



Aidaphi
"au coeur de l'action sociale"

Fédérer les acteurs et agir en proximité...

MÉDICO-SOCIAL
AMBULATOIRE

MÉDICO-SOCIAL
INSTITUTIONNEL DITEP

MÉDICO-SOCIAL
INSTITUTIONNEL
AUTISME

PROTECTION
DE L'ENFANCE

COHÉSION
SOCIALE

RAPPORT D'ACTIVITÉ ASSOCIATIF

2022



SOMMAIRE



3	●	LE RAPPORT MORAL DU PRÉSIDENT
5	●	L'ÉDITO DE LA DIRECTION GÉNÉRALE
11	●	LA GOURVERNANCE ASSOCIATIVE
13	●	LE CODIR ASSOCIATIF
13	●	LES COMEX PAR SECTEUR D'ACTIVITE
14	●	LES RELATIONS EXTÉRIEURES DE L'ASSOCIATION
15	●	L'ACTIVITÉ DES SECTEURS
52	●	LES RESSOURCES HUMAINES
54	●	LE BILAN FINANCIER
56	●	LE CONTRÔLE DE GESTION
57	●	L'INFORMATIQUE
58	●	LA DEMARCHE QUALITE
59	●	LE CONSEIL TECHNIQUE
60	●	LA MAINTENANCE ET LA SÉCURITÉ
61	●	LA COMMUNICATION

LE RAPPORT MORAL DU PRÉSIDENT

C'est au cours du 2^{ème} trimestre 2022 que l'état de crise sanitaire a pris fin. Pendant presque 3 ans cette crise a lourdement pesé sur l'organisation générale nécessaire à la réalisation des missions de l'Aidaphi. La mémoire a quelquefois tendance à estomper les moments difficiles, il peut être utile de rappeler que le fonctionnement des services avec l'obligation de continuité a pu être réalisé grâce à l'engagement et l'énergie des équipes et de leur direction, au prix d'une adaptation permanente pour faire face à l'absence de lisibilité dans l'évolution des situations. Ces circonstances ont également permis d'évaluer la pertinence et l'efficacité de la structuration et du management de l'Association, dont la mise en œuvre avait heureusement commencé depuis quelques années. L'objectif rappelons-le était, et demeure, l'homogénéisation et la cohérence dans la chaîne des décisions et dans leurs réalisations au sein de notre association qui présente tant de diversités et qui est pourtant l'employeur unique.

Cette organisation par exemple a permis la gestion des différentes primes décidées par les pouvoirs publics pour reconnaissance des efforts réalisés par les salariés durant cette période. Pourtant, la mise en œuvre du versement de ces primes a nécessité de surmonter la complexité des critères d'attribution pour les bénéficiaires potentiels, tout en tenant compte des procédures propres à chacun des financeurs publics concernés.

La fin des dispositions relatives à la crise sanitaire a réactualisé la nécessité de mise en conformité de nos dispositifs sur l'ensemble des réglementations et mises aux normes qui s'imposent à nous et qui ont quelquefois été négligées dans le contexte récent. Il faut souligner que les réglementations et normes se multiplient dans tous les domaines : la prévention des risques sanitaires, la sécurisation des données personnelles et des pratiques numériques, les dispositions sur la qualité de vie au travail, les données environnementales, la qualité de l'air, les réductions énergétiques, ...

Si on peut se féliciter de voir que ces réglementations sont destinées à contribuer au mieux-être de tous et à une meilleure efficacité des fonds qui nous sont alloués, on peut aussi constater que ce « mille-feuilles » crée une dynamique normative, génératrice de surcroît de charges en termes d'énergie et de compétence, et nous oblige à faire appel à des organismes experts extérieurs (dont on peut observer l'émergence). A ce point de réflexion, je fais un retour sur l'intervention de la Chambre Régionale des Comptes il y a quelques années : elle questionnait le statut de l'Aidaphi au regard de son périmètre et de son volume d'activité qui s'apparentaient plus à une entreprise qu'à une association. On ressent d'autant plus l'ambiguïté de cette situation quand on sait que la plus grande partie des textes relatifs aux obligations et normes pour les entreprises de plus de mille salariés s'imposent à nous sans prendre en compte que nos missions sont en lien avec une délégation de service public.

Tout ceci nous oblige à être vigilant sur ce qui doit rester notre préoccupation centrale : maintenir et améliorer notre capacité à proposer les réponses que nous devons apporter aux personnes que nous accompagnons à divers titres dans nos structures. Sur ce champ là aussi, il y a des évolutions dans les critères d'agrément et de prise en charge qu'il faut initier, impulser et faire évoluer.

A la lecture de ce qui est dit plus haut, on perçoit que l'Aidaphi, comme toutes les associations du secteur, est traversée par une transformation importante liée à l'évolution de notre société ; une telle transformation induit, notamment, des politiques publiques dans nos champs d'interventions qui portent des changements de regard aussi bien sur le fond que sur la forme de nos missions. Dans ce moment d'entre-deux, il est bon de garder la bonne distance entre le besoin de travailler sur les mises en conformité et le souci de préserver, autant que faire se peut, les acquis des expériences et des savoir-faire et savoir-être que portent l'Aidaphi.

