RGPD / Système d'information Aidaphi créé en 2019** pour définir et mener la stratégie Associative sur la protection des données, en mettant en synergie la démarche d'amélioration continue de la qualité et le système d'information.

Les principales actions menées en 2021 et poursuivies en 2022 sont présentées ci-dessous :

- ▶ Permettre le droit d'accès des informations des personnes de manière aisée et réactive.
- ▶ Réaliser un inventaire des données existantes sur l'ensemble des services.
- ▶ Elaborer les registres des traitements.
- ▶ Informer l'ensemble des professionnels et usagers.
- ▶ La mise en place d'outils de conformité tels que les « logiciels métiers » pour la mise en œuvre du DUI (Dossier Usager Informatisé).

### ✔ **L'ELABORATION DU CPOM ARS**

Le CPOM est un enjeu très important pour l'Association. Le dossier a été élaboré en 2019 avec l'accompagnement de l'Uriopss. En revanche, la crise sanitaire ne nous a pas permis de poursuivre les rencontres avec l'ARS pour échanger autour des fiches-actions et des aspects financiers. Pour autant, nous avons malgré tout élaboré des fiches-actions pour notre propre gouverne, que nous suivons en interne afin de suivre l'activité, la faire évoluer et la transformer le cas échéant. Durant l'année 2021, nous avons travaillé la question des indicateurs concernant ce CPOM et la traduction informatique et comptable.

## ✓ LES FRAIS DE SIEGE

L'Aidaphi a obtenu les frais de siège à hauteur de 3.90 % par arrêté daté du 26 octobre 2021, avec un effet rétroactif dès le 1<sup>er</sup> janvier 2021. Ainsi, les postes de Contrôleur de Gestion et de Directeur des Ressources Humaines sont maintenant financés dans ce cadre. M. Jonathan WACHÉ, qui accompagnait jusqu'à présent l'Aidaphi dans la mise en œuvre de la démarche qualité via une prestation extérieure, est pressenti pour poursuivre cette activité en tant que salarié. Un technicien informatique et un poste administratif supplémentaire (pour une amplitude horaire de l'accueil plus importante) seront recrutés dans le courant du 1<sup>er</sup> trimestre 2022.

Dans le cadre de ces recrutements, des bureaux du CMPP seront mobilisés pour installer les directeurs de secteurs d'activité afin de permettre l'intégration au Siège des professionnels recrutés dans le cadre des frais de Siège.

## ✓ REMUNERATIONS – SEGUR DE LA SANTE

Les mesures de revalorisation salariale arrêtées dans le cadre des accords du Ségur de la santé conclus en 2020 et déclinés dans le secteur médico-social ensuite n'ont pas pu être versées sur 2021 aux professionnels de l'Aidaphi. Tel a été le cas pour l'indemnité « Ségur 1 » dont la recommandation patronale prise par Nexem au mois de novembre 2020 pour les professionnels des établissements de santé. Si les salariés de l'Hôpital de Jour étaient susceptibles d'en bénéficier, elle n'a pu être versée au nom du principe de l'égalité salariale entre les professionnels exerçant un même métier. L'indemnité Ségur 1 n'est en effet financée que pour les personnels du secteur sanitaire. Il n'est pas possible financièrement pour l'Aidaphi d'assumer son financement pour les professionnels des autres secteurs. S'agissant de l'indemnité LAFORCADE 1 bénéficiant aux professionnels des soins et rééducation de certains établissements du médico-social, la recommandation patronale prévoyant son versement n'a été prise qu'en décembre 2021 au niveau de la branche.

Tout au long de l'année 2021, l'Aidaphi a poursuivi ses actions auprès des autorités et via ses réseaux professionnels, dont l'URIOPSS, la FAS et Nexem, pour que les mesures de revalorisation salariale puissent être accordées à tous les professionnels du secteur sanitaire, social et médico-social, sans distinction de métier ou de nature des structures.

## ✓ LA GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences)

La crise sanitaire liée à la pandémie de COVID-19 n'a pas permis la finalisation de la démarche GPEC associative sur 2021. Néanmoins, l'identification des métiers et emplois sur la base de la cartographie associative des métiers s'est poursuivie, avec mise en œuvre des modifications d'intitulé et de statut le cas échéant. L'intégration de la composante « compétences » dans tous les domaines du management des ressources humaines (recrutement, formation, parcours professionnel, mobilité, ...) s'est poursuivie.

La campagne des entretiens professionnels 2014-2020 s'est close en 2021 (report réglementaire en lien avec la crise sanitaire). Un module dédié au pilotage des campagnes des entretiens professionnels a été intégré dans le système d'information (EIG).

## ✓ RECRUTEMENTS

La démarche de diversification des profils recrutés s'est accrue en 2021. Des professionnels aux compétences acquises dans des environnements professionnels diversifiés et transposables à l'Aidaphi ont été recrutés sur différents emplois. Pour les fonctions managériales, la démarche a été confortée par le processus de recrutement systématisé en 2020.

L'année 2021 a vu s'accroître les difficultés pour recruter des personnels éducatifs et sociaux, ces difficultés étant plus prégnantes sur certains secteurs d'activité et certaines zones géographiques.

La problématique cruciale du recrutement sur les postes médicaux vacants n'a pas trouvé de solution. Le départ de médecins sur 2021 et l'absence d'autres l'a tout au contraire amplifiée.

## ✓ MOBILITÉS

L'année 2021 a été marquée par le renouvellement des remplacements sur des postes de directions de secteurs d'activité (Protection de l'enfance, Cohésion sociale, Médico-social institutionnel Autisme) et d'établissements et services. Certains postes de direction d'établissement ont pu être pourvus par mobilité interne (MAS-CALME, PMS 18, Hôpital de Jour, ...). La direction générale est intervenue directement pour

assurer la direction des structures concernées, dont les secteurs d'activité de la Cohésion sociale et de la Protection de l'enfance durant les phases transitoires.

La démarche de mobilité interne des professionnels a été amplifiée, offrant des opportunités de changement de secteur d'activité, de structure ou d'emploi à des professionnels éducatifs, sociaux et administratifs. Elle a été directement activée au profit des professionnels des structures de la Cohésion sociale d'Orléans dans le cadre de la réorganisation des activités qui a trouvé son aboutissement en 2021. Un parcours de formation des cadres intermédiaires a été élaboré en collaboration avec l'ERTS pour permettre de former et accompagner les professionnels sélectionnés pour évoluer vers la fonction de chef de service. La sélection du premier groupe de professionnels intégrés à ce parcours a été opérée en 2021.

### ✓ **COMMUNICATION**

L'Aidaphi a renforcé sa communication externe et interne, en lien avec son partenaire spécialisé et le relai interne d'une assistante de direction du Siège social.

La newsletter à destination des professionnels de l'Aidaphi a été réactivée. Elle permet aux professionnels de présenter leurs activités et réalisations. Elle fait l'objet d'une diffusion par mail. Elle a été déclinée en newsletters spécialisées (démarche qualité, RGPD). Les newsletters viennent compléter le dispositif de communication qui reposait sur le site internet de l'Aidaphi et sa page Facebook.

Les directions ont été sensibilisées sur leur rôle primordial de relai d'informations descendantes auprès de leurs équipes, mais également ascendantes auprès du Siège social.

### ✓ **LES FORMATIONS**

Un volume important d'actions de formations inscrites aux plans de développement des compétences 2021 a pu être réalisé malgré les contraintes importantes au niveau de l'organisation générées par la crise sanitaire.

Les actions collectives visant à la maîtrise des logiciels de bureautique des professionnels, dont les besoins avaient été préalablement évalués via un questionnaire diffusé au niveau associatif, ont été réalisées.

Une formation collective en intra a été élaborée avec l'ERTS pour l'acquisition des compétences nécessaires pour exercer la fonction d'assistant médico-social. Elle a débuté en 2021 avec les professionnels administratifs du secteur médico-social ambulatoire destinés à exercer la fonction d'assistant médico-social, en lien avec le déploiement du DUI.

Le cycle de formation de tous les directeurs et chefs de services s'est poursuivi (santé et sécurité, optimisation posture managériale) et s'est enrichi d'une formation sur la gestion budgétaire et la tarification.

Un module dédié à la gestion de la formation a été installé sur le système d'information (EIG) utilisé par tous les professionnels intervenant sur le processus de gestion du management des ressources humaines. Il permet un pilotage et un suivi au plus près de l'exécution des PDC et de la gestion budgétaire de la formation.

### ✓ **RELATIONS SOCIALES**

Le CSE central a été mis en place au début de l'année 2021.

Le CSE de la Cohésion Sociale, dont le 2<sup>ème</sup> collège a été reconfiguré à l'issue des élections partielles tenues à la fin 2020, a procédé à la désignation d'un expert pour la consultation sur la situation économique et financière 2020 de la seule compétence du CSE central. L'Aidaphi a contesté la désignation en justice. Le tribunal judiciaire d'Orléans a fait droit à la demande du CSE au travers d'un jugement dépourvu de base légale et contre lequel l'Aidaphi a été contrainte de former un pourvoi en cassation.

Les négociations annuelles obligatoires ont vu la conclusion d'un accord collectif substituant un forfait mobilités durables à l'indemnité kilométrique vélo, outre la reconduction des accords sur le maintien de salaire et les congés spéciaux. La renégociation des accords sur l'emploi des jeunes et des seniors et sur l'égalité entre les femmes et les hommes qui arrivaient à échéance au 31 décembre 2021 n'a malheureusement pas pu aboutir. L'Aidaphi a décidé d'appliquer leurs dispositions de manière unilatérale.

✓ **LES DUERPS (Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels) et LES RPS (Risques Psychosociaux)**

L'élaboration et la mise à jour des DUERPS (hors RPS) ont été finalisées sur 2021 pour une très large majorité des établissements et services. Les directions ont bénéficié de l'appui direct du partenaire avec lequel collabore l'Aidaphi.

S'agissant des RPS, la démarche d'évaluation s'est poursuivie et a été renforcée par des phases renforcées d'observation en situation des professionnels, et des échanges collectifs et individuels approfondis avec les professionnels et leur direction. Idem pour les étapes préalables de communication et de présentation.

✓ **LE SYSTEME D'INFORMATION de l'Aidaphi s'est profondément transformé**

La transformation amorcée en 2020 s'est poursuivie sur 2021. Après l'évolution matérielle, les mises à niveau logicielles ont pris le relais. Les serveurs virtualisés sont au nombre de 15, permettant la gestion des 5 secteurs d'activités mais aussi la sécurité et les applications métier.

Un des chantiers entamés est celui de la sécurité. L'enjeu a été de préserver la sécurité du système d'information, aussi bien physiquement que d'attaques extérieures cybercriminelles comme certaines entreprises privées, publiques et établissements de santé et hospitaliers, ont pu être victimes.

✓ **LE DEPLOIEMENT DU DOSSIER USAGER INFORMATISÉ**

L'année 2021, bien que moins perturbée par la crise sanitaire que l'année 2020, a retardé légèrement le calendrier de déploiement du DUI.

Si le secteur ambulatoire est totalement en production depuis Octobre 2021, c'est-à-dire dans l'utilisation réelle et non plus en phase de test, le secteur DITEP a débuté la mise en place du DUI au dernier trimestre 2021 par sa phase d'analyse.

De plus, l'Aidaphi s'est inscrite dans le programme de l'ESMSS qui vise à généraliser l'utilisation du numérique dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux, et a été retenue avec une dizaine d'autres associations de la Région Centre comme pilote de ce programme.

Vaste chantier que cette transition nationale au numérique et son accompagnement auprès de nos salariés et nos usagers.

✓ **LE DEPLOIEMENT D'UN LOGICIEL DE PLANIFICATION ET DE GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL (OCTIME)**

Le logiciel est passé en mode production au Siège de l'Association en cette fin d'année 2021. Un établissement du secteur Autisme (Le Défi à Montoire-sur-Loir) a débuté sa phase de test en début d'année. Le paramétrage s'affine en ce sens pour prévoir la mise en utilisation définitive sur l'Association en 2022.

✓ **PERSPECTIVES INFORMATIQUES SUR 2022**

- ▶ Accentuer la sécurité de notre système d'information par la mise à niveau de nos serveurs les plus anciens en termes de systèmes d'exploitation, ainsi qu'en accentuant l'accès par du cryptage de sécurité pour éviter les cyber-attaques.
- ▶ Uniformiser le logiciel DUI sur l'ensemble de nos activités Médico-sociales et Autisme et se préparer à en ouvrir l'accès à nos usagers.
- ▶ Finaliser le logiciel de planification et de gestion du temps de travail (OCTIME) pour prévoir la mise en utilisation définitive sur l'Association en 2022.
- ▶ S'ouvrir à de nouvelles technologies et méthodes de travail.

**Patricia DOUANE**  
Directrice Générale

# LA GOUVERNANCE ASSOCIATIVE

## Le conseil d'administration

L'Aidaphi est administrée par un Conseil d'Administration composé, au 25 juin 2021, de 8 membres actifs et 2 membres qualifiés. Il est seul habilité à prendre les décisions concernant :

- Toutes acquisitions, tous échanges, aliénations des immeubles nécessaires aux buts poursuivis par l'Association, ainsi que toutes constitutions d'hypothèques sur lesdits immeubles,
- La prise à bail ou la location des locaux nécessaires aux besoins de l'Association, quelle que soit la durée du bail,
- La souscription de tous emprunts nécessaires aux buts poursuivis par l'Association, au fonctionnement d'établissements existants ou à créer,
- La création, la transformation, la fermeture et la reprise d'établissements ou services,
- La nomination du directeur général de l'Association sur proposition du bureau,
- L'arrêté des comptes annuels de l'Association dans la perspective de leur soumission à l'approbation de l'assemblée générale, des établissements et services sur proposition du directeur général de l'association et du responsable financier de l'Association. Le conseil d'administration est seul compétent pour arrêter les budgets prévisionnels et/ou états prévisionnels (quelle que soit la terminologie retenue par les textes) exigés par le code de l'action sociale et des familles pour le financement des établissements et services. Il adopte également les comptes administratifs et/ou états réalisés (quelle que soit la terminologie retenue par les textes) exigés par le code de l'action sociale et des familles avant leur transmission aux autorités de tarification,
- L'adhésion de l'Association à d'autres personnes morales,
- La création de structures permettant à l'association d'atteindre ses buts,
- L'établissement et la modification du règlement de fonctionnement de l'Association,
- L'acceptation des dons et legs.

Le conseil d'administration peut créer toute instance (commission, comité, ...) permanente ou temporaire qu'il juge utile en veillant à leur conformité avec le projet associatif, au rayonnement de l'association dans son environnement, à l'activité et la qualité des accompagnements.

La composition, le rôle et les modalités de fonctionnement de ces instances sont fixés par le conseil d'administration.

Le Conseil d'Administration s'est réuni 9 fois au cours de l'année 2021 dans la configuration de réunions réunissant Bureau et Conseil d'Administration pour traiter les points suivants :

**22/01/2021**

- Approbation du procès-verbal de la réunion du BUREAU-CA du 4 décembre 2020
- Points d'actualité (perspectives 2021, point de situation COVID-19, ...)
- Validation des projets d'établissements 2020-2025 du Service de Gestion Immobilière, de l'Espace Ressources Logement, du Centre d'Accueil pour Demandeurs d'Asile 36 et du Centre Provisoire d'Hébergement pour réfugiés et bénéficiaires de la protection subsidiaire 28
- Présentation du rapport d'observations définitives relatif au contrôle des comptes et de la gestion de l'Aidaphi dans le cadre exclusif de l'enquête relative à la protection de l'enfant et plus particulièrement à l'accueil de mineurs non accompagnés, accompagné de la réponse de l'Aidaphi
- Programmation des réunions du Copil portant sur la révision des statuts
- Questions diverses retenues en séance

**19/02/2021**

- Approbation du procès-verbal de la réunion du BUREAU-CA du 22 janvier 2021
- Validation de la 3<sup>ème</sup> phase des BP 2021 pour les structures financées par subventions et des dossiers COSA à déposer début 2021 notamment auprès de la DRDJSCS (Cohésion Sociale)
- Points d'actualité (point de situation COVID-19, point de situation Cohésion Sociale, Point de situation CAERIS, ...)
- Questions diverses retenues en séances (frais de siège)

**25/03/2021**

- Approbation du procès-verbal de la réunion du BUREAU-CA du 19 février 2021
- Convention d'assistance technique et de prestations de services au bénéfice de Saveurs et Talents
- Points d'actualité associative (suivi de situation CAERIS, point de situation Cohésion Sociale, CSE Central, ...)
- Questions diverses retenues en séance

**28/04/2021**

- Approbation du procès-verbal de la réunion du BUREAU-CA du 25 mars 2021
- Arrêt des comptes administratifs 2020
- Point d'actualité (convention d'assistance technique et de prestations de service au bénéfice de Saveurs et Talents, point de situation Cohésion Sociale, point de situation sur la crise sanitaire COVID-19, ...)
- Désignation membres Aidaphi au Conseil d'Administration de la Fondation Lelong-Laillet
- Questions diverses retenues en séance

**28/05/2021**

- Approbation du procès-verbal de la réunion du BUREAU-CA du 28 avril 2021
- Point d'actualité (renouvellement agréments au titre de l'intermédiation location et de la gestion locative et au titre de l'ingénierie sociale, technique et financière, point de situation COVID-19, points de situation Cohésion Sociale et Protection de l'Enfance, point sur les frais de siège, ...)
- Organisation de la partie statutaire et du déroulement de la journée de l'Assemblée Générale Mixte, Ordinaire et Extraordinaire, du 25 juin 2021
- Programmation des prochaines réunions du Bureau et du Conseil d'Administration
- Questions diverses retenues en séance

**10/09/2021**

- Approbation du procès-verbal de la réunion du BUREAU-CA du 28 mai 2021
- Election du Bureau suite à l'Assemblée Générale Ordinaire du 25 juin 2021
- Validation du projet de service Arc-en-Ciel 2021-2025, du projet d'établissement ESAT 2021-2025 et du livret d'accueil CHRS ADELE
- Création d'un poste adulte-relais dans l'Indre
- Points d'actualité (situation pass sanitaire, les enjeux de rentrée par secteur d'activité, RH : recrutements et dialogue social, ...)
- Questions diverses retenues en séance (mandats CDAPH)

**28/10/2021**

- Approbation du compte-rendu de la réunion du BUREAU-CA du 10 septembre 2021
- Validation des BUDGETS PREVISIONNELS 2022
- Points d'actualité associative (frais de Siège, ESMS Numérique, Protection de l'Enfance, ...)
- CVS
- Validation des projets de service CADA 45, CHU 45 et Résidence Sociale Les Floréales
- Questions diverses retenues en séance

**23/11/2021**

- Approbation du compte-rendu de la réunion du BUREAU-CA du 28 octobre 2021
- Points d'actualité associative (frais de siège, point de situation dispositif CAERIS, point de situation MAS Ardentes, ...)
- Programmation calendrier 2022 réunions BUREAU – CONSEIL D'ADMINISTRATION – ASSEMBLEE GENERALE
- Questions diverses retenues en séance

**15/12/2021**

- Approbation du compte-rendu de la réunion du BUREAU-CA du 23 novembre 2021
- Validation des budgets des ESMS du périmètre CPOM ARS (phase 2 de la période budgétaire)
- Points d'actualité associative (point sur le jugement CSE Cohésion Sociale, point de situation dispositif CAERIS suite à la réunion avec le CD 45)
- Vente locaux Rougemont et Bouzonville
- CVS
- Programmation première réunion Commission Stratégie
- Changement dénomination DITEP
- Questions diverses retenues en séance

Le Conseil d'Administration a réuni 2 commissions financières au cours de l'année 2021 pour une présentation :

- en avril : des axes de structuration des comptes administratifs 2020 avant validation par le Conseil d'Administration,
- en octobre : des orientations des budgets prévisionnels 2022 avant validation par le Conseil d'Administration.