Dans le contexte de cette réflexion, le Conseil d'Administration s'est attaché à prendre en charge l'ensemble des éléments constitutifs de l'activité de l'Association, en relation étroite avec la direction générale. Parmi les problématiques et enjeux qui ont dû être abordés, la question de la gestion des ressources humaines a fait l'objet d'une étude qui a mis en évidence la nécessité d'un travail d'analyse et d'adaptation à réaliser dans ce domaine clé, pour être en adéquation avec les nouvelles réalités et les changements en cours.

Je ne saurais conclure sans évoquer l'important travail accompli, au-delà de ces domaines spécifiques, par le Conseil d'Administration durant cette période, en appui de la direction générale. Il s'est régulièrement réuni malgré un effectif d'administrateurs trop restreint et un manque de convivialité imposé par les règles de distanciation. La question récurrente qui demeure est celle du recrutement d'administrateurs pour enrichir notre Conseil. La diversité et les complexités des questions abordées (notées plus haut), et l'éloignement qui peut être perçu des réalités du terrain dans nos réunions, participent peut-être au fait que nous ne suscitons pas de vocation. Et pourtant, un événement heureux est intervenu en cette fin d'année, deux candidats administrateurs ont accepté de rejoindre le Conseil, nous devons d'ailleurs officialiser leur venue par un vote à la fin de cette assemblée. Cette bonne occurrence ne doit pas nous dispenser de réfléchir à la mise en place de vecteurs de communication susceptibles de nous rendre plus visibles et susciter de nouvelles vocations pour enrichir le nombre de nos adhérents.

Il me reste, au nom du Conseil d'Administration, à remercier tous les acteurs de l'Association, Directeurs, chefs de service, salariés de toutes les équipes, pour leur engagement et leur travail sans lesquels l'Aidaphi ne pourrait répondre de ses missions auprès des personnes accompagnées.

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, ou encore dernièrement les obligations environnementales. 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, s'agissant d'un processus au long cours.

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, autodétermination) essentiellement dans une logique de parcours.



Un enjeu qualitatif

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



Un enjeu budgétaire

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 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, qualité de vie au travail.

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 2022

✓ LA CRISE SANITAIRE – COVID-19

L'année 2022 a été marquée au premier trimestre par un nombre d'infections à la COVID-19 parmi les professionnels qui, bien que réduit, n'en a pas moins été continu. La fin de l'application du protocole sanitaire national au mois de mars a permis d'alléger les mesures sanitaires, lesquelles ont ensuite pu être quasiment toutes levées sur le second semestre, permettant de redonner une pleine souplesse aux organisations.

✓ LES FRAIS DE SIEGE

L'Aidaphi, qui fonctionnait depuis 2012 avec le même taux, a obtenu en novembre 2021 les frais de siège au taux de 3.90 %. Ces frais de siège viennent alimenter les fonctions supports (RH, qualité, finance, contrôle de gestion, informatique, ...) qui se sont dotées en 2022 :

- D'un chargé de mission qualité en la personne de M. WACHÉ.
- D'un technicien informatique en la personne de M. BOUIT, pour assister M. BELLIARD, responsable informatique, dans ses missions.
- Sans oublier l'embauche d'une troisième assistante de direction durant l'été, en la personne de Mme MARC, qui permet d'avoir une ouverture du standard et du siège tous les jours de 8h00 à 17h45. A la faveur de l'embauche de Mme MARC, les compétences de Mme LE COGUIC ont ainsi pu être utilisées pour développer la communication interne et externe.

✓ LA DEMARCHE QUALITE

L'année 2022 fut marquée, suite à l'augmentation des frais de siège, par le recrutement dès le mois de janvier d'un chargé de mission qualité, en la personne de M. WACHÉ qui accompagnait déjà l'Association depuis 2018 en tant que prestataire extérieur sur la mise en œuvre de la démarche qualité au sein de l'Aidaphi. Sa présence permet d'être plus en soutien des différentes directions de secteur d'activité et d'établissements sur des projets et enjeux qui sont davantage développés dans la partie « qualité » à la fin du présent rapport d'activité.

Le chargé de mission qualité intègre également la fonction de délégué à la protection des données (DPO), qui a été rendue obligatoire par le RGPD (Règlement Général sur la Protection des données) car l'Aidaphi traite des données sensibles de personnes vulnérables. Il a notamment pour mission de contrôler le respect des règles du RGPD, d'information et de conseil auprès des différentes directions.

✓ LA COMMUNICATION

En 2022, l'Aidaphi a continué de renforcer sa communication. L'intégration en interne d'une interlocutrice dédiée a commencé à porter ses fruits. Le lien se crée entre les établissements et le Siège, le partage d'actualités et d'événements se fait plus spontanément. Les salariés apprécient également de pouvoir avoir une ressource en interne pour les aider dans leurs problématiques de communication et de création de supports. La présence de l'Association sur les réseaux sociaux permet de travailler la visibilité et la notoriété de l'Association.

Bien que toujours accompagnée par l'agence de communication E-LOOU, l'Association commence à progresser en autonomie.

✓ **L'Aidaphi s'engage pour l'ENVIRONNEMENT**

C'est à partir de 2016 que l'Aidaphi s'est engagée dans une démarche de respect de l'environnement, à travers la réalisation des audits énergétiques de ses bâtiments et de son parc de véhicules. Elle réitère en 2020 la démarche par la réalisation de son deuxième audit énergétique.

C'est toutefois en 2022 que l'Aidaphi intensifie son action et entend devenir une association plus responsable, plus soucieuse de son impact, et plus respectueuse de l'environnement. C'est ainsi que l'Association a procédé à sa déclaration dans le cadre du Décret tertiaire (pour les établissements de plus de 1.000 m²) et a réalisé pour la première fois son Bilan d'Emission de Gaz à Effet de Serre (BEGES). Elle a également fait appel à un prestataire chargé de suivre les puissances des établissements afin de les réajuster en fonction de ses besoins. Durant cette même année, l'Aidaphi a entamé des réflexions afin d'améliorer son outil de suivi interne des consommations énergétiques.

Elle a également créé un support de communication nommé la « *Minute verte* » qui apparaît dans l'*AidaFil* afin d'apporter de l'information et de sensibiliser l'ensemble des salariés.

✓ **L'ÉVALUATION ET LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS**

La fonction de responsable maintenance et sécurité a été créée en janvier 2022. M. ARREDONDO assure cette fonction sous la responsabilité de la direction générale et en collaboration étroite avec les fonctions supports, et intervient au profit de l'ensemble des sites de l'Aidaphi. En lien constant avec les directions des secteurs d'activité et des établissements, et en collaboration avec le service technique, il organise et suit la maintenance des installations et équipements et assure la sécurité des personnes et des biens. Il collabore à la prévention et à l'évaluation des risques professionnels en lien avec les directions d'établissement.

Le recueil des DUERP est centralisé au niveau du siège social. La campagne d'élaboration et des mises à jour des DUERP sur l'ensemble des établissements a été quasiment finalisée. L'évaluation des risques psychosociaux reste toutefois à intégrer dans la majorité des DUERP. La démarche qui était réalisée en interne par une ergonome salariée n'a pu être menée à son terme en raison du départ de la professionnelle au début du 4^{ème} trimestre.

Des actions de formation pour permettre aux professionnels de faire face aux situations difficiles dans les relations avec les personnes accompagnées ont été réalisées. Cet axe est à renforcer et à étendre.

✓ **LE SYSTEME D'INFORMATION de l'Aidaphi s'étend**

Toujours sur la veille sécuritaire du système d'information, pour contrer d'éventuelles attaques extérieures cybercriminelles, les accès extérieurs ont été renforcés sur les applications métiers.

Une sensibilisation à la sécurité du système d'information a été dispensée auprès de l'encadrement de l'Association.

De nouveaux projets ont débutés, demandant un renforcement de l'infrastructure.

▶ **LE DEPLOIEMENT DU DOSSIER USAGER INFORMATISÉ (DUI)**

A l'issue de cette année 2022, les secteurs d'activité Médico-Social Ambulatoire, Médico-Social Institutionnel DITEP et Médico-Social Institutionnel Autisme sont totalement en production. Les secteurs d'activité Médico-Social Ambulatoire, Médico-Social Institutionnel DITEP et Médico-Social Institutionnel Autisme sont ainsi équipés d'un vrai Dossier Usager Informatisé avec des pratiques harmonisées.

Ce déploiement a été renforcé car la candidature de l'Aidaphi au programme de l'ESMS NUMERIQUE a été retenue.

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

Après le Siège Social de l'Association, l'établissement Le Défi à Montoire-sur-Loir devient le second établissement à passer en production réelle de l'utilisation du logiciel de planification et de gestion du temps de travail (Octime).

▶ **LANCEMENT DU PROJET DE TELEMEDECINE TELADOC**

Pour pallier le manque de médecins au sein de l'Aidaphi, une réflexion a été menée dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet de partenariat avec la société TELADOC et sa solution NEDDIE.

✓ **LE CONTROLE DE GESTION**

Un des objectifs de l'Aidaphi est de mieux accompagner ses usagers en s'appuyant sur sa capacité d'adaptation pour répondre à leurs besoins, mais également aux exigences de ses financeurs. C'est dans ce cadre que le contrôleur de gestion a proposé et développé davantage de nouveaux outils de gestion,

comme le développement de l'outil de suivi des mouvements des usagers ou la création de l'outil de gestion des stocks des mobiliers pour le secteur d'activité Cohésion Sociale.

L'année 2022 a été également marquée par le développement des outils financiers d'analyse et de synthèse, à destination du service comptable et financier de l'Association et de la direction des établissements.