## Le bureau

- Le bureau prépare les réunions des instances statutaires et met en œuvre les décisions du conseil d'administration ; il expédie les affaires courantes.
- Le bureau assiste le ou la Président(e).

Le Bureau s'est réuni 8 fois dans la configuration de réunions réunissant Bureau et Conseil d'Administration.

# L'assemblée générale

L'Assemblée Générale Ordinaire délibère et statue principalement sur :

- Le rapport du conseil d'administration sur l'activité l'Association, les rapports du trésorier et du Commissaire aux comptes sur sa situation financière, sur les comptes annuels et sur les orientations futures,
- La nomination, la cooptation et éventuellement la révocation des administrateurs, sauf cas de révocation d'un membre du bureau qui relève des pouvoirs du conseil d'administration,
- La nomination des Commissaires aux comptes titulaire et suppléant,
- Le montant des cotisations.

L'Assemblée Générale Extraordinaire délibère et décide :

- De toutes les modifications à apporter aux statuts,
- De la dissolution anticipée de l'Association,
- De sa fusion ou union à d'autres associations poursuivant un but analogue, tant en qualité d'absorbante que d'absorbée, ou dans le cadre d'un apport partiel d'actif, tant en qualité d'apporteuse que de bénéficiaire.

Une Assemblée Générale Mixte (Ordinaire et Extraordinaire) s'est tenue le 25 juin 2021 au Siège social de l'Aidaphi. Au cours de cette séance, l'Assemblée Générale Ordinaire a porté sur :

- L'approbation du procès-verbal de l'Assemblée Générale Ordinaire du 26 juin 2020.
- La présentation du rapport moral 2020 de l'Association, présentation du rapport d'activité associatif 2020, présentation du rapport d'orientations 2022 de l'Association.
- La présentation du rapport financier 2020 et du rapport du Commissaire aux comptes.
- La présentation des votes (rapport moral, rapport d'activité, rapport d'orientations, rapport financier, quitus, affectation des résultats).
- Les votes et renouvellement du tiers sortant du CA.
- L'approbation du montant de la cotisation.
- Les questions diverses.

L'Assemblée Générale Extraordinaire a porté sur :

- L'approbation du procès-verbal de l'Assemblée Générale Extraordinaire du 4 décembre 2020.
- La modification des statuts de l'Aidaphi.



## LE CODIR ASSOCIATIF

Le Codir associatif, composé de la direction générale, des fonctions supports du siège (DRH, DAF, ...) et des directeurs d'activité se réunit 1 à 2 fois par mois afin d'aborder ou de traiter divers sujets tels que :

- ▶ Points d'actualité
- ▶ Enjeux associatifs (CPOM, frais de siège, ...)
- ▶ Ressources Humaines (DUERP, RPS, CSE, ...)
- ▶ Démarche qualité (projets établissement, évaluations, ...)
- ▶ Système d'information
- ▶ Sécurité
- ▶ ...



## LES COMEX PAR SECTEUR D'ACTIVITE

Les Comex par secteur d'activité, composés de la direction générale, des fonctions supports du siège (DRH, DAF, ...), des directeurs d'activité et des directeurs d'établissement se réunissent 3 fois par an afin de réaliser un état des lieux de l'activité des établissements et services à l'appui d'indicateurs clés (RH, financiers, ...) ou de traiter divers sujets tels que : les évènements marquants, la qualité, les locaux, les projets en cours, ...



# LES RELATIONS EXTÉRIEURES DE L'ASSOCIATION

Quelques participations régulières de l'Association, aux travaux de :

- L'URIOPSS
- CREAM
- L'ERTS-ARDEQAF
- UNIFAF
- La CDAPH
- CIDFF
- CNAHES
- Interstice
- L'UNIOPSS
- L'UDAF
- [...]
- NEXEM
- Le Mouvement du Nid
- L'UNIFED
- La MDPH Loiret-Indre
- La Fédération des Acteurs de la Solidarité
- Saveurs et Talents
- Les PEP
- La DIHAL
- Habitat et Humanisme
- Fédération « Citoyens et Justice »
- L'ACESM
- La FN3S
- L'APHL
- L'USAS
- France Loire
- AMARA 45
- L'AHU
- La FAPIL
- L'Agence du Don en Nature



# SECTEUR D'ACTIVITÉ MÉDICO-SOCIAL AMBULATOIRE

## Présentation du secteur

Ses dispositifs – ses missions – ses publics

Le secteur d'activités médico-social ambulatoire couvre les 3 secteurs de l'action sanitaire, sociale et médico-sociale, se caractérisant par **la grande diversité des prestations offertes sur 4 départements de la région Centre-Val de Loire** (Loiret, Loir-et-Cher, Cher et Indre).

13 des 15 établissements et services qui le composent appartiennent au secteur médico-social dont 12 services ambulatoires, s'agissant de :

- ▶ **5 CMPP** (Pithiviers, Orléans, Blois, Bourges et Châteauroux). Les CMPP participent à l'offre de soins de proximité en santé mentale et accueillent des enfants et adolescents de 2 à 20 ans (parfois 6 à 20 ans) pour une prise en charge ambulatoire de leurs troubles. A eux tous, ils portent actuellement 8 antennes dans des zones infra-départementales des 4 départements couverts, soit 13 sites au total. Souvent caractérisées par deux facteurs aggravants en matière de santé mentale :
  - un pourcentage de population vivant en dessous du seuil de pauvreté supérieure à la moyenne nationale de 15%,
  - et, facteur aggravant pour les antennes, une démographie médicale encore plus carencée qu'en périphérie des villes de préfecture.
- ▶ **2 CAMSP** de Bourges et Châteauroux. Les CAMSP sont spécialisés dans la prévention et la prise en charge précoce du handicap. Ils proposent une prise en charge ambulatoire aux enfants de 0 à 6 ans présentant ou ayant un risque de handicap.
- ▶ **AIDA**, Plateforme départementale de diagnostic précoce de l'autisme rattachée au CAMSP de Châteauroux.
- ▶ **3 SESSAD dont 2 pour Déficients sensoriels DA/DV<sup>1</sup> (Bourges et Châteauroux) et 1 pour déficients auditifs et TSLO<sup>2</sup> (Blois)**. Ces SESSAD veillent à l'accompagnement médico-social pluridisciplinaire dans tous les lieux de vie de l'enfant (crèche, école, domicile, ...) et à l'intégration scolaire d'enfants et adolescents avec déficits auditifs et visuels.

S'ajoutent à ces 11 services médico-sociaux, **un ESAT**, Les Ateliers des Fadeaux à Châteauroux, accueillant des adultes avec Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH) en milieu de travail protégé.

<sup>1</sup> DA/DV : Déficience auditive et Déficience visuelle

<sup>2</sup> TSLO : Troubles sévères du langage oral

Le secteur d'activité dit « médico-social » ambulatoire compte encore à son actif :

- ▶ Un service social, le **LAEP** « Le petit Pont », Lieu d'Accueil Enfants Parents destiné aux 0-3 ans en amont de la scolarisation.
- ▶ Un établissement sanitaire de pédopsychiatrie pour enfants de 3 à 12 ans, **l'hôpital de jour Pierre Chevaldonné** à Orléans (33 places), auquel est associé un **Service d'Accueil Familial et Thérapeutique** (8 places).

### Nouvellement venue en 2021

- ▶ **La PCO 45, Plateforme** départementale du Loiret pour le repérage des TND chez les enfants de 0-12 ans (file active cible de 1300 enfants). Ce service a commencé son activité le 25 janvier 2021 pour les 0-6 ans et s'est vu confirmé, en novembre 2021, l'extension 7-12 ans avec 25 000 € octroyés au titre des fonds d'amorçage.

### Pour un total de :

- 14 agréments + 1 convention ARS-Aidaphi pour la PCO 45.
- 16 sections budgétaires (incluant le budget commercial de l'ESAT et l'obligation d'une comptabilité analytique pour la PCO 45).

## Le cadre réglementaire

L'hôpital de jour Pierre Chevaldonné et son SAFT sont régis par le Code de la santé publique.

La PCO 45 est régie par :

- le code de la santé publique et notamment les articles L2135-1 et R2135-1 à 4 qui précisent les conditions d'application du parcours de bilan et intervention précoce, préalables au diagnostic d'un trouble du neurodéveloppement, ainsi que L3221-1, L4331-1, L4332-1 ;
- le code de la sécurité sociale et notamment les articles L174-17, L174-8, L162-5, L162-9 ;
- la circulaire N°SG/2018/256 du 22 novembre 2018 relative à la mise en place des plateformes d'orientation et de coordination dans le cadre du parcours de bilan et d'intervention précoce pour les enfants avec des troubles du neurodéveloppement et l'instruction XXXX du XXXX relative à la mise en œuvre des plateformes d'orientation et de coordination dans le cadre du parcours de bilan et d'intervention précoce pour les enfants avec des troubles du neurodéveloppement ;
- le décret n° 2018-1297 du 28 décembre 2018 relatif au parcours de bilan et intervention précoce pour les troubles du neurodéveloppement ;
- l'arrêté du 16 avril 2019 fixant le modèle de contrat type pour les ergothérapeutes, psychomotriciens et psychologues pris en application de l'article L. 2135-1 du code de la santé publique ; l'arrêté complétant l'arrêté du 16 avril 2019 relatif aux modalités d'intervention précoce des psychologues (sous-réserve qu'il ait été signé préalablement).
- l'Instruction interministérielle N°DGCS/SD3B/DGOS/DSS/DIA/2019/179 du 19 juillet 2019 relative à la mise en œuvre des plateformes de coordination et d'orientation dans le cadre des parcours de bilan et intervention précoce des enfants de moins de 7 ans présentant des troubles du neurodéveloppement.
- la CIRCULAIRE INTERMINISTERIELLE N° DIA/DGCS/SD3B/DGOS/R4/DGESCO/2021/201 du 23 septembre 2021 relative au déploiement des plateformes de coordination et d'orientation et l'extension du forfait d'intervention précoce de 7 à 12 ans.

Les CAMSP et CMPP sont régis par le décret n° 56-284 du 9 mars 1956 portant sur les conditions d'autorisation des établissements de cure et de prévention pour les soins aux assurés sociaux, complété en 1963 par une annexe XXXII (décret n° 63-146 du 18 février 1963) et en 1976, par une annexe XXXII bis consacrée aux CAMSP (décret n° 76-389 du 15 avril 1976).

Les SESSAD exercent leurs missions selon les textes des annexes XXIV Quater même date et XXIV Quinquies du décret n° 88 423 du 22 avril 1988.

A ces textes fondateurs, se sont principalement ajoutées les lois :

- n° 2002-2 du 2 Janvier 2002 relative à la rénovation de l'action sociale et médico-sociale<sup>3</sup> ;
- n° 2005-102 du 11 Février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;
- n° 2009-879 du 21 Juillet 2009 portant réforme de l'Hôpital et relative aux Patients, à la Santé et aux Territoires (dite Loi HPST) ;
- n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé du 27 janvier 2016.

Sans oublier de nombreux décrets, circulaires et Recommandations des bonnes pratiques de la HAS.

## Faits marquants de l'année

### 1 • Une crise sanitaire s'installant dans le temps

Et se traduisant, comme l'année précédente, par une discontinuité des soins avec pertes de chances pour les enfants accompagnés et par un important surcroît de travail pour les professionnels.

**Pour autant, nous devons nous féliciter de la poursuite et de la mise en œuvre des projets qui avaient été planifiés malgré ce contexte difficile.**

### 2 • Actualisation des obligations issues de la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002

- Tous les projets d'établissements et de services sont à jour au 31-12 (les projets de service des CMPP et CAMSP 36 seront cependant à actualiser en 2023).
- Les évaluations externes ont été réalisées sur 2 ans sur l'ensemble du secteur ambulatoire (2020 et 2021 avec finalisation de certains rapports début 2022) ainsi qu'une enquête de satisfaction mise en place fin 2021.

Ces travaux aboutis permettront l'ouverture d'une fenêtre pour l'actualisation en 2023 des livrets d'accueil et règlements de fonctionnement.

### 3 • Poursuite de la mise en œuvre du calendrier CPOM 2019-2023 (non signé par l'ARS)

A noter que les objectifs ciblés par les fiches-actions prévues pour 2019-2023 sont déjà bien avancés, notamment les fiches-actions suivantes, même si la liste ci-dessous n'est pas exhaustive :

#### FA 1-1 : Favoriser les coopérations interinstitutionnelles

La PCO 45 a mis l'Aidaphi au cœur d'un réseau interinstitutionnel associant l'ensemble des lignes 1, 2 et 3 dont le CHRO, le CHAM et G. Daumezon + Conseil départemental du Loiret et Education Nationale, le tout via une convention signée de 13 partenaires + un avenant avec l'APIRJSO, sans oublier la convention Initiale avec l'ARS et celle avec la CPAM. La reconnaissance de la légitimité de la place de l'Aidaphi dans ce réseau interinstitutionnel a été démontrée par la demande de l'ARS que l'Aidaphi porte l'extension des PCO au profit des 7-12 ans, ce qui va accroître encore notre rôle de pilote inter-institutionnel dans le département du Loiret. Nous poursuivons par ailleurs, dans ce même esprit, notre soutien à la PCO 41 qui a un démarrage frileux (portage par le CAMSP Hospitalier) comme nous avons, dans la limite des moyens de l'Indre, repositionné la PCO 36 dans un paysage inter-institutionnel élargi. Ce travail de lien dont nous sommes à l'initiative va être mis en place en collaboration avec la PCO 18.

#### FA 2-2 : Favoriser le repérage précoce

Le secteur ambulatoire a développé en continu une politique d'achats d'outils étalonnés en vue du dépistage précoce, tout comme une réflexion est en cours sur l'accès de nos services aux plus jeunes via des créneaux dédiés de bilans et interventions précoces dans nos CMPP. Cette activité de repérage précoce va venir renforcer l'activité traditionnelle des CMPP comme Centre de santé mentale. Nous avons également fait évoluer nos profils de recrutement à cette fin.

---

<sup>3</sup> Ce texte « cadre » pour l'ensemble du secteur a été l'un des 1ers textes encadrant véritablement l'activité des ESAT, lesquels relèvent aussi du Code du travail en matière d'hygiène, santé et sécurité au travail.

#### **FA 4-3 : Favoriser l'accès aux soins par le développement notamment de l'e-santé**

Nous avons en 2021 participé à 2 reprises à la campagne des fonds d'amorçage dans le cadre du projet ESMS numérique et obtenu de l'ARS CVL une subvention de 280 000 €, dont 180 000 € au profit du médico-social ambulatoire pour la mise en œuvre d'une interopérabilité avec l'e-santé et pour l'évolution du DUI Alfa Next via un volet médical, dont logiciel de prescription médical.

#### **FA 5-2 : Optimiser les ressources humaines, intégrant la réflexion sur les métiers en tension.**

**2021 a concrétisé toutes nos inquiétudes en matière de démographie médicale suite à des départs en retraite qui n'ont pu être remplacés.**

**Depuis septembre 2021, nous n'avons plus de médecin sur l'Hôpital de jour et sur les CMPP 36 et 18 ; 0.20 ETP au lieu d'1 ETP sur le CMPP de Blois. 1 ETP au lieu de 2 à horizon de mars 2022 sur le CMPP de St-Jean de Braye et 0.20 au lieu de 0.50 ETP sur le CMPP de Pithiviers. Nous sommes donc sur un système entièrement défaillant.**

**En réaction :**

- **Mise en place en 2021 d'un GT (Groupe de Travail) « Métiers en tension »** qui a initié de belles actions (recours à un cabinet de chasseur de têtes, recours à l'intérim médical).
- **Etude d'un projet de téléconsultation** au profit de l'hôpital de jour. Pas de résultats visibles à horizon de décembre 2021 mais le projet a rebondi début 2022 sur un périmètre généralisé aux 3 secteurs médico-sociaux.

#### **FA 5-3 sur le développement des systèmes d'information avec notamment la finalisation du DUI Alfa Next au 31-12-21 concernant le module administratif.**

Les enjeux ne s'arrêtent pas là. Nous sommes encore loin d'un DUI avec Interface accessible à distance par les usagers. En 2022, il s'agira de faire vivre la base documentaire transversale utilisable par tous les professionnels (Bilans éducatifs, pédagogiques et thérapeutiques, bilan annuel global et projets personnalisés), mais aussi de maîtriser le module « Statistiques et Requêtes » qui reste non opérationnel à l'heure de la rédaction de ce rapport.

#### **4• Transformation de l'offre et naissance de la PCO 45 :**

Rattachée à l'hôpital de jour, avec une file active prévisionnelle de 1300 enfants de 0 à 12 ans, soit le double du CMPP de ST Jean de Braye qui est notre plus gros CMPP, **elle ne peut compter comme un simple service de l'Hôpital de jour pour des raisons de volumétrie<sup>4</sup> qui invitent à réfléchir à une autre structuration** lorsque l'on constate sa valeur ajoutée à la dimension de l'ensemble du secteur d'activité ambulatoire du Loiret.

**Des solutions ont, en effet, pu être trouvées pour offrir de nouveaux locaux à l'ASAP ou pour des bilans orthophoniques pour des enfants du CMPP de Pithiviers... via le réseau de la PCO 45... La PCO est ainsi devenue une force collective départementale incontournable et opérationnelle, tout cela avec 4.20 ETP officielle qui cache un fort investissement en temps de la direction de secteur. Ce constat d'un déséquilibre structurel invite à repenser la dirigeance de la PCO en fonction de son évolution. Il n'est pas évident qu'un Hôpital de Jour de 33 places ne puisse durablement porter ce dispositif, c'est-à-dire le portage conjoint de 1300 parcours annuels pour 33 places agréées.**

---

<sup>4</sup> Au 26-02-2022, 368 enfants orientés dont 186 ont moins de 4 ans et parmi eux, 33 ont 1 an et 60 ont 2 ans.