De plus, dans le cadre des exigences d'élaboration du CPOM ARS, le contrôle de gestion a réalisé un outil de suivi et de pilotage sur différents aspects comme : l'activité des établissements, les ressources humaines, la comptabilité et la finance.

✓ **L'ELABORATION DU CPOM ARS**

Le CPOM est un enjeu très important pour l'Association. Un dossier de renouvellement du CPOM ARS 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. Dans l'attente de la signature d'un nouveau CPOM, le CPOM 2015-2019 a été prolongé d'année en année. A ce jour, les échanges avec l'ARS n'ont toujours pas repris.

✓ **LES REMUNERATIONS – SEGUR DE LA SANTE**

Le versement de l'indemnité « Laforcade » bénéficiant aux professionnels des soins et rééducation a permis de débloquent le versement de l'indemnité « Ségur 1 » pour les professionnels des soins et rééducation de l'Hôpital de jour.

Ces mesures de revalorisation salariale ont été complétées par d'autres :

- Ségur 2 : indemnité complémentaire pour les professionnels des soins et rééducation.
- Indemnité des métiers socio-éducatifs : correspondant aux indemnités « Laforcade » et « Ségur 1 » pour les fonctions socio-éducatives. Son versement a permis de débloquent le versement de l'indemnité « Ségur 1 » pour les métiers concernés de l'Hôpital de jour.
- Indemnité mensuelle médecin : bénéficiant aux médecins.

La non-extension à tous les professionnels des revalorisations « Ségur » de base (Laforcade, Ségur 1 ou indemnité des métiers socio-éducatifs selon les métiers et les secteurs d'exercice) a généré une légitime incompréhension chez les catégories de professionnels concernées (*), lesquelles comptent parmi elles des emplois relevant des niveaux de classification conventionnelle les plus bas. Cette iniquité de reconnaissance génère des tensions, qui sont venues se conjuguer avec celles résultant de l'augmentation du coût de la vie en lien avec la reprise de l'inflation. L'Aidaphi a maintenu son implication dans les initiatives lancées par les réseaux auxquels elle appartient visant à obtenir l'extension inconditionnelle à tous les professionnels des revalorisations salariales du Ségur de la Santé.

() les fonctions administratives, des services généraux (personnels d'entretien, personnels d'entretien et de maintenance), de direction, ...*

✓ **LES RECRUTEMENTS**

Pour faire face aux tensions du marché en matière de recrutement pour des emplois éducatifs, sociaux, de soins et de rééducation, de nouvelles voies d'accès ont été activées parallèlement à celles déjà en place (détection d'un diplôme d'Etat, ...). Le recrutement de professionnels issus de filières universitaires a ainsi été clairement fléché pour les emplois socio-éducatifs (licence ou master 1 « Intervention sociale » options « accompagnement de public spécifiques » ou « accompagnement social ») avec identification d'un emploi dédié dans la cartographie associative des métiers (« intervenant d'action sociale »).

L'Aidaphi active également l'opportunité que représente le recrutement d'anciens salariés qui avaient choisi de découvrir un environnement professionnel à un moment donné de leur parcours professionnel. Elle intègre désormais pleinement dans sa stratégie de recrutement les professionnels dit « boomerang », s'inscrivant ainsi dans une tendance nationale mais également internationale.

Des parcours de VAE ont été mis en place pour le recrutement de professionnels non diplômés mais justifiant d'une expérience significative dans l'emploi à pourvoir.

Le recours à l'alternance (apprentissage ou professionnalisation) a été amplifié, tout particulièrement pour les métiers socio-éducatifs.

Une majorité de postes de médecin a été pourvue. Les besoins médicaux sont en grande partie quasiment tous couverts si l'on prend en compte la mise en place de la télé-médecine.

Les canaux de diffusion des offres d'emploi ont été élargis avec un pilotage de la stratégie de mise en ligne en lien, combinée avec la diffusion d'information concernant l'Aidaphi. D'une manière générale, le développement de la communication et l'accroissement de la visibilité de l'Aidaphi sur les réseaux sociaux a contribué favorablement au recrutement par le recueil de candidatures.

✓ LA MOBILITÉ INTERNE

La volonté associative de promouvoir la mobilité interne des professionnels se traduit concrètement par une mobilisation des directions, lesquelles ont pleinement conscience de ces enjeux. Un processus est en place, qui permet une coordination entre les directions concernées pour le traitement des demandes de mobilité et un suivi opéré par la direction des ressources humaines.

Des parcours de mobilité interne ont été mis en œuvre pour des professionnels, leur permettant d'accéder :

- à un emploi d'un niveau de qualification supérieure au sein d'une même famille métiers (ex. : de moniteur éducateur à éducateur spécialisé, ...);
- à un emploi d'un niveau de qualification supérieure dans une autre famille de métier (ex. : de surveillant de nuit à moniteur éducateur, ...);
- à un emploi d'un niveau de responsabilité supérieure (ex. : de travailleur social à chef de service). Le parcours de formation des cadres intermédiaires mis en œuvre pour la première fois en 2022 a intégré plusieurs professionnels évoluant sur un poste de chef de service et exerçant déjà en situation sur cette fonction pour plusieurs d'entre eux.

Des mobilités de professionnels sur un autre établissement au sein d'un même secteur d'activité ou d'un autre secteur d'activité ont été mises en œuvre. Leur nombre reste toutefois réduit. Le frein principal pour les professionnels reste la mobilité géographique restreinte d'une partie importante d'entre eux. Les opportunités de mobilité interne qui les intéresseraient ne sont pas toujours situées sur le périmètre géographique qu'ils privilégient.

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

La structuration de la GPEC associative a été finalisée. La démarche s'articule autour d'outils mis en lien : cartographie des métiers avec familles métiers, cartographie dynamique des métiers, fiches métiers, référentiel des compétences, cartographie des aires et passerelles de mobilités. Les équipes de direction seront toutes formées à la démarche et déclineront les fiches métiers en fiches de poste sur leurs périmètres respectifs.

L'objectif d'une pleine maîtrise de la composante « compétences » par les managers, mais également par tous les professionnels, a été fixé. Elle passe par l'identification et la connaissance des compétences à mettre en œuvre sur chaque poste de travail.

La mise en lien des entretiens professionnels avec l'élaboration des plans de développement de compétences a été renforcée. Les entretiens professionnels sont pleinement activés pour la détection de besoins en acquisition ou développement de compétences. Des compétences « incontournables », communes à tous les professionnels pour œuvrer au sein de l'Aidaphi, ont été recensées. Elles ressortent essentiellement de compétences comportementales (« soft skills »).

✓ LA FORMATION ET LE DEVELOPPEMENT PERSONNEL

L'approche « compétences collectives et individuelles » a été renforcée pour l'élaboration des plans de développement des compétences 2022.

Le recensement des besoins a été fluidifié par une amélioration de la structuration du processus au sein de chacun des secteurs d'activité et une collaboration renforcée entre les directions de secteurs d'activité et la direction des ressources humaines. Une meilleure déclinaison des orientations associatives en matière de formation au niveau des secteurs d'activité y a également contribué. Une mutualisation d'actions de formation se développe, et permet de satisfaire des besoins communs à plusieurs secteurs d'activité. Les Fonds mutualisés sont pour leur part pleinement centrés sur des actions de formation à dimension associative ou transversale.

Le budget alloué à la formation est resté restreint au niveau des obligations légales et conventionnelles. Les conditions fixées par l'OPCO Santé (OPérateur de COmpétences) pour accéder à un maximum de fonds mutualisés de branche (FMB) ont été satisfaites. Outre les FMB, d'autres sources de financement ont été activées dès que cela était possible (crédits non renouvelables, pro A, CPF, OETH, ...) permettant

une optimisation significative des capacités de financement et une augmentation du volume des actions de formation finançables.

Le recours à la VAE a été renforcée pour la qualification de professionnels justifiant de l'expérience nécessaire.

✓ **LE PROCESSUS RH**

Les bulletins de paie de tous les salariés de l'Aidaphi sont désormais dématérialisés depuis le mois de novembre 2022. Ils sont déposés chaque mois en parallèle du virement de paie dans l'espace individuel sécurisé de stockage dont dispose chaque salarié. La dématérialisation couvre également tous les documents de fin de contrat de travail.

La signature électronique des contrats de travail et avenants a été mise en place à la fin de l'année 2022. Des réunions périodiques « RH-Paie » réunissent les correspondants RH-paie des sites et les professionnels de la direction des ressources humaines (gestionnaires paie, assistants ressources humaines, ...). Elles constituent des lieux privilégiés de transmission de l'information, de dispensation de formations et d'échanges des pratiques.

Le relai des correspondants RH-paie dans la gestion de la formation a été renforcé, notamment via leur accès au module « formation » sur EIG.

✓ **L'ORGANISATION ET LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Un accord collectif a été conclu pour la mise en place au 1^{er} juillet 2022 du télétravail au sein de l'Aidaphi. La phase test pour la mise en place d'Octime, logiciel de gestion du temps de travail, a été validée. La solution a été mise en production pour les professionnels du siège social. Elle a par ailleurs été déployée dans un établissement avec modulation du temps de travail sur l'année. Les directions d'établissement ont été formées à l'utilisation de l'outil.

✓ **LES DONNÉES SOCIALES**

La capacité de traitement et d'analyse des données sociales a été renforcée par le développement de compétences au sein de la direction des ressources humaines, par l'adjonction de nouveaux modules (formation, entretiens professionnels, ...) et fonctionnalités au logiciel de gestion des ressources humaines, et par l'utilisation directe d'un logiciel d'intégration et de consolidation de données.

✓ **LES RELATIONS SOCIALES**

L'ensemble des 6 CSE ainsi que le CSE central se sont réunis périodiquement tout au long de l'année, avec réactivation du principe de réunions en présentiel.