Au 26-04-2022 (M+15 de l'ouverture) : 399 demandes, 307 parcours coordonnés, 166 « forfaits précoces » déclenchés, 44 conventions avec des paramédicaux et psychologues libéraux, 28 orthophonistes interagissant dans le réseau  
35% TSA, 26% TDI, 11% TDA/H et 8% de Troubles du langage. 20% de dossiers inextricables à l'entrée  
77% de garçons/23% de filles ... et déjà des parcours réussis notamment d'orientation rapide en UEMA

# Évolution de l'activité

Les chiffres clés du secteur

## 1 • Actes réalisés en CMPP et ASAP pour 2021

### SEANCES REALISEES



45 109

Cumul de  
jours  
réalisés en  
CMPP

Contre 42142 en N-1



2247

Nombre total d'enfants  
pris en charge dans les  
CMPP de l'Aidaphi  
(File active)

Contre 2576 en N-1

## 2 • Nombre d'entrées au PETIT PONT en 2021



961

Nombre d'enfants

(2020 : 1 312 enfants et  
1783 en 2019)

## 3 • Suivi en CAMPS et sur le dispositif AIDA pour 2021



164

Nombre d'enfants  
Suivis au CAMPS 18  
(File active)



277

Nombre d'enfants  
Suivis au CAMPS 36  
(File active)



21

Nombre d'enfants  
Suivis sur le  
dispositif AIDA 36

#### 4 • Enfants suivis en SESSAD DA/DV et TSLO en 2021



111

**Enfants ont été suivis  
dans les différents  
services**

#### 5 • Journées réalisées à l'HOPITAL DE JOUR et le SAFT de 2018 à 2021

##### JOURNEES REALISEES



46

**Enfants ont été accueillis en  
2021**  
(File active)

#### 6 • Nombre de travailleurs handicapés en ESAT en 2021



56

**Travailleurs handicapés ont été accueillis  
au sein de l'ESAT pour 12 810 journées  
réalisées contre 11 473 en N-1.**

##### Maintien des Dispositifs :

- ▶ DEA 36-18 : 4 suivis
- ▶ 3 Lauréats - Reconnaissances des acquis de l'expérience (RAE) dans le cadre du dispositif Différent et Compétent
- ▶ 7 Duodays

## Analyse globale

L'activité 2021 est doublement marquée par les rebondissements de la crise Covid-19 et la diminution des temps médicaux suite aux départs en retraite et, pour le CAMSP de Châteauroux, à un arrêt maladie de longue durée du médecin, s'ajoutant à la non fourniture du passe vaccinale par un médecin de Bourges.

Dans ce contexte complexe, le secteur médico-social ambulatoire réalise cependant en 2021 une activité légèrement supérieure à 2020, avec 45 109 séances réalisées en CMPP contre 42 142 en 2020. Il est vrai que nous n'avons pas eu en 2021 les 2 mois de confinement total de 2020.

Hormis pour l'ESAT et les SESSAD, l'activité 2021 ne remplit donc pas totalement ses objectifs cibles, restant partout inférieure à la moyenne des années 2018 et 2019 ce que démontre le graphique ci-dessous, avec les exceptions du Colombier dont l'activité 2021 frôle l'activité 2019 et de Pithiviers qui reste quasi stable dans son activité avec ou sans crise sanitaire.

A noter que, de fait, les secteurs médico-sociaux institutionnel et du handicap subissent moins de variations d'activité que l'ambulatoire en contexte de crise sanitaire. Les publics de l'ambulatoire n'étant pas liés par une place en établissement sur notification CDAPH, conservent à tout moment leur liberté de fréquentation, d'adhésion ou de sortie du service et la crise sanitaire est marquée par une moindre régularité de fréquentation masquée cependant par la problématique de la démographie médicale.

En effet, l'activité ambulatoire des CMPP, services médico-sociaux qui sont au plus proche de l'activité sanitaire, est particulièrement impactée par les vacances sur postes médicaux, bloquant les admissions.

Dans ce contexte, nous pourrions considérer l'activité globale des CMPP (soit une moyenne de 81,42 % réalisée avec - 4 ETP médical manquant au 31-12-21, sans compter tous les postes d'orthophonistes) comme un relatif succès si ce n'était la menace de récupération sur ressources au prochain CPOM.

1 - **CMPP** : une moyenne de 81,42 % d'atteinte de l'objectif cible, l'activité haute du CMPP 36 (96,20%) venant compensée celle des CMPP de Pithiviers et Blois (entre 71 et 73%).

2 - **SESSAD DA-DV ou DA/TSLO** (troubles Sévères du Langage Oral) : l'activité moyenne des 3 SESSAD atteint 95% de l'activité cible globale avec des inégalités allant de 81,20% à Blois qui n'a pas rempli ses places en 2021 (38 sur 41) à Châteauroux avec 113,1% d'activité en passant par Bourges qui enregistre 90,70% d'activité.

3 - **CAMSP** : Si le CAMSP de Châteauroux enregistre une activité affichée de 96,2%, il connaît cependant, comme le CAMSP de Bourges bien que dans une moindre mesure, une problématique de sureffectif/à l'agrément, l'activité globale étant réalisée dans des conditions non conformes à la capacité agréée. Un retour à la normale devra être réalisé en 2022, voir 2023 jusqu'au respect de la capacité installée de 65 places pour Bourges et 120 sur Châteauroux et la mise en place de projet de soins et accompagnements plus intensifs pour chacun des enfants admis dans la limite de la capacité agréée et ce, en lien, avec les PCO 18 et 41.

## Commentaires détaillés sur l'activité par établissement

### • CENTRE DU COLOMBIER

✔ **CMPP** : avec 9620 séances et 96.2% d'activité (contre 8733 séances facturables en 2020), l'activité 2021 rejoint quasiment son niveau de 2019 (9757 séances pour 97.57% d'activité).

✔ **CAMSP** : score affiché de 105.8 % mais sur une cohorte d'enfants dépassant l'agrément, ce qui nécessitera une action corrective sur 2022 et 2023 pour un retour à la normale comme indiqué ci-dessus.

✔ **ARC EN CIEL** : les services relevant de la CDAPH, comme indiqué ci-dessus, sont moins impactés par la crise sanitaire. Le SESSAD AEC réalise en 2021 une activité supérieure à 2020 et supérieure à son objectif cible, avec + 280 séances pour un taux d'occupation de 113.1%.

✔ **AIDA** : Un point d'alerte

Service le + impacté pour deux années consécutives, la crise sanitaire n'en étant pas la cause, s'agissant ici de la vacance de poste de médecin en 2020 suite au départ en retraite de la titulaire, remplacée à compter de décembre 2020 par un médecin généraliste qui connaît d'importants problèmes de santé avec des arrêts maladie de longue durée.

Avec, en 2020, - 66% d'activité par rapport à l'activité cible de 16 diagnostics/an soit 7 diagnostics réalisés, l'activité reste basse en 2021 avec - 69% / à l'activité cible.

L'ARS est toutefois parfaitement informée des questions de démographie médicale de l'Indre encore plus prégnantes que sur les autres départements de la région Centre-Val de Loire. Le CRA a été informé également et a pu apporter une contribution par la validation de 3 diagnostics préparés par l'équipe d'Aida.

## • BOURGES

- ✓ **CMPP** : après une année 2019 ayant enregistré une activité de 102% pour 11 503 séances<sup>5</sup> et une file active de 768 enfants dont 251 nouvelles demandes, 2020 avait marqué un net repli confirmé par 2021 avec un taux de réalisation 85.45% pour 9144 séances, contre 9175 et 85.74% d'activité en 2020, à comparaison de 10 952 séances et 102.3% en 2019 (avant crise sanitaire).

**La file active est significative de cette chute d'activité avec 498 enfants contre 646 en 2020, 768 en 2019, et 817 en 2017.** C'est donc une tendance qui s'inscrit à la baisse s'agissant de notre file active annuelle. Le nombre d'enfants vus en bilan pour la 1<sup>ère</sup> fois a diminué en 2021 (116 contre 163 en 2020) ainsi que le nombre d'enfants sortis du service (190 enfants sur l'année, soit 56 sorties de moins qu'en 2020).

Le nombre d'enfants ayant bénéficié d'un diagnostic est en nette diminution avec 182 enfants.

Le nombre total d'enfants ayant bénéficié d'un traitement est cependant quasi stable (404 enfants) comparé à 2020.

- ✓ **CAMSP** : mêmes commentaires que pour le CAMSP de l'Indre. Le CAMSP de Bourges ne respecte pas son agrément ou du moins le transforme en doublant la capacité d'accueil autorisée, ce qui génère évidemment une dégradation des soins pour les enfants accompagnés avec une file active de 163 enfants pour 65 places. Un plan de retour à la normale va être défini sur 2022 et 2023.
- ✓ **SESSAD 18** : une année satisfaisante avec 3529 séances réalisées pour un prévisionnel de 3891, soit un taux de réalisation de l'objectif cible de 90.7%, dans le contexte de carence des plateaux techniques.

## • LES ATELIERS DES FADEAUX

Comme en 2020, l'ESAT traverse la crise sanitaire sans répercussion à ce jour sur son **taux d'occupation de 102%** sur la base du mode de calcul ANAP et 12 810 journées réalisées et une file active de 56 TH identique à N-1.

L'ESAT se réjouit aussi du retour à la normale en matière d'accueil de stagiaires. En 2021, **22 personnes** ont été accueillies pour une période de **stage ou MISPE** (Mise en situation professionnelle en ESAT) conventionnée avec la MDPH, ce dans 18 entreprises partenaires. Il a pu s'agir de stages d'évaluation, de rupture ou de validation d'un projet professionnel pour un public toujours plus varié.

**65% des ouvriers ont été inclus ponctuellement ou durablement en milieu ordinaire de travail** (stages, mises à disposition, interventions auprès du client, livraisons, ...) en 2021, pour un nombre d'heures record de **11 500 h en milieu ordinaire (+ 58%)**.

Au plan commercial, l'ESAT a pu maintenir tout au long de l'exercice un niveau élevé de production dans ses 4 ateliers, avec un excédent commercial réalisé de 74 000 €, inférieur à N-1 (127 825 €) mais supérieur à N-2 (41 500 € en 2019).

Des inquiétudes en perspective cependant pour 2022 avec la pénurie sur les matières premières et l'augmentation des coûts d'achat.

## • BLOIS

- ✓ **CMPP**  
Une baisse de l'activité, soit 8 341 séances facturées pour un réalisé de 8 889 séances pour une activité cible de 10 700 séances. L'établissement et ses antennes n'ont donc fonctionné qu'à 79.53 % de l'objectif cible, soit une légère remontée par rapport à 2020 (6.20 % de l'activité cible) contre 92% en année pleine. L'absentéisme des enfants a atteint 1 529 séances soit une perte d'activité de 15,5%. La file active a été de **459 enfants au 31-12-2021 dont 294 ont bénéficié d'un diagnostic**.

- ✓ **SESSAD 41**  
Le SESSAD 41 a accueilli en moyenne 35 enfants sur 2021 (agrément de 40 places). Son activité globale 2021 reste donc basse avec un taux de réalisation de 32% de l'activité théorique pleine se calculant sur la base de 40 enfants x 40 semaines d'activité effective x 4 séances hebdomadaires au maximum, soit un potentiel de 6400 séances. Les enfants bénéficiant en moyenne de deux séances hebdomadaires, l'activité cible était pour 2021 de 3023 séances. La réalisation a été de 2054 séances soit un taux de réalisation de l'objectif cible de 81.20%.

A retenir l'annulation de 386 séances en lien à l'absence des enfants suivis ? dont 82 séances liées à la COVID (isolement des enfants et familles, fermeture de classes et fermeture d'établissements scolaires).

---

<sup>5</sup> 11 503 séances avaient été facturées en 2019, contre 10 521 en 2018 et 12 170 en 2017

## • ST JEAN DE BRAYE ET PITHIVIERS

- ✔ **CMPP d'Orléans-Saint-Jean de Braye** : une activité en légère hausse par rapport à 2020 avec 13 862 séances facturées (82% de réalisation de l'activité cible de 16 900 séances) contre 13 890 en 2020 (14778 en 2019), chiffre incluant désormais les séances réalisées à l'ASAP. L'année 2021 vient donc se placer entre 2019 avec 87% de taux de réalisation par rapport à l'activité cible et 2020 avec 80%.
- ✔ **CMPP de Pithiviers** : seul CMPP à avoir maintenu son activité en 2020 (4265 séances et un taux de réalisation de 75.5%) quasi à l'identique de 2019 (4253 séances et 75.31%), le CMPP de Pithiviers enregistre en 2021 une chute d'activité de - 4% par rapport à 2020 pour un total de 4006 séances et un taux de réalisation de l'objectif cible de 70.9%. A savoir cependant que le taux d'activité cible de Pithiviers a été calculé dans le cadre du CPOM 2019-2023 sur la base de 60% de l'activité théorique pleine alors qu'il l'a été sur la base de 55% pour les autres CMPP, ce qui n'aide pas ce CMPP dans un secteur socio-économique sinistré mais témoigne d'une époque où sa file active était de 200 enfants chaque année.
- ✔ **LAEP** : l'activité du LAEP a souffert en début d'année de la fermeture d'une antenne suite à la perte d'une subvention sur le secteur de Malesherbes, mais aussi très clairement de la crise sanitaire dans un contexte où la circulation des publics était entravée par les consignes sanitaires imposées à de très jeunes enfants.

## • HOPITAL DE JOUR

Avec une très légère remontée sur la partie Hôpital de Jour, le taux d'occupation global Hôpital de Jour + SAFT reste bas avec un taux de 40% par rapport à l'activité pleine, à savoir toutefois que l'ARS n'a jamais fixé de taux d'activité cible à l'hôpital de jour.

- ✔ L'hôpital de jour est confronté à une sous activité qui s'est chronicisée en lien avec le fonctionnement spécifique d'un établissement dont les locaux, par ailleurs vétustes, ne sont ni fonctionnels ni optimisables. Notre proposition, lors des EPRD 2019 et 2020, d'une augmentation d'activité n'a pas été atteint, l'hôpital de jour s'en tenant depuis des années à 33 enfants accueillis à temps partiel et non à 33 places temps plein, ce que la crise sanitaire n'a évidemment pas amélioré. On observe toutefois sur 2 ans (2020 et 2021) une légère remontée d'activité de + 6.7% même si l'activité de l'hôpital de jour seul (hors SAFT) reste légèrement inférieure à 30% (contre 23% en N-1).
- ✔ **SAFT**  
Activité en baisse avec passage de 102% d'activité en 2020 contre 68.40% en 2021 suite à deux vacances de postes sur l'équipe des Assistantes familiales. Un recrutement a pu avoir lieu en décembre 2021 ce qui permettra un retour vers un meilleur taux d'occupation en N+1.

L'objectif à atteindre pour 2022 et suivants est donc bien un objectif de reprise de l'activité jusqu'à un 1<sup>er</sup> palier de 70% d'activité.

# Évaluation et amélioration continue de la qualité

La démarche qualité poursuit cependant son inscription au cœur même du système de management des établissements du secteur ambulatoire, un pari gagnant-gagnant pour usagers et professionnels permettant aux professionnels de réfléchir, via des outils spécifiques, aux nécessaires adaptations pour améliorer la qualité des prestations au profit des usagers. Nous ne sommes qu'au début du chemin qui devrait aboutir en 2023 à la représentation des usagers au sein même de ces COPILs Qualité.

2021 a cependant permis une belle évolution avec :

- **la mise en place d'une commission qualité de secteur** composée de 21 référents qualité issus des Copils établissement. La 1<sup>ère</sup> réunion a été reportée en mars 2022. Le bilan de l'année 2022 devra faire état de l'apport de cette commission de secteur aux COPILs établissements. Le projet d'une commission qualité Inters-secteurs Aidaphi a également été évoqué pour partager les retours d'expérience entre médico-social institutionnel et médico-social ambulatoire. En bref, la démarche se structure chaque année un peu plus.
- **La poursuite d'un programme pluriannuel de formations à la méthodologie spécifique de la démarche qualité** qui a démarré en 2020 pour se poursuivre en N+1 et N+2.

- La réalisation de 7 évaluations externes (PMS 45, 41 et 18).
- La mise en place d'une enquête de satisfaction à fin 2021 dont les résultats seront communiqués sur 2022.

## Ressources humaines

Au 31 décembre 2021, le secteur d'activité médico-sociale ambulatoire comptait **231.98 ETP** pour un autorisé de 257.91 ETP.

L'année a été marquée sur le secteur ambulatoire par :

- ✓ **L'actualisation des DUERPs** qui se poursuit grâce à l'arrivée dans l'équipe en septembre d'une ergonome du travail en CDD (1 ETP) qui va permettre l'intégration du **risque 17 (Risques Psycho-sociaux)** à nos DUERPs. Le travail s'est d'abord concentré sur les SESSAD en 2021.
- ✓ **La formation de l'ensemble (21) des secrétaires du secteur médico-social ambulatoire.** Au terme de cette formation d'Assistance médico-sociale qui leur permet d'avoir accès à des données de santé, certaines pourront passer la certification via la VAE. C'est une véritable valorisation des compétences de nos agents administratifs avec une amélioration de leur employabilité.
- ✓ Les **formations au Pack Office** (logiciels de base Word et Excel) pour les **salariés en situation de fracture numérique.**

## Conclusions et perspectives 2023

- La poursuite de l'acculturation au DUI en vue d'une pleine utilisation par l'ensemble des professionnels et, si possible, les déploiements du volet médical ainsi que de l'interface usagers.
- L'optimisation de la structure managériale. Les équipes d'encadrement méritent encore d'être renforcées pour compenser les inégalités entre moyens alloués à chaque PMS.
- Le développement de la PCO 0-12 ans dans le cadre d'un dialogue de gestion constant avec l'ARS.
- L'actualisation des Livrets d'accueil et règlements de fonctionnement sur l'ensemble du secteur.
- La poursuite des projets immobiliers en cours (Denis Papin, Pithiviers, St Amand, Argenton sur Creuse, Sully sur Loire, Arc en Ciel...), ...

Le tout en lien avec une nouvelle cohésion à mettre en place autour de la nouvelle direction de secteur suite au départ en retraite de la directrice de secteur actuellement en poste.

# SECTEUR D'ACTIVITE MÉDICO-SOCIAL INSTITUTIONNEL DITEP

## Présentation du secteur d'activité médico-social institutionnel DITEP de l'Aidaphi

Ses dispositifs – ses missions – ses publics

Création secteur d'activité médico-social institutionnel DITEP : **1<sup>er</sup> juillet 2018.**

Composé de **2 Dispositifs ITEP** :

- ▶ DITEP du Loir-et-Cher :
  - **Site Saint-Bohaire**
  - **Site de Blois**
- ▶ DITEP du Loiret :
  - **Site de Saint Jean de Braye**
  - **Site de Pithiviers**
  - **Site de Chalette sur Loing**

### DITEP DU LOIR ET CHER

Capacité



**70 places**

3/20 ans

### DITEP DU LOIRET

Capacité



**145 places**

3/20 ans

## MISSIONS

Les Missions des dispositifs institutionnels thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques sont fixées à l'article D. 312-59-2 du CASF

Ainsi, les dispositifs ITEP :

- ▶ Accompagnent le développement des personnes mentionnées à l'article D. 312-59-1, au moyen d'une intervention interdisciplinaire. Cet accompagnement amène ces personnes à prendre conscience de leurs ressources, de leurs difficultés et à se mobiliser pour aller vers leur autonomie ;
- ▶ Dispensent des soins et des rééducations ;
- ▶ Favorisent le maintien du lien des intéressés avec leur milieu familial et social ;

- ▶ Promeuvent leur intégration dans les différents domaines de la vie, notamment en matière de formation générale et professionnelle. A ce titre, ils favorisent le maintien ou préparent l'accueil des intéressés en écoles et établissements scolaires, dans des dispositifs ordinaires ou adaptés ;
- ▶ Assurent, à l'issue de l'accompagnement, un suivi de ces personnes pendant une période définie et renouvelable dans la limite de trois années ;
- ▶ Peuvent participer, en liaison avec les autres intervenants compétents, à des actions de prévention, de repérage des troubles du comportement et de recherche de solutions adaptées pour les personnes.