Le CSE central a désigné un expert pour l'assister pour les consultations annuelles sur la situation économique et financière et sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Le CSE de la Cohésion sociale a fait de même pour la consultation 2022 malgré le pourvoi en cassation en cours. Opposant une nouvelle fois l'incompétence d'un CSE pour opérer cette désignation, l'Aidaphi a été contrainte de saisir le Tribunal judiciaire d'Orléans aux fins de la contester.

Outre la conclusion d'un accord collectif sur le télétravail, les négociations collectives annuelles obligatoires (NAO) ont vu la reconduction des accords collectifs annuels suivants :

- jour de repos compensateur pour jour férié,
- congé pour enfant malade,
- congé pour ascendant ou conjoint malade, handicapé ou dépendant,
- congé pour enfant en situation de handicap,
- subrogation pour maintien de salaire.

Un accord « forfait mobilités durables » a été substitué à l'ancien accord « indemnité kilométrique vélo », cet accord couvrant un champ plus large de mobilités douces que le seul vélo et portant à un plafond de 250 € annuel le montant de l'indemnité allouée.

Aucun accord n'ayant pu être conclu pour l'emploi des jeunes et des seniors et pour l'égalité entre les femmes et les hommes, et considérant l'importance des domaines concernés, l'Association a décidé de poursuivre de manière unilatérale l'application des dispositions des deux accords collectifs qui arrivaient à échéance le 31 décembre 2021.

Patricia DESCHAMPS
Directrice Générale

LA GOUVERNANCE ASSOCIATIVE

Le conseil d'administration

L'Aidaphi est administrée par un Conseil d'Administration composé, au 19 décembre 2022, 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 2022 dans la configuration de réunions réunissant Bureau et Conseil d'Administration. Il a réuni 2 commissions financières au cours de l'année 2022 pour une présentation :

- En avril : des axes de structuration des comptes administratifs 2021 avant validation par le Conseil d'Administration.
- En octobre : des orientations des budgets prévisionnels 2023 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 9 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 24 juin 2022 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 Mixte du 25 juin 2021.
- La présentation du rapport moral 2021 de l'Association, présentation du rapport d'activité associatif 2021, présentation du rapport d'orientations 2023 de l'Association.
- La présentation du rapport financier 2021 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 :

- La modification de l'article 2 et de l'article 8 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, ...)
- ▶ Ressources Humaines (recrutement, développement RH, qualité de vie au travail et conditions de travail, relations sociales, ...)
- ▶ 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 événements 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
- AIRe
- 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
- Métis Europe
- 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'activité médico-social ambulatoire couvre 3 secteurs de l'action sanitaire, sociale et médico-sociale, avec **une diversité des prestations offertes sur 4 départements de la région Centre-Val de Loire** (Loiret, Loir-et-Cher, Indre et Cher).

Il est composé de 15 établissements, services ou plateformes, à savoir :

► 5 CMPP

- **Pithiviers**
- **Orléans** : site de Saint-Jean de Braye + 2 antennes (Orléans La Source et Sully),
- **Blois** + 2 antennes (Mer et Vendôme),
- **Châteauroux** + 3 antennes (Le Blanc, Chatillon sur Indre et Argenton sur Creuse),
- **Bourges** + 1 antenne (Saint-Amand Montrond).

Les CMPP participent à l'offre de soins de proximité en santé mentale, et accueillent des enfants et adolescents de **2 à 20 ans** pour une prise en charge ambulatoire. A eux tous, ils totalisent actuellement 5 sites principaux et 8 antennes (soit 13 sites au total) dans des zones infra-départementales des 4 départements couverts et souvent caractérisées par deux facteurs aggravants en matière de santé mentale :

- Un pourcentage de population vivant en-dessous du seuil de pauvreté supérieur à la moyenne nationale de 15%.
- Pour les antennes : une démographie médicale encore plus carencée qu'en périphérie des villes de préfecture.

Les troubles pris en charge sont notamment :

- *Des difficultés d'adaptation scolaire et/ou familiales.*
- *Des troubles du Neuro-Développement (TND).*
- *Des troubles du comportement.*
- *Des troubles d'ordre psychologique, de langage et/ou psychomoteur.*

Ses missions sont notamment :

- *Faire de la prévention, du repérage précoce, du diagnostic.*
- *Accompagner l'enfant/l'adolescent.*
- *Assurer un parcours de l'enfant par les professionnels du CMPP et également via ses partenariats comme les PCOs.*

► 2 CAMSP

- **Châteauroux** + 3 antennes (Le Blanc, Chatillon sur Indre et Argenton sur Creuse).
- **Bourges** + 1 antenne (Saint-Amand Montrond).

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 tels que :

- *Les handicaps physiques.*
- *Les troubles des apprentissages.*
- *Les déficiences sensorielles, motrices, mentales.*
- *Les TND.*
- *Les difficultés souvent multiples.*

Ses missions sont notamment :

- *Faire de la prévention, du repérage précoce, du diagnostic.*
- *La prévention.*
- *Accompagnement, y compris accompagnement familial.*
- *Assurer un parcours de l'enfant par les professionnels du CAMSP et également via les partenariats tels que les PCO.*

► AIDA 1 Plateforme de diagnostic précoce de l'Autisme, rattachée au CAMSP de Châteauroux.