## PUBLIC

Conformément à l'article D. 312-59-1 du CASF, les dispositifs ITEP accueillent les enfants, adolescents ou jeunes adultes qui présentent des difficultés psychologiques dont l'expression, notamment l'intensité des troubles du comportement, perturbe gravement la socialisation et l'accès aux apprentissages. Ces enfants, adolescents et jeunes adultes se trouvent, malgré des potentialités intellectuelles et cognitives préservées, engagés dans un processus handicapant qui nécessite le recours à des actions conjuguées et à un accompagnement personnalisé.

## Le cadre réglementaire

### LE CADRE GENERAL :

- Décret n° 2005-11 du 06 janvier 2005 fixant les conditions techniques d'organisation et de fonctionnement des ITEP.
- Circulaire interministérielle DGAS/DGS/SD3C/SD6C/2007/194 du 14 mai 2007 relative aux instituts thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques et à la prise en charges des enfants accueillis.
- **Décret n° 2017-620 du 24 avril 2017 relatif au fonctionnement des établissements et services médico-sociaux en dispositif intégré prévu à l'article 91 de la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 relative à la modernisation de notre système de santé.**
- Instruction n° DGCS/3B/2017/241 du 2 juin 2017 relative au déploiement du fonctionnement en dispositif intégré des ITEP et des SESSAD.

## Faits marquants de l'année

- **Janvier** : Augmentation de 10 places de la capacité du DITEP 45 afin de mettre en place le Dispositif ARIANE, lequel a vocation à évaluer la situation des familles et enfants sur liste d'attente et mobiliser les ressources de leur environnement.
- **Février** : Formation RGPD pour les cadres.
- **Mars** : Mise en place d'une réunion trimestrielle autour des situations complexes (DITEP 45/EN/ARS).
- **Avril** :
  - Accueil de la MECS du CAERIS sur le site de Pithiviers.
  - Ségur de la santé Acte 2, revalorisation des personnels soignants.
  - Continuité de service assurée durant les vacances de printemps.
- **Mai** :
  - COPIL avec formateurs de Champ social autour du déploiement en dispositif ITEP.
  - Assemblée générale AIRE : Election de la Direction de secteur à la Vice-présidence de l'AIRE.
- **Juin** :
  - Annulation des journées des familles en raison du contexte sanitaire.
  - Assemblée générale MÉTIS Europe.
- **Septembre** :
  - Validation de la demande de subvention dans le cadre du programme ESMS numérique.

- Mise en place d'un programme d'accompagnement des professionnels du Dispositif ARIANE intitulé « introduction à la clinique éducative ».
- **Octobre** : Actualisation des livrets d'accueil et du contrat de parcours des DITEP.
- **Novembre** :
  - Phase d'analyse dans le cadre du déploiement du Dossier usager informatisé Alfa next.
  - Lancement de la démarche d'évaluation des RPS.
- **Décembre** :
  - Intervention de Mr DESMET, formateur AIRE/Champs social, pour un bilan du déploiement en dispositif ITEP.
  - Participation aux journées nationale de l'AIRE à Rennes « De la culture dans l'AIRE ! ».
- **Travail** avec Mr Le MOENNE, Professeur des Universités, dans le cadre de son accompagnement dans l'élaboration du projet de secteur d'activité et de déploiement d'une démarche d'amélioration continue de la qualité. Formation des professionnels à l'Analyse des processus.
- **Poursuite de l'accompagnement** des équipes DITEP 45 Site de Saint jean de braye par Mme TINTI, pour la mise en cohérence des pratiques professionnelles.
- **Poursuite de l'expérimentation d'Equipe mobile prévention ressources du DITEP 41.**
- **Participation aux travaux** de l'AIRE au niveau national (Conseil d'administration, Université d'été, Conférence des territoires...), et en région.
- **Participation aux travaux** de MÉTIS Europe.

## Évolution de l'activité

Les chiffres clés du secteur



**302**

Personnes  
accompagnées en  
2021

**94** personnes sur le DITEP 41

**85** personnes sur le DITEP 45 site de St jean de braye

**67** personnes sur le DITEP 45 site de Pithiviers

**56** personnes sur le DITEP 45 site de Châlette sur Loing

### ÉVOLUTION DE LA LISTE D'ATTENTE DITEP 41 ET 45



### SECTEUR DITEP 2021

Présents dans l'effectif au 01 janvier	227/215
Présents dans l'effectif au 31 juillet	246/215
Présents dans l'effectif au 31 décembre	239/215
Admis dans l'année	70
Sorties dans l'année	59
File active durant l'année	302



Age moyen des personnes accompagnées

13,6 ans



Répartition Garçons/Filles en pourcentage

92/8



Durée moyenne d'accompagnement

DITEP 41 : 3,8 ans  
DITEP 45 : 4,2 ans



Taux inclusion scolaire

92% pour le secteur DITEP

- DITEP 41 : 88.3 %
- DITEP 45 : 96.1 %

## Évaluation et amélioration continue de la qualité

L'évaluation des activités et de la qualité des prestations des établissements et services sociaux et médico-sociaux est prévue à l'article L. 312-8 du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) et a été introduite par la loi du 2 janvier 2002, rénovant l'action sociale et médico-sociale.

La loi du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé a révisé la procédure d'évaluation des ESSMS confiant ainsi, à la **Haute Autorité de Santé (HAS)** la **responsabilité de la nouvelle procédure d'évaluation des ESSMS**, ainsi que celle d'élaborer le **nouveau cahier des charges permettant aux organismes autorisés de procéder aux évaluations externes** des ESSMS.

Parmi les principaux changements figure la **fusion de l'évaluation interne et externe en une procédure d'évaluation unique**, élaborée par la HAS, comprenant une auto-évaluation continue de l'ESSMS ainsi qu'un contrôle quinquennal par un **organisme évaluateur qui devra désormais être accrédité par le COFRAC (Comité Français d'Accréditation) et habilité par la HAS. L'évaluation externe sera donc réalisée tous les 5 ans et non plus tous les 7 ans.** Notons que l'évaluation interne telle qu'elle existait jusque-là n'est plus obligatoire.

La démarche d'évaluation portée par la HAS et le nouveau référentiel visent à répondre à **3 enjeux essentiels** :

- Permettre à la personne d'être actrice de son parcours.
- Renforcer la dynamique qualité au sein des établissements et services.
- Promouvoir une démarche porteuse de sens pour les ESSMS et leurs professionnels.

Les **4 valeurs fondamentales** portées par le nouveau référentiel sont les suivantes :

- Le pouvoir d'agir de la personne.
- Le respect des droits fondamentaux.
- L'approche inclusive des accompagnements.
- La réflexion éthique des professionnels.

Les évaluations internes de l'ensemble des établissements et services ont été finalisées fin 2018. Les familles et les usagers, notamment par le biais du conseil de la vie sociale et de questionnaire de satisfaction, ont pu être associés à cette démarche.

Depuis fin 2019, M. LE MOENNE, universitaire, intervient auprès de l'encadrement, et des équipes afin de nous aider à structurer une démarche qualité en cohérence avec l'engagement qualité de l'Association. La démarche retardée par la pandémie, a pu reprendre en 2021, afin de continuer le travail autour des classeurs qualité en s'appuyant sur l'interaction entre la commission qualité de secteur et celles des dispositifs.

Le fonctionnement en DITEP nécessite de réinterroger nos pratiques professionnelles et nos outils. L'organisation en secteur d'activité nous amène à mettre en commun nos évaluations respectives afin d'harmoniser nos méthodes de travail pour favoriser une transversalité.

L'évaluation externe s'appuiera sur l'auto-évaluation réalisée et les plans d'action élaborés (PACQ) de chaque établissement. Ce processus évaluatif vise à vérifier la manière dont l'établissement inscrit l'utilisateur, garantit et promeut cette dimension citoyenne suscitant ainsi un questionnement sur les stratégies de participation mises en place pour rendre l'utilisateur acteur de son projet.

Notre objectif principal est de rendre lisible l'existence et la définition d'une démarche d'appréciation qualitative des prestations offertes en faveur du principe d'inclusion sociale.

# Ressources Humaines

Le Secteur DITEP représente 128.96 ETP (en 2021) répartis comme suit :

- 41.14 ETP pour le DITEP 41
- 87.82 ETP pour le DITEP 45

Les difficultés de recrutement ne sont plus limitées aux postes de médecin et concernent, aujourd’hui, les postes paramédicaux et éducatifs et cela sur l’ensemble des territoires. La crise sanitaire a accentué cette problématique du fait de la forte demande de remplacements des ESMS.

## Les principales caractéristiques liées au personnel :

INDICATEURS	DITEP 41	DITEP 45 SITE ST JEAN DE BRAYE	DITEP 45 SITE DE CHALETTE SUR LOING	DITEP 45 SITE DE PITHIVIERS
<b>Prévalence H/ F</b>	66% F - 34% H	54% F - 46% H	65% F - 35% H	68% F - 32 % H
<b>Tranche d'âge la + représentée</b>	45-55 ans soit 30%	45-55 ans soit 35%	35-45 ans soit 35%	35-55 ans soit 59%
<b>Age moyen</b>	44 ans	42 ans	45 ans	44 ans
<b>Taux d'absentéisme</b>	12.13%	10.82%	8.70%	12.38%
<b>Nombre de recrutements en CDD</b>	18	10	3	8
<b>Nombre de recrutements en CDI</b>	5	4	4	3

## Conclusions et perspectives

L’année 2021 a encore été marquée par la pandémie impactant, par conséquent, notre activité et la concrétisation de l’ensemble des chantiers prévus (formalisation du projet de secteur, des projets de dispositif, finalisation des classeurs qualité, programme de formation avec Champ social...).

Pour autant, nous avons pu avancer sur la structuration du secteur et poursuivre l’harmonisation des pratiques. Le lancement du déploiement du Dossier informatisé de l’usager en fin d’année, a nécessité d’entreprendre l’analyse de nos processus d’accompagnement, lesquels s’inscrivent dans une logique de parcours.

Notre volonté est de mettre en phase l’évolution de nos pratiques, de notre structuration avec l’évolution sociétale et de nous engager pleinement dans la transition inclusive afin de répondre au mieux aux besoins singuliers de ce public.

La transformation de l’offre de service en cours nous amène à être davantage sollicités pour des interventions ambulatoires et à développer des pratiques inclusives. Nous nous inscrivons dans cette dynamique tout en défendant l’idée que le dispositif ITEP repose bien sur les 3 modalités (accueil de jour, accueil de nuit, ambulatoire) et donc la nécessité de maintenir des accompagnements au sein des structures.

Le développement de la fonction ressource des DITEP dans sa dimension prévention constitue un enjeu important tant elle permet d’éviter les ruptures de parcours et soutenir l’inclusion des personnes.

Enfin, l’actualisation du projet thérapeutique marque une ouverture vers de nouvelles approches.



# SECTEUR D'ACTIVITE MÉDICO-SOCIAL INSTITUTIONNEL AUTISME

## Présentation du secteur d'activité médico-social institutionnel autisme de l'Aidaphi

Ses dispositifs – ses missions – ses publics

Création secteur d'activité médico-social institutionnel autisme : **1<sup>er</sup> juillet 2018.**

Composé de **5 établissements, répartis sur 3 sites et 2 départements.**

► Loir-et-Cher :

- **Foyers d'Accueil Médicalisé (FAM) « Le Défi »** à Montoire-sur-le-Loir et « **Les Rêveries** » à Vineuil (antenne) ;
- **Maison d'Accueil Spécialisé (MAS) « Le Défi »** à Montoire-sur-le-Loir ;
- **Accueil de Jour (ADJ) « Les Rêveries »** à Vineuil ;

► Indre :

- **MAS « L'Horizon »** à Ardenes ;
- **Centre d'Accueil et de Loisirs Médicalisés Expérimental (CALME)** dont la **Plateforme de Coordination et d'Orientation de l'Indre (PCO 36)** à Ardenes.

### ETABLISSEMENTS DU SECTEUR AUTISME

Capacité



**93 places**

(69 places pour adultes et 24 places pour enfants)

Mission : **Accueillir des publics présentant un Trouble du Spectre de l'Autisme - TSA**

### PCO 36

(OUVERTURE : JUILLET 2019)

File active prévisionnelle



**300**

S'adresse à tous les enfants de l'Indre de **moins de 7 ans** et **présentant des signes d'alerte évoquant un Trouble Neuro-Développement - TND**

# Le cadre réglementaire

## LE CADRE GENERAL :

- La circulaire AS/EN N° 95-12 du 27 avril 1995, *relative à la prise en charge thérapeutique, pédagogique et éducative et à l'insertion sociale des enfants, des adolescents et adultes atteints d'un syndrome autistique* ;
- Loi N° 2002-2 du 2 janvier 2002, *renovant l'action sociale et médico-sociale* ;
- Loi N° 2005-102 du 11 février 2005, *pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées* ;
- La circulaire interministérielle N° DGAS/DGS/DHOS/3C/2005/124 du 8 mars 2005, *relative à la politique de prise en charge des personnes atteintes d'autisme et de troubles envahissants du développement* ;
- Rapport PIVETEAU du 10 juin 2014 : « Zéro sans solution » : Le devoir collectif de permettre un parcours de vie sans rupture, pour les personnes en situation de handicap et pour leurs proches ;
- Stratégie nationale pour l'autisme au sein des troubles du neurodéveloppement (2018-2022) ;
- Instruction interministérielle N° DGCS/SD3B/DGOS/DSS/DIA/2019/179 du 19 juillet 2019 relative à la mise en œuvre des plateformes de coordination et d'orientation dans le cadre des parcours de bilan et intervention précoce des enfants de moins de 7 ans présentant des troubles du neuro-développement.
- Arrêté n°2021-DOMS-PH36-161 du 09/11/2021 portant sur l'autorisation de diversification des modalités d'accompagnements du CALME en DAME.

## Faits marquants de l'année

- Dès février 2021 : mise en place de la transformation de l'offre et de la réorganisation du fonctionnement pour les établissements du CALME et de la MAS Horizon. L'objectif fortement attendu à horizon 2025 est le retour à l'équilibre financier de ces établissements. Pour ce faire, outre la fermeture de l'accueil spécifique du week-end, deux nouveaux dispositifs ont été ouverts : un Accueil De Jour (ADJ) et un Service d'Intervention Médico-Educative (SIME), avec en parallèle la mise en conformité des pratiques éducatives en lien avec les recommandations de bonnes pratiques.
- En mars 2021, l'établissement des Rêveries a subi, de nuit, la dégradation de 2 véhicules sur le parking clos de l'établissement. Pour renforcer la sécurité tant des résidents que des professionnels, des éclairages supplémentaires et des caméras ont été installés sur les extérieurs de l'établissement.
- Avril 2021 : sur les établissements MAS Horizon / CALME, changement de prestataire pour l'alimentation des résidents avec passage en liaison froide.
- Mai et octobre 2021 : des séjours / transferts pour des résidents de la MAS Horizon hors établissement ; ces événements avaient été inexistantes depuis 2020 du fait de la crise sanitaire.
- Août 2021 : départ en retraite du médecin Psychiatre de la MAS Horizon et du CALME, laissant ces structures subir ce désert médical très fortement prononcé sur l'Indre. Par ailleurs, l'année 2021 est marquée par des difficultés de plus en plus prégnantes de recrutement (sur les 2 départements du secteur Autisme) que ce soit sur des offres en CDI ou en CDD ; même le recours aux intérimaires est limité car les sociétés d'intérim ont elles aussi des difficultés à mobiliser des ressources.
- Novembre 2021 : changement de direction sur les établissements MAS Horizon / CALME ; en effet, le directeur de transition arrivé en 2019 dans le cadre de la transformation de l'offre MAS/CALME a terminé sa mission fin 2021 et une nouvelle directrice a pris ses fonctions en novembre sur ces 2 structures.
- Novembre 2021 : agrément délivré par l'ARS pour que le CALME d'Ardentes devienne un DAME « Dispositif d'Accompagnement Médico Educatif ».
- Novembre 2021 : la finalisation de la réécriture de la convention constitutive de la PCO36, avec de nouveaux partenaires, le recrutement d'une nouvelle coordinatrice de la plateforme, la mise en place

de parcours coordonnés suite aux commissions tenues hebdomadairement avec le médecin coordinateur de la plateforme.

- Fin 2021 : le travail initié en 2020 au FAM/MAS du Défi sur la réflexion d'une nouvelle planification et organisation du temps de travail des équipes a abouti avec une mise en place opérationnelle au 1<sup>er</sup> janvier 2022.
- Fin 2021 : après de nombreuses instances de travail débutées en 2020 avec les professionnels des établissements du Défi et des Rêveries, le nouveau projet d'établissement 2022-2026 a été finalisé, avec un fort soutien et accompagnement de Jonathan WACHÉ, consultant Qualité accompagnant l'Aidaphi jusqu'en 2021. Ce projet d'établissement a été présenté au Conseil d'Administration de l'Aidaphi pour validation début 2022.
- En 2021 : tout comme en 2020, la crise sanitaire liée au COVID 19 a eu un impact sur l'activité et le fonctionnement des établissements nécessitant, entre autres, des mises à jour fréquentes des protocoles sanitaires. La vaccination a couvert une grande majorité des résidents et professionnels ; elle a d'ailleurs été organisée sur les établissements et proposée tant aux résidents qu'aux professionnels. Pour autant, de nombreux cas contacts et cas positifs ont été dénombrés, fort heureusement sans complication grave ; il est à noter une suspension de contrat de travail pour un professionnel ayant refusé la vaccination obligatoire pour exercer. Par ailleurs, un autre impact à noter concerne les formations du Plan de Développement des Compétences car même si des actions de formations ont eu lieu en 2021, certaines ont dû être annulées et d'autres n'ont pas pu être mises en œuvre.
- Sur toute l'année 2021, l'établissement des Rêveries a poursuivi l'accueil dans le cadre d'une « Réponse Accompagnée Pour Tous » RAPT sur sollicitation des financeurs, d'un jeune majeur en situation de handicap, complexe et critique. L'établissement est en attente d'une solution pérenne sur l'année 2022. Quant à l'établissement du CALME, il est également de plus en plus sollicité pour l'accueil de jeunes en situations critiques et/ou urgentes ; ces situations nécessitent une forte réactivité et organisation des professionnels.

## Évolution de l'activité

Les chiffres clés du secteur



**138**

**Personnes  
accueillies en 2021**

**33** sur les FAM « Le Défi » et « Les Rêveries »

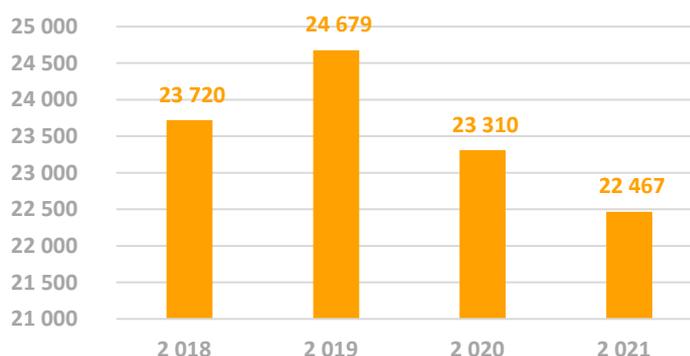
**3** sur la MAS « Le Défi »

**7** sur l'ADJ « Les Rêveries »

**24** sur la MAS « L'Horizon »

**71** sur le CALME en hébergement temporaire

Cumul des journées réalisées





153

Enfants accueillis au sein de la PCO

Age moyen :  
3 ans et 9 mois



88.5%

Taux d'occupation global dans les différents établissements de l'Indre et du Loir-et-Cher



35

Age moyen des personnes accueillies en MAS contre 34.5 en 2020



40

Age moyen des personnes accueillies en FAM contre 40 en 2020

## Évaluation et amélioration continue de la qualité

Pour rappel, l'évaluation des activités et de la qualité des prestations des établissements et services sociaux et médico-sociaux est prévue à l'article L. 312-8 du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) et a été introduite par la loi N° 2002-2 du 2 janvier 2002, rénovant l'action sociale et médico-sociale.

Par ailleurs, il est à noter que la circulaire DGCS/SD 5 C N° 2011-398 du 21 octobre 2011, relative à l'évaluation des activités et de la qualité des prestations délivrées dans les établissements et services sociaux et médico sociaux vient préciser l'application des obligations liées à l'évaluation interne et externe.

En cohérence avec l'engagement qualité de l'association, en date du 28 mars 2018, le comité qualité du secteur autisme s'est mis en place le 18 décembre 2018, avec pour objectifs principaux d'intégrer les priorités fixées dans le cadre de la démarche qualité engagée par l'association, de valider le programme qualité et de faciliter le déploiement de la démarche qualité au sein de chaque établissement du secteur d'activité médico-social institutionnel autisme.

### Pour tous les établissements du secteur d'activité médico-social institutionnel autisme de l'Aidaphi :

Même si la démarche Qualité a repris en 2021, son rythme a été moins soutenu qu'attendu, car à nouveau freiné par la crise sanitaire qui l'a placée hélas en second plan ; les équipes étant mobilisées par les contraintes des protocoles sanitaires, des absences inhérentes à cette crise, notamment. Pour autant M. Jonathan WACHE, consultant Qualité, est intervenu pour accompagner les professionnels dans l'amélioration continue de la Qualité, en structurant la démarche en cohérence avec l'engagement qualité de l'association, notamment :

- Mise en conformité avec le RGPD.
- Actualisation des protocoles sanitaires et de Plans de Continuité d'Activité « PCA » liés à la crise sanitaire.
- Mise en œuvre de procédures (gestion des événements indésirables, des événements indésirables graves et des faits de maltraitance, ...).
- Réécriture des projets d'établissement.

## Ressources humaines

Le Secteur Autisme représente 126.520 ETP mobilisés en 2021 répartis comme suit :

- 57.69 ETP sur les sites du Loir-et-Cher : (Les Rêveries et Le Défi).
- 68.8 ETP pour les sites de l'Indre (MAS L'Horizon et CALME).

## Les principales caractéristiques liées au personnel :

INDICATEURS	FAM/MAS « Le Défi »	FAM/ADJ « Les Rêveries »	MAS « L'Horizon »	CALME (hors PCO 36)
<b>Prévalence H/ F</b>	Femmes 73.07 %	Femmes 75 %	Femmes 79.59 %	Femmes 83.33 %
<b>Tranche d'âge la + représentée</b>	35/45 ans 36.54%	35/45 ans 50%	45/55 ans 32.65 %	45/55 ans 33.33 %
<b>Age moyen</b>	41 ans	37 ans	40 ans	43 ans
<b>Taux d'absentéisme</b>	13.59%	7.50 %	18.14 %	18.47 %

## Conclusions et perspectives

Tous établissements confondus, la crise sanitaire liée au COVID-19 a encore été un frein en 2021 à l'élan et aux perspectives envisagées pour l'année 2021. Les professionnels ont été affectés par la durée de cette crise et par les frustrations qu'elle engendre. Ils sont par ailleurs très en attente de la réévaluation et reconnaissance de leur profession (cf. SEGUR). Pour autant, il est à souligner que nombreux sont ceux qui restent impliqués et mobilisés. Fort heureusement, la vaccination a permis d'éradiquer les impacts sur la santé et la propagation du virus COVID-19, tant pour les résidents que pour les professionnels.

L'année 2022 verra d'une part, la mise en place de logiciels tels que « Octime » pour la gestion du temps de travail et « Alfa Next » pour la gestion du DUI (Dossier Informatisé de l'Usager) et d'autre part, l'intégration du prochain CPOM ARS.

### Conclusions pour les FAM « Le Défi » » et « Les Rêveries » et l'ADJ « Les « Rêveries » :

- Une réalisation satisfaisante de l'activité compte tenu de la crise sanitaire puisque le taux d'activité pour les FAM « Le Défi » » et « Les Rêveries » est de 93,91 % pour les 33 places d'hébergement permanent, de 70,95 % pour les 2 places d'hébergement temporaire et de 80,88 % pour les 6 places d'Accueil De Jour aux « Rêveries ».
- Constat du vieillissement des résidents des FAM avec la perte d'autonomie qui en découle et l'impact sur l'accompagnement par les professionnels.
- Mise en place et actualisation des protocoles sanitaires, poursuite des gestes barrières, de la distanciation sociale, tout au long de l'année au regard de l'évolution de la crise sanitaire.
- La crise sanitaire a mis en stand-by la finalisation du CPOM ARS 2020-2024.
- Le projet d'établissement 2022-2026 a été finalisé fin 2021 et présenté au Conseil d'Administration de l'Aidaphi début 2022.

### Perspectives pour les FAM « Le Défi » » et « Les Rêveries » et l'ADJ « Les « Rêveries » :

- Renforcer l'acculturation des professionnels aux Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP) de la Haute Autorité de Santé et de l'ANESM.
- Veiller à l'équilibre financier des établissements.
- Organiser une formation mutualisée entre les professionnels du secteur autisme concernant les méthodes d'accompagnement préconisées par la Haute Autorité de Santé.
- Pérenniser l'accueil du jeune résident « Réponse Accompagnée Pour Tous » aux Rêveries.
- Avancer dans le projet potentiel de mise en place d'un SAMSAH « Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés ».
- L'implantation du cirque HEKA entre mai et juin 2022 sur l'établissement du Défi à Montoire, avec mise en place d'ateliers pour les résidents, et un spectacle final en présence de partenaires, familles,

notamment (cet événement était planifié en 2020, puis a été décalé en 2021 où il n'a toujours pas pu se tenir en raison de la crise sanitaire).

- Réflexion sur les travaux à prioriser face à la vétusté des locaux du site de Montoire.

### Conclusions pour la MAS « Le Défi » :

- Une réalisation satisfaisante de l'activité puisque le taux d'activité pour la MAS « Le Défi » est de 100,67 % pour les 3 places en hébergement permanent ; ce fort taux d'activité s'explique par le fait que de moins en moins de résidents rentrent en famille, tant par leur propre avancement en âge que celui de leurs parents.
- Bien que l'établissement soit habilité pour 3 places de MAS, ce sont en réalité 8 adultes, bénéficiant d'une notification de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées « CDAPH » avec une orientation en MAS, qui y sont hébergés, faute de place en MAS.
- Le projet d'établissement 2022-2026 a été finalisé fin 2021 et présenté au Conseil d'Administration de l'Aidaphi début 2022.

### Perspectives pour MAS « Le Défi » :

- Obtenir du financeur la transformation de place FAM en place MAS, au regard des besoins et réalités.
- Organiser une formation mutualisée entre les professionnels du secteur autisme concernant les méthodes d'accompagnement préconisées par la Haute Autorité de Santé.
- Veiller à l'équilibre financier de l'établissement.

### Conclusions pour la MAS « L'Horizon » :

- Un niveau d'activité tout à fait respectable puisque le taux d'activité est de 100,15 %, toutes modalités confondues.
- Un début de la réorganisation de l'établissement d'une part dans la perspective d'un retour à l'équilibre financier à l'issue du CPOM, conformément à l'injonction du financeur, et d'autre part pour la mise en conformité des pratiques éducatives en lien avec les recommandations de bonnes pratiques de la Haute Autorité de Santé (HAS).

### Perspectives pour la MAS « L'Horizon » :

- Poursuivre l'actualisation du projet d'établissement débuté en 2021.
- Poursuivre l'acculturation des professionnels aux Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP) de la Haute Autorité de Santé et de l'ANESM.
- Organiser une formation mutualisée entre les professionnels du secteur autisme concernant les méthodes d'accompagnement préconisées par la Haute Autorité de Santé.
- Retrouver un équilibre budgétaire.

### Conclusions pour le CALME (dont PCO 36) :

- Le niveau d'activité pour l'Accueil Temporaire est élevé et atteint 114,12 % ; en effet, ce dispositif de 5 places a été très fortement sollicité en 2021, notamment pour les situations urgentes et/ou critiques.
- Le niveau d'activité de l'Accueil De Jour, nouveau dispositif ouvert fin mai 2021, a pris progressivement son élan sur l'année 2021.
- Le SIME « Service d'Intervention Médico-Educatif », également nouveau dispositif a ouvert en février 2021, en pleine période de couvre-feu. La file-active était de 13 enfants suivis fin 2021.
- L'activité de la PCO36 est en hausse. Elle compte 153 dossiers traités depuis son ouverture en 2019. Sur l'année 2021, la file active est de 80 enfants suivant un rythme de 4 à 5 dossiers reçus par semaine. Elle a connu un réel nouvel élan depuis l'arrivée d'une nouvelle coordinatrice de plateforme en Juin 2021.
- Un début de la transformation de l'offre du CALME dans la perspective d'un retour à l'équilibre financier à l'issue du CPOM, conformément à l'injonction du financeur, et d'autre part pour la mise en conformité

des pratiques éducatives en lien avec les recommandations de bonnes pratiques de la Haute Autorité de Santé (HAS), avec notamment la mise en place d'une supervision mensuelle aux approches TEACCH et ABA pour les équipes éducatives.

- Agrément de l'ARS reçu en novembre 2021 pour le passage du CALME en DAME « Dispositif d'Accompagnement Médico-Educatif ».

#### **Perspectives pour le CALME (dont PCO 36) :**

- Poursuivre l'actualisation du projet d'établissement débuté en 2021.
- Poursuivre l'acculturation des professionnels aux Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP) de la Haute Autorité de Santé et de l'ANESM.
- Poursuivre les formations du PDC « Plan de Développement de Compétences », pour les professionnels du secteur autisme concernant les méthodes d'accompagnement préconisées par la Haute Autorité de Santé, les prérequis au déploiement du DUI « Dossier Unique Informatisé », notamment
- Poursuivre l'élan du nouveau dispositif DAME, et notamment réfléchir à l'organisation à mettre en place pour répondre aux sollicitations d'accueil des situations critiques et/ou urgence sur l'Accueil Temporaire, tant dans l'intérêt des enfants accueillis que pour la qualité de l'accompagnement par les professionnels.
- Retrouver un équilibre budgétaire.



# SECTEUR D'ACTIVITE PROTECTION DE L'ENFANCE

## Présentation du secteur de la Protection de l'Enfance de l'Aidaphi

Ses dispositifs – ses missions – ses publics

Le secteur d'activité Protection de l'Enfance de l'Aidaphi a débuté sa structuration en 2017 pour les départements du Loiret et du Loir-et-Cher, pour aboutir à sa configuration actuelle depuis 2019 avec l'intégration des services des départements du Cher et de l'Indre.

Les services et établissements du secteur accompagnent **des enfants de 0 à 18 ans ainsi que leurs familles**. Il **comprend neuf établissements et services, implantés sur quatre départements de la Région Centre Val de Loire**, qui répondent à des missions de Protection de l'Enfance dans les champs judiciaires et administratifs.

Les autorités de contrôle et de tarification sont la Protection Judiciaire de la Jeunesse – Direction Interrégionale Grand Centre ainsi que les conseils départementaux du Loiret, du Loir-et-Cher, de l'Indre et du Cher.

Au titre de l'activité judiciaire, les établissements et services sont en relation avec cinq Tribunaux pour Enfants des Tribunaux Judiciaires de Orléans, Montargis, Blois, Châteauroux et Bourges. Cela concerne l'hébergement, les mesures d'AEMO et l'investigation éducative. Les mesures de réparation pénale, alternative aux poursuites, sont, quant à elles, entièrement confiées par le Parquet du Tribunal Judiciaire d'Orléans.

Les établissements et services du secteur ont connu ces dernières années différentes réorganisations en lien avec des évolutions législatives et l'évolution de la politique publique de protection de l'enfance. En l'occurrence, depuis 2013, avec la création de la Mesure Judiciaire d'Investigation Educative (MJIE) les services d'Investigation Educative ont finalisé leur structuration en services interdépartementaux (SIE 45-41 et SIE 18-36).

Plus récemment, depuis 2018, l'hébergement sur le Loiret est organisé en un dispositif qui comprend une Maison d'Enfant à Caractère Social, un service d'Assistants Familiaux, des mesures de placement à domicile (DAPAD).

En 2021, un dispositif d'accompagnement à partir de logements diffus pour des mineurs non accompagnés et des jeunes relevant de l'Aide Sociale à l'Enfance de plus de 16 ans a été mis en expérimentation sur le secteur de Pithiviers.

## Le cadre réglementaire

L'activité du secteur protection de l'enfance s'exerce en direction de mineurs en situation de danger ou de risque de danger et en direction des mineurs et des familles dans le cadre de l'aide à domicile. Elle est encadrée par :

- **L'article 375 et suivants du Code Civil** et 1181 à 1200-1 du nouveau Code de Procédure Civile, relatifs à l'assistance éducative : « *Si la santé, la sécurité ou la moralité d'un mineur non émancipé sont en danger, ou si les conditions de son éducation ou de son développement physique, affectif, intellectuel et social sont gravement compromises ...* ».
- **Le décret 75 – 96 du 18 février 1975** : « *Jusqu'à l'âge de vingt et un ans, toute personne majeure ou mineure émancipée éprouvant de graves difficultés d'insertion sociale a la faculté de demander au juge des enfants la prolongation ou l'organisation d'une action de protection judiciaire* ».
- **L'article L.222-3 du Code de l'Action Sociale et des Familles** : « *L'aide à domicile comporte ensemble ou séparément : [...] l'intervention d'un service d'action éducative* ».

L'activité du secteur s'exerce également en direction de mineurs au titre de l'enfance délinquante **au titre du code de justice pénale des mineurs (CJPM)**. La réparation pénale est une mesure judiciaire, éducative et pénale qui a été introduite en 1993 dans l'ordonnance de 1945, régissant le droit et la justice pénale à l'égard des mineurs jusqu'à la mise en œuvre du CJPM en 2021. Le code de justice pénale des mineurs maintient l'ensemble des dispositions concernant la mesure de réparation pénale.

Dans un environnement social en évolution, où le droit est de plus en plus présent dans les rapports humains, **la place de l'utilisateur est renforcée par différents textes**. Il devient un acteur à part entière des interventions par :

- La loi du 02 janvier 2002, rénovant l'action sociale et médico-sociale, vient promouvoir la place de l'utilisateur ;
- La loi du 04 mars 2002, relative à l'autorité parentale, en redéfinit les contours et les conditions d'exercice ;
- Le décret du 15 mars 2002, relatif à l'assistance éducative, introduit parmi les droits des parents et des enfants, celui de consulter le dossier au greffe du tribunal ;
- La loi du 05 mars 2007, réformant la protection de l'enfance, consacre la primauté de la protection administrative sur la protection judiciaire ;
- La loi du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfant s'attache aux besoins et aux droits de l'enfant et veille à sécuriser son parcours en protection de l'enfance.
- La loi n°2022-140 du 7 février 2022, relative à la protection des enfants, porte la volonté d'améliorer la situation des enfants protégés par la fin des sorties sèches à majorité, l'interdiction des placements en hôtel, une meilleure protection contre les violences, une modernisation du métier d'assistant familial.

## Faits marquants de l'année 2021

L'exercice 2021 aura évidemment été **marqué par la crise sanitaire** qui a impacté l'organisation des mesures, les entrées de mesures, le fonctionnement des services.

Le service d'AEMO d'Orléans a été confronté en septembre 21 au décès d'un travailleur social ayant contracté la COVID. Les professionnels du service ont pu bénéficier d'un accompagnement par une cellule psychologique pour ceux qui le souhaitaient. L'esprit d'équipe et de solidarité a été un soutien important pour les professionnels dans cette épreuve.

Cette crise sanitaire a **amené à aménager les organisations pour mettre en œuvre une continuité de nos missions dans des conditions particulières** validées dans le cadre de protocoles sanitaires régulièrement actualisés. Cette période de crise sanitaire aura été riche d'enseignements tant elle a démontré l'agilité et la créativité des équipes afin de proposer de nouvelles modalités d'accompagnements dans un contexte singulier.

La crise sanitaire a également impacté les budgets au regard des besoins en équipements de protection individuelle (EPI), des équipements permettant le travail à distance et de l'adaptation de nos protocoles d'entretien des locaux.

Des **difficultés de recrutement ont eu également un impact sur la réalisation de l'activité**, bien que le niveau de sollicitation ne soit pas en cause. Ainsi, des postes supplémentaires autorisés n'ont pu être pourvus ou encore des arrêts de travail n'ont pu être remplacés. Certains services ne réalisent pas leur activité en lien avec les difficultés de recrutement et non une problématique de saisine.

L'année 2021 a été marquée par des mouvements importants sur les directions : départ du directeur d'activité, départ du directeur du CAERIS puis du directeur de transition, départ du directeur du service d'AEMO de Châteauroux pour des raisons familiales. L'instabilité de la fonction d'encadrement sur le dispositif CAERIS est venue impacter la dynamique institutionnelle

**Des évolutions annoncées des politiques publiques** départementales de protection de l'enfance :

- L'annonce de la volonté du Conseil Départemental du Loiret de publier un appel à projet relatif à l'AEMO renforcée ou modulaire ; cette annonce est venue provoquer de l'instabilité et de l'insécurité chez certains professionnels, sentiment accru par l'absence de communication du Conseil Départemental sur un calendrier.
- La mise en place d'une évaluation sur les AEMO et AED par le Conseil Départemental du Loir-et-Cher ; cette évaluation s'origine dans les listes d'attente tant en AEMO qu'en AED. Le Conseil Départemental souhaite à l'aune de cette évaluation pouvoir adapter le dispositif pour répondre aux besoins des jeunes et des familles dans des délais adaptés.
- La mise en place d'une évaluation du DAPAD par le Conseil Départemental du Loiret sur 2021-22 ; cette évaluation fondée sur l'examen de différents dossiers auprès des 3 associations en charge du placement à domicile vise à produire une évaluation de la qualité de la prise en charge. Cette évaluation, conduite dans la même temporalité que les travaux sur le cahier des charges de l'AAP pour l'AEMO renforcée, vient nécessairement questionner les professionnels.
- L'annonce du CD 45 de son plan de prévention et protection de l'enfance pour adapter l'offre aux besoins des familles et enfants Loirétains.

**L'année 2021 a également permis de poursuivre les travaux sur le projet de secteur** avec la mise en place de deux groupes de travail transversaux sur les outils institutionnels et le RGPD. Ces groupes travaillent à créer des références transversales au sein du secteur.