Cette plateforme concerne les enfants pour lesquels le diagnostic est complexe ou lorsqu'il existe un intérêt spécifique pour les familles. Elle s'inscrit par ailleurs dans un travail de proximité avec le CRA (Centre de Ressources Autisme).

Ses missions sont notamment :

- *Le diagnostic pour les enfants de 0 à 6 ans avec suspicion de TSA (Trouble du Spectre de l'Autisme).*
- *Le dépistage, l'accompagnement des familles, le lien avec les partenaires et l'aide à l'orientation.*

► 3 SESSAD

Ces services 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.

Les SESSAD se décomposent en :

- **SAFEP** ou Service d'Accompagnement Familial et d'Education Précoce, pour les enfants de **0 à 3 ans** atteints de **surdité** moyenne, sévère et profondes, avec d'éventuels troubles associés.
- **SSEFIS** ou Service de Soutien à l'Education Familiale et à l'Intégration Scolaire, pour les enfants de **3 à 20 ans** atteints de **surdité** moyenne, sévère et profondes, avec d'éventuels troubles associés.
- **SAAAIS** ou Service d'Aide à l'Acquisition de l'Autonomie et à l'Intégration Scolaire, pour les enfants de **0 à 20 ans** atteints de **déficiences visuelles** pouvant aller jusqu'à la cécité.

Ils se répartissent comme suit :

- **SESSAD de Bourges** : 41 places dont 8 SAFEP + 28 SSEFIS + 5 SAAAIS
- **SESSAD de Châteauroux** : 27 places dont 14 SSEFIS + 13 SAAAIS
- **SESSAD de Blois** : 40 places dont 6 SAFEP + 34 SSEFIS

Les missions sont notamment :

- *Elaborer un projet de vie.*
- *Accompagner l'enfant/l'adolescent dans sa vie quotidienne, et aussi la famille.*
- *Accompagner l'enfant dans le diagnostic et l'appareillage pour les troubles auditifs.*
- *Assurer un soutien et un accompagnement scolaire spécialisé.*
- *Veiller et assurer le suivi éducatif et pédagogique.*

► 1 ESAT « Les Ateliers des Fadeaux » à Châteauroux accueille des adultes (55 ouvriers en 2022) avec Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH) en milieu de travail protégé.

Ses missions sont principalement :

- *Mettre en place un accompagnement personnalisé pour des adultes bénéficiant d'une orientation MDPH avec comme support principal le travail.*
- *Elaborer en support de cet accompagnement un Projet d'Accompagnement Personnalisé qui comporte un volet social avec intervention d'une animatrice et d'une psychologue.*

Les métiers proposés sont :

- Blanchisserie.
- Fabrication de palettes et emballages en bois.
- Nettoyage des locaux.
- Diverses prestations de sous-traitance tels que des travaux de conditionnement, de logistique, de contrôle qualité (...), et dernièrement un pôle numérisation capable de traiter le transfert en GED des dossiers papiers des usagers.

Le fruit de ces actions permet à l'établissement d'avoir une action commerciale avec un chiffre d'affaires.

► **1 LAEP** service social, le « **Le petit Pont** » (Lieu d'Accueil Enfants Parents) à **Pithiviers, destiné aux 0-3 ans en amont de la scolarisation**. Son champ d'intervention est la parentalité pour la petite enfance.

► **1 ESPIC** Etablissement Sanitaire Privé d'Intérêt Collectif — participant au service public hospitalier de pédopsychiatrie pour enfants : l'**hôpital de jour « Pierre Chevaldonné »** est situé à **Orléans (33 places)**, auquel est associé un **Service d'Accueil Familial et Thérapeutique (SAFT) (8 places)**.

L'hôpital de jour accueille des enfants de **3 à 12 ans**, présentant des TND (Troubles du Neuro-Développement) et/ou TSA (Troubles du Spectre de l'Autisme) avec ou sans troubles associés.

Les enfants admis au SAFT bénéficient pour la plupart d'une mesure de protection judiciaire faisant suite à des carences ou maltraitements en rapport avec de durables troubles de la parentalité. L'enfant est placé chez une assistante familiale.

► **1 PCO 45** Plateforme de Coordination et d'Orientation du **Loiret** pour le repérage et le diagnostic précoce des TND chez les **enfants de 0-12 ans** (file active cible de 1300 enfants).

Ce service a débuté son activité le 25 janvier 2021 pour les 0-6 ans et a obtenu l'autorisation d'extension 7-12 ans en 2022.

La PCO coordonne la mise en place d'un parcours de soins avec un forfait précoce. Ce forfait précoce permet aux familles de bénéficier gratuitement pour leurs enfants pendant 12 mois de bilans et interventions par des orthophonistes, des psychomotriciens, des ergothérapeutes, des psychologues, ...

Cette intervention précoce permet d'éviter le « sur-handicap », et d'aider au cheminement vers le diagnostic.