Ces travaux, qui ont débuté en 2019, ont été impactés par la crise sanitaire. C'est un axe de travail important pour le Comité de Direction et l'ensemble du secteur dans les prochains mois. Il s'agit essentiellement de poser des bases communes pour affirmer l'identité de notre secteur d'activité et soutenir les actions portées avec un souci de cohérence et d'harmonisation avec le nouveau projet associatif qui a été réactualisé en 2020.

**Le regroupement des deux sites d'hébergement de la MECS** en un seul site dans des locaux provisoires au sein du DITEP de Pithiviers. Cette solution apporte les garanties nécessaires en matière de sécurité, mais elle pose certaines difficultés dans le quotidien par l'absence de lieux collectifs. Par ailleurs, cette installation dans Pithiviers avec un collectif de 12 est venue percuter les pratiques professionnelles et nécessite des adaptations (gestion des fugues, gestion des espaces, gestion de la dynamique de groupe).

**La concrétisation de l'expérimentation sur le dispositif DELAI** avec la réalisation des premiers accueils de jeunes MNA et de jeunes sortants des dispositifs ASE.

## Évolution de l'activité

Sur le dispositif d'hébergement :

- **La MECS réalise une activité supérieure à son objectif avec 4360 journées** en lien avec l'accueil sur plusieurs mois de 2 jeunes en sureffectif. Si ces accueils ont permis de répondre à des besoins de ces jeunes et s'inscrivent dans le partenariat avec le CD, il n'en demeure pas moins

qu'ils n'ont pas été sans conséquence. En l'occurrence, ces accueils ont conduit à réduire encore les espaces de vie collective, là où cette question est déjà très prégnante dans l'installation de la MECS dans les locaux temporaires.

- **Le service de placement familial ne réalise pas son objectif d'activité avec 4008 journées.** Une assistante familiale a fait valoir un congé sabbatique courant 2021 et son remplacement n'a pas pu se concrétiser. Le remplacement d'une assistante familiale partie en retraite en 2020 s'est concrétisé à l'automne 2021. Les recrutements des assistants familiaux sont un point de difficulté important, et de fait les CDD sont encore moins attractifs. Les candidats sont peu nombreux, et font en général état d'attentes ou d'exigences pas toujours compatibles avec le fonctionnement du service. En effet, la plupart des candidats souhaitent accueillir des enfants en bas âge. La question de l'accueil des préadolescents et adolescents devra être prise en compte dans les travaux sur le projet de service.
- **Le DAPAD ne réalise pas son activité avec 26800 journées** en lien avec une problématique de sollicitations. Le service a pris en fin d'année des mesures hors périmètre tout en veillant à la distance entre le service et le domicile. Cet aménagement a mis plusieurs mois à se réaliser ce qui a contribué à creuser le déficit de journée.

Sur le dispositif de milieu ouvert :

- **Pour les services d'AEMO-AED, les situations sont contrastées.** Les services de Blois et Bourges réalisent leur activité et même au-delà, alors même qu'ils ont connu des difficultés RH. Le service de Châteauroux ne réalise pas son activité en lien avec 2 postes non pourvus sur la quasi-totalité de l'année. Ces 3 services ne connaissent aucune difficulté en termes de sollicitations. Ils font tous les trois face à des listes d'attente conséquentes dont la gestion pèse fortement sur l'activité des cadres.  
Le service d'Orléans connaît quant à lui à nouveau une situation de sous activité en lien avec un déficit de sollicitation de la juridiction (pour rappel, le service exerce exclusivement des mesures judiciaires). La juridiction d'Orléans exprime une satisfaction du travail éducatif conduit par le service. La juridiction a également soutenu son besoin de pouvoir recourir à des AEMO renforcées souhaitant clairement en être à l'initiative en matière de décision, et venant en cela soutenir nos positions.
- **Le service d'AEP connaît une activité 2021 en deçà de son objectif** avec 59214 journées réalisées. Ce service a été particulièrement impacté par les différentes restrictions liées à la crise sanitaire ; les confinements, restrictions de déplacement et couvre-feu ont impacté l'accessibilité au service dont la majorité de l'activité se fait par les accès directs.
- **Le service de réparation pénale connaît le plus important déficit d'activité depuis sa création et réalise sur 2021 56% de son objectif.** Les relations avec le Parquet d'Orléans et la PJJ sont difficiles à instaurer et ne permettent pas de réajustements. Le service a été force de propositions dans la réforme de la justice pénale des mineurs ; mais la PJJ n'a pour l'instant pas été en mesure de donner de suite étant dans l'attente des effets de la mise en œuvre des nouvelles dispositions du code de justice pénale des mineurs. De notre point de vue, la sous activité trouve son origine dans le recours au rappel à loi par le Parquet ; recours en contradiction avec la politique de justice de proximité portée par le ministre de la Justice.
- **Les services d'investigation connaissent eux aussi des situations contrastées.** Le SIE 18-36 réalise son activité mais n'a pas pu concrétiser les recrutements autorisés visant à réaliser 44 mesures supplémentaires. Le service ne connaît pas de difficulté de sollicitations par les juridictions. Le SIE 41-45 ne réalise pas son activité en lien avec un déficit de saisine sur la juridiction d'Orléans et des difficultés de recrutement sur l'unité de Blois. La fin d'année a montré un flux de mesures ordonnées par la juridiction d'Orléans, tendance qui pourrait se confirmer compte tenu des échanges avec la juridiction, satisfaite de la qualité des interventions et soutenant l'intérêt des MJIE en protection de l'enfance.

ETABLISSEMENT	ACTIVITE PREVISIONNELLE	ACTIVITE REALISEE	REALISATION
AEMO 18	233 655 journées	233 855 journées	+200 journées
AEMO 36	209 840 journées	186 511 journées	-23 329 journées
AEMO 41	177 317 journées	181 784 journées	+4 467 journées
AEMO 45	288 715 journées	193 625 journées	- 95 090 journées
AEP	74 460 journées	59 214 journées	-15 246 journées
CAERIS MECS	3 926 journées	4 360 journées	+434 journées
CAERIS PEAD	30 660 journées	26 800 journées	-3 860 journées
CAERIS AF	4 271 journées	4 008 journées	-263 journées
SIE 18-36	264 jeunes	211 jeunes	-53 jeunes
SIE 45-41	444 jeunes	344 jeunes	-100 jeunes
SRP	216 jeunes	122 jeunes	-94 jeunes

## Les chiffres clés du secteur

### Activité des AEMO, des SIE, de l'AEP et du SRP en 2021

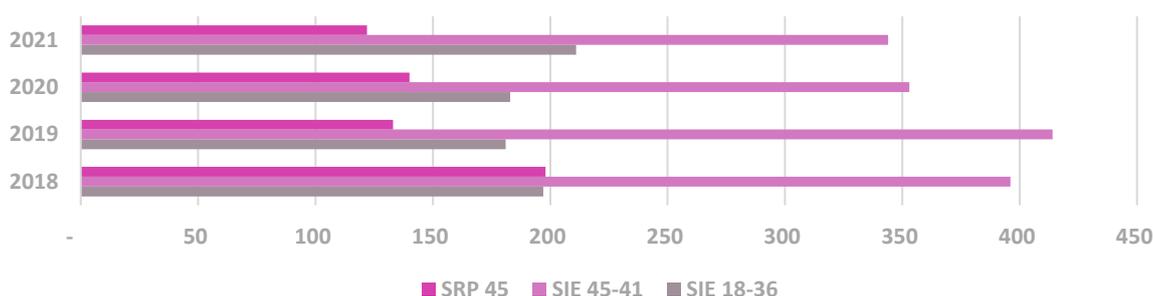
#### JOURNEES REALISEES AEMO - AED - AEP



**854 989**

Cumul de journées réalisées en AEMO en 2021

#### MESURES REALISEES



Cumul des mesures réalisées en SIE (contre 676 en 2020)



**4 114**

Enfants accompagnés en AEMO et en SIE

**431**

Familles accueillies à l'AEP



**157**

Enfants accueillis au SRP (140 en 2020)



Enfants accueillis



Enfants accueillis dans  
le cadre du PEAD

(Contre 140 en 2020)

## Évaluation et amélioration continue de la qualité

La démarche d'amélioration continue de la qualité sur le secteur de la Protection de l'Enfance s'inscrit dans le cadre d'une démarche globale initiée au niveau associatif. Le comité qualité Protection de l'Enfance, composé du directeur d'activité et des directeurs d'établissements, s'est réuni régulièrement, accompagné par le cabinet ADESSE et désormais par le chargé de mission qualité de l'association.

Les objectifs de ce travail portent sur :

- ▶ **Identifier les principaux enjeux du secteur et des établissements** au regard notamment des politiques publiques, des contextes et besoins des territoires, du rapport de la cour des comptes, des forces/faiblesses de nos établissements, des préconisations et plans d'action définis dans le cadre des documents internes et des évaluations et audits propres à chacun des services.
- ▶ **Elaborer le projet de secteur d'activité**, document socle pour une mise en cohérence des projets de services et d'établissements au fur et à mesure de leur réactualisation.
- ▶ **Suivre les évaluations internes et externes.**
- ▶ **Définir un plan d'action intégrant le déploiement des outils de la loi 2002, les DUERPS et les RPS, le suivi et le traitement des événements indésirables,**
- ▶ **Structurer le déploiement de la démarche d'amélioration continue de la qualité** au niveau des établissements et services et la mise en place des instances permettant l'implication des professionnels.

Ce travail qui a débuté en 2020 a dû être suspendu du fait de la crise sanitaire qui a fortement mobilisé depuis le mois de mars 2020. Les travaux ont repris en 2021 avec l'objectif d'associer l'ensemble des équipes de Direction de notre secteur d'activité.

Il nous est apparu essentiel que les chefs de service soient amplement associés à ce travail pour que sa déclinaison soit portée collectivement au sein des établissements et fasse sens commun.

Les enjeux stratégiques sur lesquels porte la démarche qualité sont les suivants :

- Répondre aux attentes des autorités de contrôle et de tarification et aux évolutions des politiques publiques.
- Répondre aux contextes et aux besoins des enfants et des familles sur les différents territoires.
- Maintenir/pérenniser les activités et les emplois de l'Aidaphi sur les territoires.

Pour ce faire, les trois axes de travail suivants ont été définis :

### AXE « PROCESSUS D'ACCOMPAGNEMENT »

**Groupe de travail 1** : « Elaboration et contenu des principaux documents institutionnels (DIPEC / PP / rapport circonstancié, ...) »

Objectifs :

- Harmoniser et sécuriser les processus / pratiques d'accompagnement
- Favoriser la participation et l'implication des familles

## Groupe de travail 2 : « Protection des données personnelles et RGPD »

### Objectifs :

- Améliorer la protection des données personnelles en lien avec le RGPD
- Harmoniser et sécuriser les processus / pratiques d'accompagnement en lien avec la protection des données personnelles

## AXE « POSITIONNEMENT STRATEGIQUE ET PARTENARIAT »

### Objectifs :

- Diversifier et développer les activités et les services
- Inscrire nos missions dans la primauté de la subsidiarité de l'intervention judiciaire

## AXE « RESSOURCES HUMAINES »

### Objectifs :

- Poursuivre la montée en compétence des professionnels
- Harmoniser les pratiques liées aux ressources humaines

# Ressources Humaines

Au 31 décembre 2021, le secteur d'activité protection de l'enfance compte 233 salariés dont 202 femmes. Les effectifs connaissent une relative stabilité sur les trois dernières années.

76 % de l'effectif est constitué de professionnels en prise en charge directe des situations (assistants familiaux, travailleurs sociaux, psychologues).

48 salariés du secteur ont moins de 35 ans, 71 entre 35 et moins de 45 ans, 66 entre 45 et moins de 55 ans, 34 entre 55 et moins de 60 ans et 14 ont 60 ans et plus.

29 embauches en CDI et 41 en CDD sont décomptées sur l'année 2021. Le nombre de CDD est particulièrement significatif sur le dispositif d'hébergement pour pallier des absences sur le collectif et pour maintenir les accueils des enfants durant les congés des assistants familiaux.

6769 jours d'absence ont été décomptés sur 2021 dont notamment 18 % pour maternité/paternité/naissance, 0.45 % pour des accidents du travail, 69.5% pour maladie.

L'année 2021 a également été impactée du point de vue des ressources humaines par la situation sanitaire qui a généré des isolements pour les cas positifs, pour les cas contacts en fonction des dispositions gouvernementales. La situation de fermeture ou ouverture des écoles a également été impactante pour les services.

L'année 2021 a été marquée par des difficultés de recrutement sur tous les secteurs géographiques et tous les types d'activités. Les difficultés sont particulièrement importantes dans le recrutement des travailleurs sociaux. Les conditions salariales et les actualités autour des revalorisations dans certains secteurs sont l'un des facteurs d'explication, mais pas le seul. Il est observé une évolution dans le rapport au travail des générations entrantes sur le marché du travail pour lesquelles la stabilité de l'emploi n'est plus une priorité.

# Conclusions et perspectives

La protection de l'enfance constitue une politique publique nationale en fort mouvement depuis 2016. Le déploiement de la stratégie nationale s'est opéré différemment selon les départements. Néanmoins, la prévention précoce, le renforcement des interventions à domicile, la subsidiarité du judiciaire, l'évaluation des besoins de l'enfant sont des enjeux forts pour tous les acteurs.

A l'aune de ce cadrage national et de ses déclinaisons dans les politiques départementales de prévention et de protection de l'enfance, les enjeux pour l'année 2023 et les années à venir pour la Protection de l'Enfance à l'Aidaphi sont nombreux et concernent principalement :

- **L'amélioration continue de la qualité :**

- ✓ **Le rapport de la Chambre Régionale des Comptes** qui a été conclu en octobre 2020. Ce sera un support commun pour étayer et poursuivre la démarche d'amélioration continue de la qualité de manière plus transversale et harmonisée.
- ✓ **L'élaboration du projet de secteur d'activité**, qui a débuté en 2019 et a été impacté par la crise sanitaire, est aussi un axe de travail important pour le Comité de Direction et l'ensemble du secteur dans les prochains mois. Il s'agit essentiellement de poser des bases communes pour affirmer l'identité de notre secteur d'activité et soutenir les actions portées avec un souci de cohérence et d'harmonisation avec le nouveau projet associatif qui a été réactualisé en 2020. Les groupes de travail transversaux ont permis sur 2021 d'engager des réflexions sur différentes thématiques et de proposer un socle commun pour différents outils de la prise en charge éducative.
- ✓ **L'inscription de l'Aidaphi et en l'occurrence du secteur protection de l'enfance auprès des fédérations et unions d'associations** est un axe en développement. Les instances animées par les fédérations, la veille législative, institutionnelle et médiatique sont des leviers pertinents pour les services du secteur notamment en termes d'évolution. La diversification de la représentation (URIOPSS/UNIOPSS – Citoyens et Justice – FN3S et récemment le CNAEMO) permet de couvrir un champ large de la protection de l'enfance et du secteur social et médico-social et offre ainsi une grille de lecture des enjeux intéressante.

- **L'activité des services et l'adaptation de l'offre aux politiques publiques :**

- ✓ **La réalisation de l'activité prévisionnelle de nos services reste un sujet de préoccupation majeure**, en particulier pour les services financés par la Protection Judiciaire de la Jeunesse. Ceci implique de poursuivre la réflexion qui est engagée avec la Protection Judiciaire de la Jeunesse afin de sécuriser notre organisation, envisager des pistes de diversification, valoriser ainsi notre expertise sur ces missions et préserver les emplois. Il s'agit également de prendre en compte les impacts de la mise en œuvre du code de la justice pénale des mineurs, entré en vigueur fin 2021 mais dont les effets ne sont pas encore complètement lisibles.
- ✓ **La diversification et l'évolution de nos missions** (AEMO/AED soutenues, renforcées, accueils séquentiels, mesures socio-judiciaires, ...) est un enjeu fort des années à venir pour permettre aux services d'adapter leur prise en charge aux besoins des publics, aux évolutions des politiques publiques et politiques des financeurs. L'année 2021 a notamment été marquée par les annonces du conseil départemental concernant la mise en place de l'AEMO renforcée, la mise en place de relais parentaux, l'extension du dispositif MECS. Ces annonces, non concrétisées à ce jour, impacteront les services du Loiret et les perspectives les concernant.
- ✓ **La consolidation du dispositif d'hébergement par la recherche d'une solution immobilière sur Pithiviers pour les dispositifs CAERIS et DELAI constitue un enjeu majeur pour 2023.** La recherche de terrains ou de locaux disponibles se poursuit pour répondre aux difficultés actuelles en l'occurrence le logement temporaire de la MECS au sein de locaux d'un autre secteur de l'Aidaphi, l'inadaptation des locaux actuels du DAPAD et du DELAI.
- ✓ **La poursuite du déploiement du DELAI** au profit de jeunes mineurs non accompagnés et sortants des dispositifs ASE, débuté en 2021 sur Pithiviers, constitue un axe de développement de nos missions. Les premiers éléments de bilan conjugués aux perspectives ouvertes par la loi de protection de l'enfant de 2022 pourraient conduire le Conseil Départemental à envisager un développement de ce dispositif.

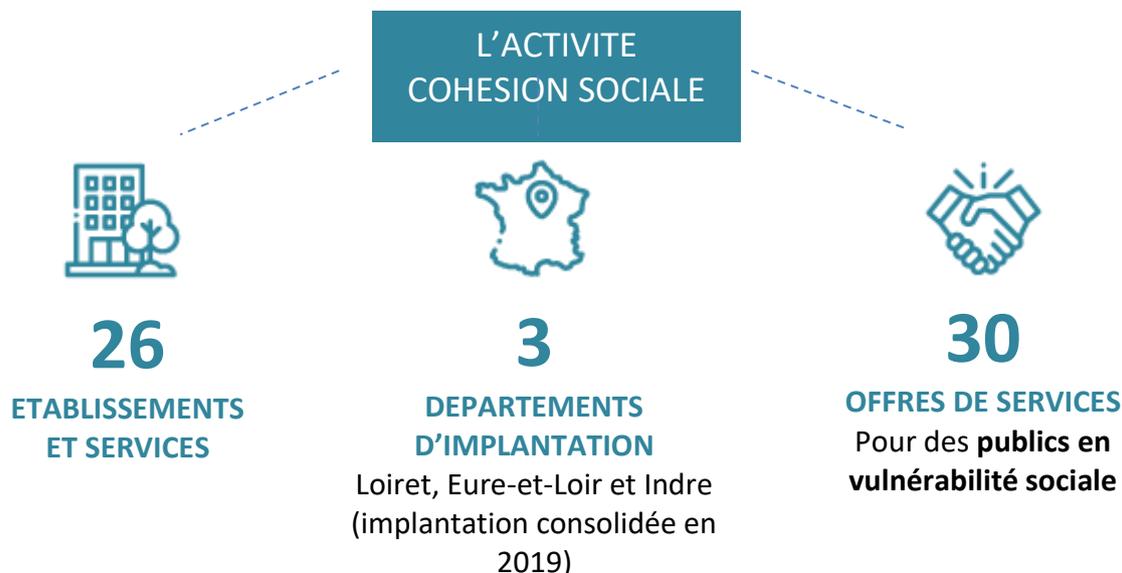
- **La prise en compte des conditions de travail**

- ✓ **Les DUERP** ont été finalisés en 2021 ; leur actualisation constitue un enjeu important dans la dynamique de travail engagée. L'actualisation des DUERP permet d'inscrire les établissements dans un système de veille sur les questions d'hygiène, de sécurité et de santé au travail pour mieux prévenir les risques.
- ✓ **La démarche associative d'évaluation des risques psycho-sociaux** engagée sur 2021-22 viendra compléter la démarche globale d'évaluation des risques et permettra de dresser des perspectives par services inscrites dans une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail.
- ✓ **L'attractivité des métiers du secteur** : devant les difficultés de recrutement rencontrées ces derniers mois, le secteur, comme l'ensemble de l'Association, doit développer différentes actions pour contribuer à faire connaître le secteur, les métiers. Il s'agit à la fois de mobiliser les acteurs de la formation, les acteurs du recrutement et de l'emploi.

# SECTEUR D'ACTIVITÉ COHÉSION SOCIALE

## Présentation du secteur

Ses dispositifs – ses missions – ses publics



Une activité composée de **3 domaines d'intervention** et **d'un domaine transversal** :

- **Accueil d'urgence, Veille sociale, Hébergement d'insertion : CHRS, CHU, LAE, EMS**

**L'urgence sociale** ne se limite pas à l'hébergement mais propose aussi un accompagnement et une prise en charge globale des situations. Les objectifs sont de prévenir les risques d'exclusion, d'établir ou rétablir les situations administratives et les droits des personnes, de maintenir du lien avec les différents institutions et partenaires pour permettre l'accès au logement autonome.

Les bénéficiaires de l'hébergement d'urgence sont souvent des personnes en absence de solution individuelle immédiate, avec de faibles ou sans ressources financières, qui ne leur permettent pas d'assurer le règlement direct de nuitées d'hôtel. D'autres font appel au **Centre d'Hébergement d'Urgence** suite à une rupture d'hébergement chez des tiers ou un conflit intrafamilial.

**L'Equipe Mobile Sociale** a pour principe l'« Aller vers ». Le travail des équipes est organisé via l'organisation de maraudes pour aller à la rencontre des personnes à la rue, mais aussi, se mettre en lien avec les personnes vivant en squats. Ce travail d'accompagnement entre personnes à la rue et travailleurs sociaux, permet de d'identifier les personnes sans projet d'insertion par l'hébergement d'insertion ou le logement.

Cette proximité avec les publics les plus marginalisés et le lien permanent avec les services de l'État, permet de réévaluer en permanence la nature des interventions sociales (alimentation, ouvertures des droits, accès aux soins). Ce travail est particulièrement valorisé par les services de la Direction Départementale de l'emploi, du Travail et des Solidarités.

Le **Lieu d'Accueil et d'Écoute**, dédié à l'écoute, l'orientation et la prise en charge des femmes victimes de violences conjugales et intrafamiliales, s'organise comme suit :

- l'écoute et l'orientation vers les services spécialisés de femmes victimes,
- l'intervention Sociale en Commissariat et Gendarmerie (ISCG) : lien avec les forces de l'ordre à partir de leurs interventions au domicile des femmes victimes,
- le Téléphone Grave Danger (TGD) : dispositif de protection des femmes victimes,
- sous l'égide du Parquet d'Orléans, des actions de sensibilisation-formation en direction des professionnels et de jeunes (collégiens, lycéens).

- **Logement adapté : service de gestion immobilière, maison relais, intermédiation locative, résidence sociale, ERL**

Le **service de gestion immobilière** assure la gestion de 700 unités de logement par un service composé de 8 personnes et un service technique de 7 personnes, à Saint Jean de Braye. Ce service gère la captation, la gestion, le suivi administratif et juridique des unités de logement avec les bailleurs sociaux et privés. Ce service instruit également les dossiers CAF, assure le suivi des contentieux, des assurances, la gestion des achats et des stocks, le suivi du parc de véhicules de la Cohésion Sociale.

**La Pension de Famille** est un dispositif en direction des personnes isolées ou couples sans enfants, ayant eu un parcours très désocialisant.

Le dispositif est prévu comme du logement de droit commun. Les personnes peuvent y résider tout au long de leur vie. Une démarche d'ouverture vers l'environnement proche est privilégiée pour maintenir le lien social.

**L'intermédiation locative** est une offre de service, proposant à des personnes en situation sociale, administrative et budgétaire dégradée, un logement en sous location dans le parc privé. Ce dispositif est renforcé par l'orientation du plan quinquennal « Logement d'abord et lutte contre le « sans-abrisme »

**L'Espace Ressource Logement** est un dispositif porté par l'Aidaphi depuis 2008, dans le cadre d'un marché public et géré par un groupement associatif solidaire, regroupant l'AHU, l'Aidaphi et l'UDAF. Marché renouvelé en juin 2021, pour une durée de 18 mois (jusqu'au 31 décembre 2022 puis le renouvellement s'effectue par périodes successives de 1 an et pour une durée maximale de reconduction de 3 ans).

A noter que depuis la création juridique de la Métropole d'Orléans, le marché public est piloté par deux instances : le Conseil Départemental du Loiret et la Métropole Orléanaise, chacun dans son périmètre territorial. Missions : recherche, installation dans le logement et prévention et traitement des expulsions locatives.

**Le PARI, Parcours Autonomie Réussite Insertion**, est un dispositif du Conseil départemental destiné aux jeunes majeurs issus de l'Aide Sociale à l'Enfance. Le projet proposé par l'Association a été retenu en fin d'année 2020. Ce dispositif déploiera en 2021 les prestations suivantes :

- Captation de logement dans le parc public/privé.
- Accompagnement social global auprès de jeunes, soit entre 73 et 90 jeunes au sein de ces logements afin de favoriser la transition entre les parcours de l'enfance et de l'insertion.

- **Demande d'asile et parcours migratoires : CADA, CPH, HUDA, FAMI, ÉMILE**

**Le CADA, Centre d'Accueil pour Demandeurs d'Asile**, a pour mission d'héberger et d'accompagner socialement et administrativement les demandeurs d'asile admis au séjour.

**Le CPH, Centre Provisoire d'Hébergement**, est dédié à l'hébergement des bénéficiaires de la protection internationale des plus vulnérables en proposant un accompagnement global comprenant l'accès aux droits communs mais surtout une orientation dès la signature du Contrat d'Intégration Républicain vers les cours de français indispensables avant d'envisager un accompagnement vers la formation professionnelle et l'emploi.

**Le DIFRE, Dispositif d'Insertion des Familles de Réfugiés**, est une plateforme de service pour accompagner vers et dans le logement, des familles de réfugiés, nécessitant un soutien pour l'installation dans un logement autonome (ouverture de droit, médiation avec le bailleur, compréhension des droits et devoirs

des locataires). Ce dispositif est reconnu au niveau national (fiche action et film promotionnel, réalisé par la DIHAL, et adressé à toutes les préfectures).

**L'HUDA, Hébergement d'Urgence des Demandeurs d'Asile**, est un hébergement visant à attendre une prise en charge en CADA.

**EMILE, Engagés pour la Mobilité et l'Insertion par le Logement et l'Emploi**. Ce programme mis en place à Châteauroux en fin d'année 2020 propose à des personnes vivant en Ile de France, en difficulté d'insertion professionnelle et mal-logées, de venir s'installer dans des territoires présentant des besoins en recrutement peu ou non pourvus et disposant de logements vacants.

**Le FAMI, Fonds Asile Migration Insertion**. Dans le cadre de programmes européens de réinstallation, le Gouvernement français s'est engagé à accueillir en France des réfugiés syriens en situation de vulnérabilité se trouvant en Jordanie, en Turquie ou au Liban, ainsi que des réfugiés présents au Niger ou au Tchad, ou évacués de Libye. Depuis fin 2019, l'Association a pour missions d'accueillir, de mettre à disposition des logements pérennes adaptés et d'assurer l'accompagnement global des réinstallés pour une durée d'un an.

- **Amélioration continue de la qualité, veille juridique, contrôle de cohérence**

En 2021, la **démarche d'écriture des projets d'établissements et de services**, conformément au cadre réglementaire, s'est poursuivie et est en cours de finalisation. Parallèlement à cette démarche, par le biais de l'intervention du cabinet CLM, la **réalisation des classeurs qualité** a été impulsée. Le classeur qualité permet, par l'identification des situations critiques et l'analyse des processus dans le cadre des pratiques professionnelles, de valoriser les savoir-faire pour une amélioration de l'offre de service aux usagers, donc l'amélioration continue de la qualité aux personnes hébergées et accompagnées dans nos établissements et services.

La directrice du périmètre amélioration Continue de la qualité, veille juridique et contrôle de cohérence, accompagne cette démarche.

**Les publics accueillis** présentent **des situations sociales dégradées ou orientées via le parcours de la demande d'asile, en France**.

**Les financeurs** : les préfectures du Loiret, de l'Eure-et-Loir, de l'Indre, la Direction Régionale de l'Économie, l'Emploi, le Travail et les Solidarités, les Directions Départementales de l'Eure-et-Loir, l'Indre et le Loiret, le Conseil Départemental du Loiret. La Cohésion Sociale bénéficie également d'une convention de financement avec ENGIE, le Conseil Départemental du Loiret, la Métropole orléanaise, pour l'activité de l'appartement pédagogique, à Orléans.

## Évolution de l'activité

Les chiffres clés du secteur



369 758

Nuitées réalisées dans les établissements d'hébergement en 2021



1964

Personnes différentes hébergées en 2021



10 492

Personnes accueillies / accompagnées en 2021

## URGENCE-INSERTION-VEILLE SOCIALE

L'ACCUEIL D'URGENCE ET ACCUEIL DE NUIT (FINANCEMENT DDETS 45 ET DDETSPP 36)  
392 places d'hébergement d'urgence dans le Loiret et 60 places dans l'Indre.

**941**

Personnes hébergées dans les  
Centres d'Hébergement d'urgence  
du Loiret et dans l'Indre

Dont **174**

Personnes accueillies à  
l'Accueil de Nuit  
d'Orléans

- L'EQUIPE MOBILE SOCIALE OU LE SERVICE DE PROXIMITE (FINANCEMENT : DDD 45)

**5 124**

Rencontres par l'Equipe  
Mobile Sociale (1 personne  
peut être rencontrée plusieurs fois)

**583**

Rencontres par  
l'Equipe mobile

**312**

Maraudes

**114**

Recherches  
de squats

- LE LAE (FINANCEMENTS : PREFECTURE DU LOIRET, DDETS 45, MAIRIE D'ORLEANS)

**467**

Femmes rencontrées au  
Lieu d'Accueil et d'Ecoute  
du Loiret contre 292 en 2020

**765**

Entretiens  
contre 764 en 2020

**369**

Femmes rencontrées dans le cadre  
du dispositif d'Intervention Sociale  
dans les Commissariats et  
Gendarmeries du Loiret

- LE CHRS (FINANCEMENT DREETS CVL) 277 PLACES, SUR 6 SITES

**444**

Personnes hébergées dans le  
Centre d'Hébergement de  
Réinsertion Sociale du Loiret

**177**

Personnes  
entrées

**187**

Personnes sorties, dont 59%  
vers le logement autonome

## LOGEMENT ADAPTÉ

- PENSION DE FAMILLE (FINANCEMENT DDETS 45) 119 PLACES SUR 4 SITES ET DES PLACES EN DIFFUS

**109**

Personnes vivant en Pension de Famille  
dans le Loiret

- **L'INTERMEDIATION LOCATIVE (FINANCEMENT DDETS 45) 65 LOGEMENTS EN SOUS LOCATION, CAPACITE VARIANT DE 130 A 160 PERSONNES EN FONCTION DE LA COMPOSITION FAMILIALE**

**179**

**Personnes accompagnées en Intermédiation Locative et sous-location dans le Loiret**

**90**

**Ménages ont été accompagnés dans le cadre du dispositif FNAVDL**

- **RESIDENCE SOCIALE (LOGEMENT ADAPTE) 34 PLACES**

**27**

**Personnes vivant en Résidence Sociale dans le Loiret**

- **ESPACE RESSOURCE LOGEMENT (FINANCEMENTS : CONSEIL DEPARTEMENTAL DU LOIRET ET METROPOLE D'ORLEANS)**

**2045**

**Mesures mises en place dans le cadre de l'Espace Ressource Logement**

- **PARI (FINANCEMENT : CONSEIL DEPARTEMENTAL DU LOIRET)**

**109**

**Jeunes adultes suivies dans le cadre du PARI entre mai 2021 et décembre 2021**

## DEMANDE D'ASILE-PARCOURS MIGRATOIRES

- **CADA DE MONTARGIS 95 PLACES (FINANCEMENT PREFECTURE DU 45) ET LE CADA DE CHATEAUDUN 124 PLACES (FINANCEMENT PREFECTURE DU 28)**

**288**

**Personnes hébergées dans les CADA**

- **CPH DE CHATEAUDUN 40 PLACES (OUVERTURE EN AVRIL 2019 - FINANCEMENT DDETSPP DU 28) ET CPH DE CHATEAUROUX 40 PLACES (OUVERTURE EN OCTOBRE 2019 - FINANCEMENT DU 36)**

**115**

**Personnes hébergées dans les CPH**

- **DISPOSITIF D'INTEGRATION DE FAMILLES DE REFUGIES – DIFRE**

**95**

**Personnes accompagnées dans le cadre du DIFRE dans l'Indre**

- **HUDA DE L'INDRE 65 PLACES**

**105**

**Personnes hébergées**

- **HEBERGEMENT DANS LE CADRE DU PROGRAMME DE REINSTALLATION DE FAMILLES REFUGIEES-FAMI**

**30**

**Personnes logées en sous location**

## Le cadre réglementaire

Le cadre réglementaire et législatif est le code de l'action sociale et des familles et la loi du 2 Janvier 2002 portant rénovation de l'action sociale et médico-sociale.

La loi du 5 mars 2007 institue le droit au logement opposable comme un droit fondamental dans la continuité des lois antérieures, celle du 31 mai 1990-dite Loi Besson-, visant à la mise en œuvre du droit au logement et celle d'orientation du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions.

La loi du 25 mars 2009 de mobilisation pour le logement et la lutte contre l'exclusion.

La loi du 24 mars 2014 pour l'accès au logement et un urbanisme rénové (ALUR) prévoit des mesures visant à améliorer la prévention des expulsions locatives et donne un cadre légal au Service Intégré d'Accueil et d'Orientation (SIAO).

La loi « Égalité et Citoyenneté » du 22 décembre 2016 engage des mesures dans le domaine du logement pour favoriser le vivre-ensemble et lutter contre les phénomènes de ségrégation territoriale et crée de nouveaux droits au bénéfice de l'ensemble des citoyens.

Les publics relevant du parcours migratoire et de la demande d'asile en France, relèvent du CESEDA.

Les dispositifs d'hébergement et de logement accompagné s'inscrivent dans les politiques publiques du plan quinquennal *Logement d'abord et de lutte contre le sans-abrisme*, les instructions relatives à *l'accélération de l'accès au logement des bénéficiaires de la protection internationale*.

## Faits marquants

- **Départ de plusieurs cadres :**
  - Directeur d'activité en mars 2021, Directrice urgence insertion en février 2021, Directeur parcours migratoire en mai 2021 ;
  - Recrutement au premier septembre du Directeur d'activité et de la Directrice urgence insertion, Novembre pour la direction Parcours migratoire et asile ;
  - Nombreuses et longues vacances de postes, cadres et non cadres, illustrant les difficultés de recrutement du secteur.
- **Relation financeurs :**
  - Inspection CHU et mise en œuvre de mesures correctives ;
  - Instauration réunion trimestrielle avec la DDETS ;

- Obtention AAP régional AVDL ;
  - Augmentation du nombre de places CPH, respectivement 3 dans l’Indre et 6 dans l’Eure-et-Loir ;
  - Dispositif PARI pleinement opérationnel.
- Démarche qualité, documents légaux, outil de suivi de l’activité
    - Finalisation de l’ensemble des DUERP ;
    - Elaboration avec les équipes des projets de service et classeurs qualité ;
    - Développement et mise en œuvre d’un outil de suivi d’activités pour le CHU.

## Ressources Humaines

### L’EQUIPE DE DIRECTION SE COMPOSE :

- ▶ **22 cadres**
- Dont**
- ▶ **1 directeur d’Activité,**
- ▶ **3 directrices d’établissements et services,**
- ▶ **1 directrice supports stratégiques et opérationnels,**



**177**

**Salariés non cadres en  
2021**

## Conclusions et perspectives

Une année encore fortement impactée par la crise COVID. Des vacances de postes dans tous les métiers, ayant mis sous tension l’organisation du secteur. Malgré ces difficultés, nos missions ont pu être menées à bien grâce à la mobilisation et l’implication des équipes. Un travail d’organisation administrative est en cours afin de pallier plus rapidement les futures absences.

La réorganisation globale du secteur a été poursuivie, en prenant en compte l’évolution du contexte et en adaptant quand cela était nécessaire le projet initial. Nous continuerons en 2022 à stabiliser et à adapter notre organisation pour la rendre la plus efficiente possible.

La fiabilisation des données du CHU a été permise par la mise en place d’un outil de suivi nécessitant un contrôle quotidien et une gestion systématique des équipes (suivi qui devra être vérifié régulièrement et utilisé systématiquement par l’ensemble des personnels de ce service).

Cet outil de suivi sera adapté et mis en service au cours de l’année pour l’ensemble des dispositifs le permettant (avec lesquels il est compatible : CHRS, IML, CADA, CPH, ...).

Les travaux d’humanisation de l’Ecu st Laurent ont été ralentis par le contexte de crise que nous subissons depuis 2 ans. Nous reprendrons le projet pour un début des travaux que nous espérons avant la fin 2022. Ces travaux impliquent un déplacement des publics accueillis. Nous devons d’une part, réorienter les personnes du CHRS Bourgogne vers des places captées à cet effet, ce qui nous permettra d’utiliser le site Bourgogne pour y installer les personnes accueillies à l’Ecu St Laurent, ainsi que l’EMS et l’EMPP. Cette organisation nous permettra d’assurer un accueil collectif primordial dans le cadre de l’accueil d’urgence pratiqué à l’Ecu st Laurent.

Concernant l'aspect financier, l'excédent affiché s'explique en partie par un retard dans la mise en œuvre du dispositif PARI et d'importants mouvements sur la masse salariale (turn-over et vacances). Même si l'ensemble du secteur de la Cohésion sociale affiche un excédent apparemment important, il est en trompe l'œil. Cet excédent provenant majoritairement du retard de mise en œuvre du dispositif PARI et des vacances de postes évoquées précédemment.

Après une pose en 2020, la convergence tarifaire des CHRS engagée depuis 2018 s'est poursuivie en 2021 avec un rattrapage de l'année 2020, ce qui occasionne une baisse nette de 200 k€ sur le budget 2021. Baisse à laquelle nous avons pu faire face en 2021, du fait notamment des vacances de postes du directeur d'activité et de la directrice Urgence insertion, ainsi que d'autres postes éducatifs ou administratifs.

Au niveau de l'ENC, l'ensemble de nos coûts à la place sont maintenant au-dessous des tarifs plafonds, notre dotation globale 2022 devrait par conséquent ne pas être impactée négativement.

Plus généralement, nous sommes depuis deux ans dans une organisation du secteur de l'hébergement sous tendu par la crise de la COVID. Cette organisation de crise nous a permis d'ouvrir des places, augmentant mécaniquement nos capacités d'accueil. Les accueils à la nuitée ont disparu permettant l'accueil des publics les plus précaires également en journée (donc plus de remises à la rue le matin).

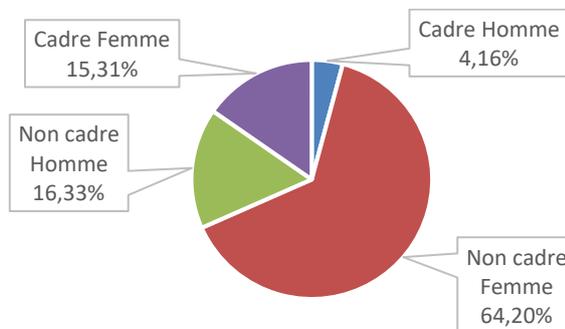
Une attention toute particulière devra être portée aux évolutions du secteur et des politiques publiques, en s'appuyant sur l'expérience et l'efficacité des deux dernières années d'accueil permanent. Nous devons en 2022 rester vigilants aux évolutions du secteur, en espérant que l'expérience de ces deux ans d'hébergement H24 perdure, puisqu'il a prouvé son efficacité.

# RESSOURCES HUMAINES

## • NOMBRE DE PERSONNEL AU 31/12/2021

Au 31 décembre 2021, l'Aidaphi comptait **986 salariés** soit 843.31 Equivalent Temps Plein (ETP) (2020 : 989 ; 2019 : 997 ; 2018 : 1 013 salariés).

### EVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉS



■ Cadre Homme ■ Non cadre Femme ■ Non cadre Homme ■ Cadre Femme



**784**

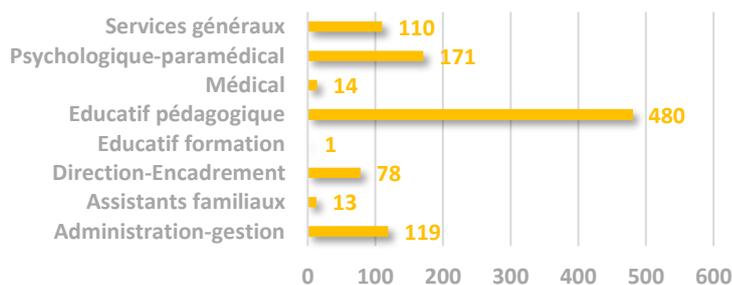
**Femmes** cadres et non cadres au 31/12/2021



**202**

**Hommes** cadres et non cadres au 31/12/2021

### Effectifs par catégorie professionnelle au 31/12/2021



**911**

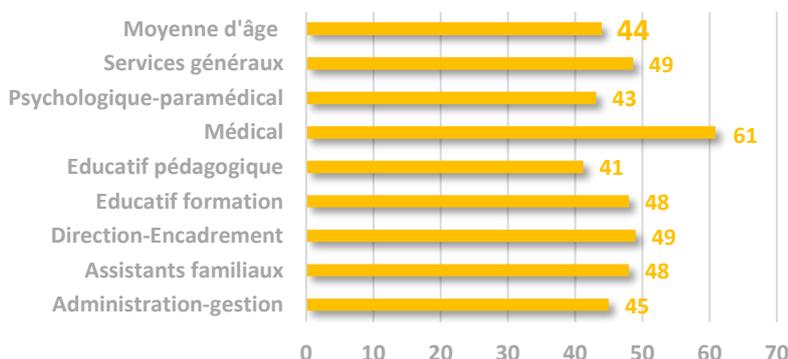
**CDI** au 31/12/2021

**75**

**CDD** au 31/12/2021

### Effectifs par catégorie professionnelle au 31/12/2021

#### Age moyen par catégorie professionnelle

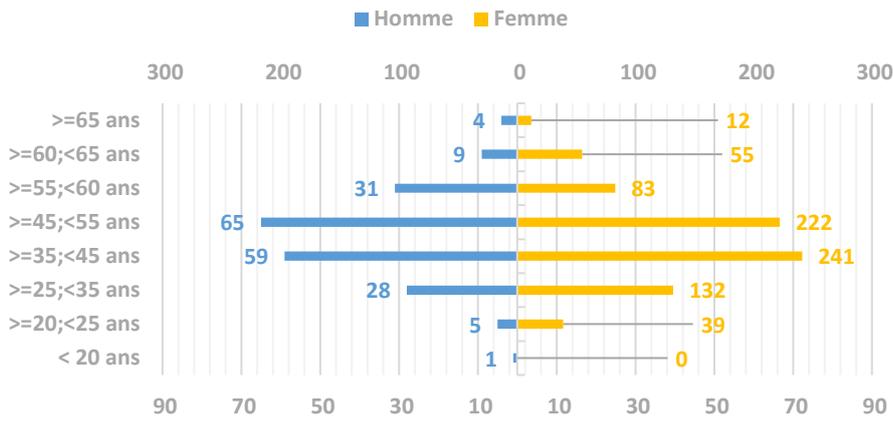


**9 ans**

**Moyenne d'ancienneté** de l'ensemble des salariés au 31/12/2021

Au 31/12/2020 : 9 ans

Pyramide des âges au 31/12/2021

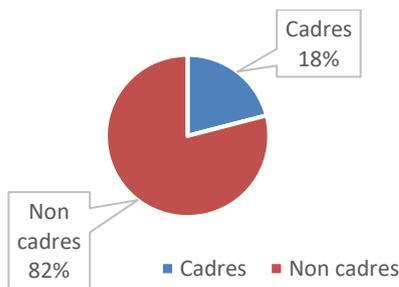


**44**  
Âge moyen  
des salariés au  
31/12/2021

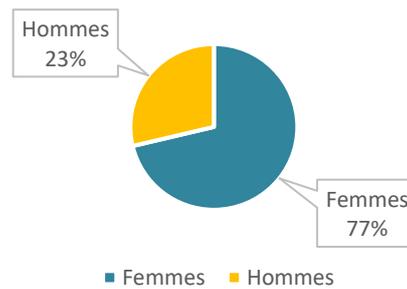
Au 31/12/2020 : 44 ans

• FORMATIONS EN 2021

**2204**  
Jours de formation  
en 2021



**9256**  
Heures de formation  
en 2021



• MOBILITE INTERNE

**10 salariés en CDI** ont bénéficié d'une mobilité interne en 2021

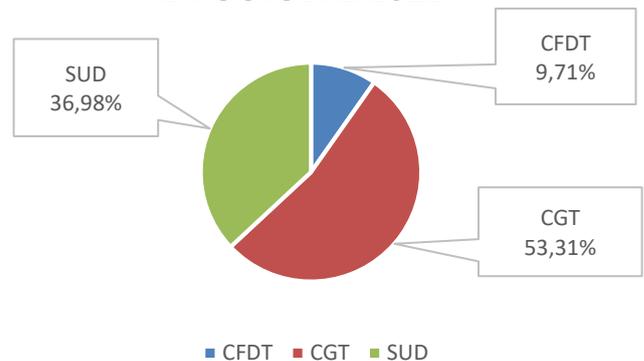
• INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

**2 délégués syndicaux centraux (CGT et SUD)**

**64 élus** répartis en

**6 Comités Sociaux et Economiques.**

REPRÉSENTATION SYNDICALE  
EN OCTOBRE 2021\*

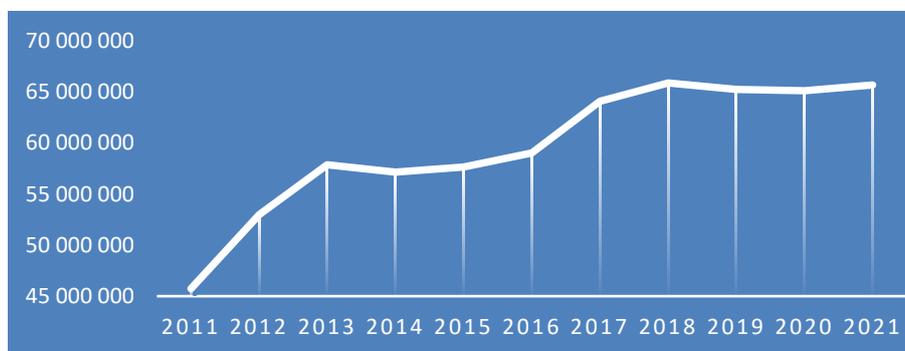


(\*) Ne sont représentatives au niveau de l'Aidaphi que les organisations syndicales ayant atteint 10 %

# BILAN FINANCIER

Budget 2011  
45 735 641 €

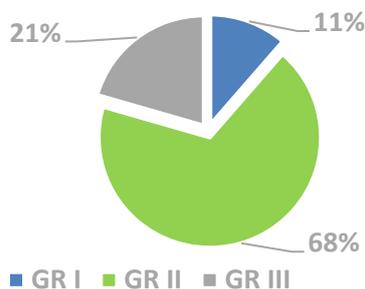
Budget 2021  
65 672 472 €



44 %  
entre 2011 et 2021  
(charges)

11 %  
entre 2017 et  
2021(charges)

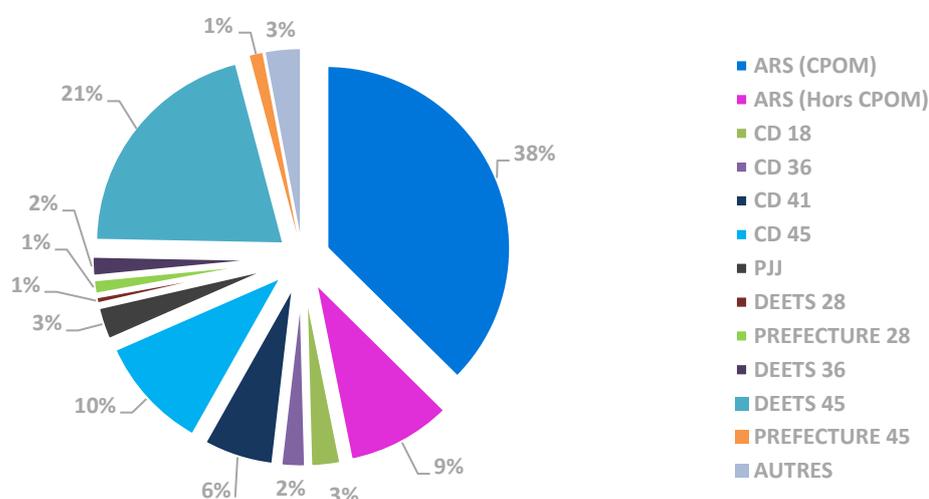
## COMPOSITION DU COMPTE ADMINISTRATIF 2021



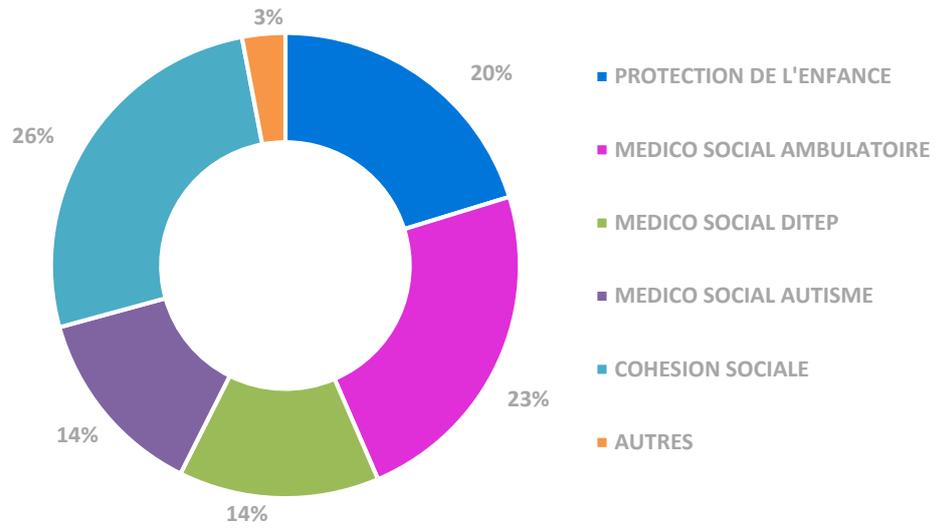
Chiffres clés en Milliers d' €	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Bilan</b>						
Fonds associatifs	4296	4 296	4 346	4 296	4 296	3 939
Charges refusées par le tarificateur	-2821	-3 093	-3 097	-3 421	-3 886	-4 284
Dépenses non opposables au tarificateur	-3302	-3 194	-3 808	-3 952	-4 224	-4 269
Réserves et subventions	16939	13 672	13 383	11 363	11 002	11 101
Provisions	3230	4 011	4 240	4 656	4 998	5 469
Emprunts	6685	6 017	5 384	4 651	4 229	3 829
Fonds dédiés	77	1 748	2 901	2 374	1 325	1 307
Actif immobilisé net	22964	22 804	21 434	20 169	19 210	18 874
				0	0	0
<b>Bilan financier</b>						
Fonds de roulement d'investissement	-523	-281	367	945	838	-3 759
Fonds de roulement d'exploitation	4530	6 220	6683	7 547	10 423	19 724
Excédent de financement d'exploitation	2722	3 663	3098	4 714	5 060	3 678
Trésorerie	6729	9 603	10148	13 206	16 322	19 643

Chiffres clés en Milliers d'€	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Exploitation</b>						
Produits d'exploitation	58 583	63 596	64 288	65 317	66 429	68 980
Résultat d'exploitation	171	78	-399	959	1713	3618
Résultat financier	-200	-190	-174	-172	-134	-124
Résultat exceptionnel	182	268	310	166	1517	350
Résultat à affecter	185	-428	-181	757	2997	3437

## REPARTITION DES CHARGES PAR FINANCEURS 2021



## REPARTITION DES CHARGES PAR SECTEUR D'ACTIVITE 2021





# LE CONTRÔLE DE GESTION

- ▶ **Elaboration, actualisation, fiabilisation et développement des outils de dialogue et décisionnels :**
  - **Ressources Humaines et paie : indicateurs et tableaux de bord**
  - **Comptabilité et finance : maquettes et suivis budgétaires**
  - **Transversal : réalisation des supports de communication (activité, comptabilité-finance, ressources humaines et paie)**
  
- ▶ **Mise en place et développement des outils de suivi des activités (secteurs d'activité Cohésion Sociale, Ambulatoire)**
  
- ▶ **Contribution à la demande d'actualisation du dossier frais de siège**
  
- ▶ **Développement de l'outil financier CPOM ARS**
  
- ▶ ...

# L'INFORMATIQUE

## L'activité du service informatique en 2021

Veille, homogénéité et cohérence du système d'information



Parc de

**1350**

Ordinateurs



**950**

Utilisateurs accompagnés  
et assistés

- ▶ **450 lignes mobiles** suivies
- ▶ **1150 boîtes mail** suivies
- ▶ **75 liaisons internet** gérées
- ▶ **60 copieurs** et **13 serveurs virtuels**
- ▶ **Veille sécuritaire du système d'information** et Anti-virus, Suivi projet logiciels métiers, ...

### MISE EN PLACE DE :

- ▶ Renforcement de la sécurité du système d'information
- ▶ Système de sauvegarde plus sécurisé et complet
- ▶ Lancement en production logiciel Dossier Individuel de l'Usager sur le secteur d'activité médico-social Ambulatoire
- ▶ Mise en test du logiciel Gestion de temps Octime
- ▶ Lancement en analyse logiciel Dossier Individuel de l'Usager sur le secteur d'activité médico-social institutionnel DITEP

# LE CONSEIL TECHNIQUE



2

Dossiers contentieux suivis



3

Constitutions de réponse : 2 appels à projet et 1 appel d'offre

- ▶ Participation aux travaux relatifs au dossier **CPOM de l'ARS Centre Val de Loire, rapports d'activité, ...**
- ▶ Rédaction de **conventions partenariales, de dossier de renouvellement d'agrément** (intermédiation sociale, ingénierie sociale pour le secteur de la Cohésion sociale et organisme de bienfaisance à l'échelle de l'association)
- ▶ Mise en place du **deuxième audit énergétique** et suivi du tableau relatif au renseignement des énergies des bâtiments et véhicules de l'association
- ▶ Mise en place et suivi du dossier relatif aux **travaux d'isolation à 0 €** dans certains établissements de l'association et des certificats d'économie d'énergie
- ▶ Réalisation de **l'ENC** pour le secteur de la Cohésion Sociale et participation à la campagne des indicateurs de **l'ANAP** pour les secteurs du médico-social
- ▶ Réponse à diverses enquêtes comme le **RPLS, la CGLLS, l'Autocontrôle UNAFO** (en lien avec la Cohésion sociale), ...
- ▶ Participation aux diverses instances associatives comme **COMEX, CODIR Associatif, COPIL, ... et de formations** (santé sécurité au travail, DUI)
- ▶ ...

# CHARTRE DES VALEURS

“ **FEDERER** les acteurs et  
**AGIR** en proximité... ”



**A i d a p h i**  
"au coeur de l'action sociale"

## ► LA DIGNITE DES PERSONNES

La dignité des personnes exige que chacun ait accès aux mêmes droits. Au cœur des missions de l'association se trouve la question de la place des personnes dans notre société et des moyens permettant de restaurer leur dignité.

## ► L'ENGAGEMENT CIVIQUE

La redynamisation de la vie associative passe par :

- L'action conjuguée des bénévoles et des salariés conscients des intérêts communs ou convergents, pour garantir la vitalité et l'influence associatives.
- L'écoute et la prise en compte des intérêts des personnes accueillies.

Le fonctionnement associatif repose sur la mobilisation d'une pluralité d'acteurs : membres bénévoles, administrateurs, représentants des usagers et des salariés ; leurs places ne se confondent pas mais se complètent.

## ► LA LAÏCITE DANS UNE SOCIETE MULTICULTURELLE

Inscrire son action dans une solidarité ouverte et fondée sur le respect de la liberté et de la dignité personnelle.

Récusant toute forme de dogmatisme, refusant le prosélytisme, elle offre des espaces de médiation interculturelle propices à la reconnaissance des identités individuelles et collectives dans le cadre du respect des droits et des devoirs de chacun, fondement d'une société démocratique.

## ► L'INSTAURATION D'UN DEBAT DEMOCRATIQUE

Chaque acteur au sein de l'association doit pouvoir, de sa place, alimenter les décisions par sa contribution.

- *Encourager la participation des personnes accueillies*  
L'utilisateur est un citoyen, au sens où il ne peut être réduit à une place « d'objet de l'intervention associative ». En référence aux orientations de la loi 2002-2, il s'agit là de responsabiliser la personne accueillie, l'associer le plus possible à l'accompagnement, « faire avec lui » et non pas à sa place, considérer les capacités de toute personne quel que soit le degré de ses difficultés, adopter une démarche contractuelle (écrite ou morale).
- *Promouvoir le débat au sein de l'association*  
La réflexion collective permet de construire un projet associatif, les projets institutionnels, les projets individuels, ... Elle s'élabore à partir du débat, de la confrontation des points de vue.

## ► UNE ECONOMIE DE SOLIDARITE

Inscrite dans le champ de l'économie sociale et solidaire, l'Aidaphi manifeste sa volonté d'organiser les échanges en fonction d'une certaine conception de l'homme et de placer la solidarité au centre de ses choix, dans une logique différente de celle utilitariste, ordonnée autour du seul profit.

- *Développer des projets solidaires*
- *Apporter un appui aux autres associations et développer une stratégie de partenariat*