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 neuro-développement, 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 neuro-développement et l'instruction DGCS/SD3B/DGOS/DSS/DIA/2019/179 du 19/07/2019 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 neuro-développement.
- Le décret n° 2018-1297 du 28 décembre 2018 relatif au parcours de bilan et intervention précoce pour les troubles du neuro-développement.
- 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).
- 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, et complétés 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 et XXIV Quinquies du décret n° 88 423 du 22 avril 1988.
- ▶ Le Plan de transformation des **ESAT**, élaboré en 2021, suite au rapport IGAS-IGF de 2019, a conduit à l'adoption de l'article 136 de la loi « 3DS ». Le plan a fait l'objet d'une mise en œuvre et deux décrets d'application sont parus en décembre 2022 suite à la circulaire du 11 mai 2022. Dans ce plan de transformation, le gouvernement réaffirme son soutien au modèle des ESAT, acteurs médico-sociaux dont il reconnaît le rôle tout en impulsant une nouvelle dynamique.

A ces textes fondateurs et aux décrets d'application se sont principalement ajoutées les lois :

- n° **2002-2 du 2 Janvier 2002** relative à la rénovation de l'action sociale et médico-sociale¹,
- 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

- **TéléMédecine** : Pour pallier notamment le manque de médecins, l'Aidaphi s'est rapprochée d'une société de TéléMédecine TELADOC à l'été 2022, avec un 1^{er} Comité de Pilotage avec Téladoc qui s'est tenu le 15 décembre 2022 et une contractualisation en janvier 2023.
- **Envolée des prix de l'énergie et des matières premières**, en lien avec le contexte conjoncturel (guerre en Ukraine).
- **Démarrage de la transformation des CMPP du Loiret**, à savoir Saint-Jean de Braye et Pithiviers, à la rentrée 2022, avec un renforcement de moyens pour dépistage, prévention et accompagnement des jeunes avec TND en lien avec les recommandations nationales.
- **Poursuite de la transformation de l'hôpital de jour « Pierre Chevaldonné »** avec le redéploiement du plateau technique afin de redynamiser l'activité et de s'inscrire dans les recommandations nationales, les bonnes pratiques - RBPP - de la HAS.
- **Plan de transformation des ESAT** avec des décrets d'application en décembre 2022.
- **Extension de la PCO45 de 0 à 12 ans** par un arrêté du 4 août 2022 (jusqu'alors uniquement de 0 à 6 ans).
- **Poursuite de la réécriture des projets de service et d'établissement.**
- **Poursuite de la dynamique d'utilisation du DUI** (Dossier Informatisé de l'Usager).
- **Poursuite de la démarche RPS** jusqu'en octobre 2022.

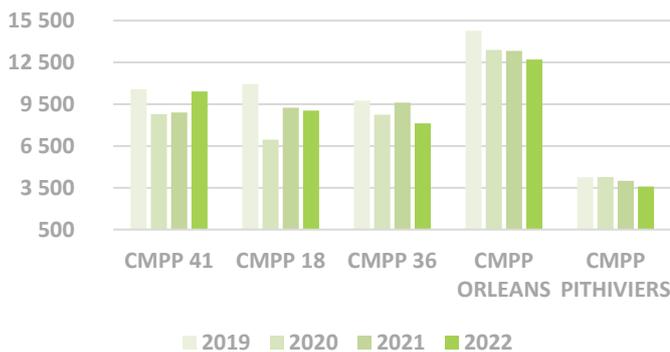
¹ Ce texte « cadre » pour l'ensemble du secteur a été l'un des 1^{ers} textes encadrant véritablement l'activité des ESAT, lesquels relèvent aussi du Code du travail en matière d'hygiène, santé et sécurité au travail.

Évolution de l'activité

Les chiffres clés du secteur

Actes réalisés en CMPP et ASAP pour 2022

JOURNEES REALISEES



43 880

Cumul de journées réalisées en CMPP

Contre 45109 en N-1



2432

Nombre total d'enfants pris en charge dans les CMPP et ASAP de l'Aidaphi

(File active)

Contre 2247 en N-1

Nombre d'entrées au PETIT PONT en 2022



1 088

Nombre d'enfants

(2021 : 901 enfants et 1 312 en 2020)

Suivi en CAMPS et sur le dispositif AIDA pour 2022



169

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



255

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



27

Nombre d'enfants Suivis sur le dispositif AIDA 36

Enfants suivis en SESSAD DA/DV et TSLO en 2022

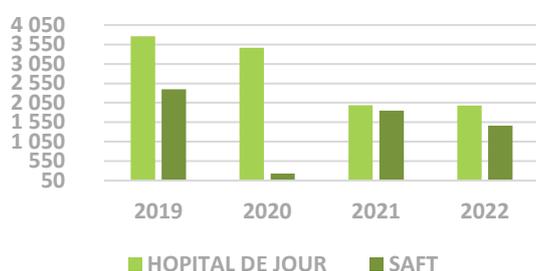


124

Enfants ont été suivis
dans les différents
services

Journées réalisées à l'HOPITAL DE JOUR et le SAFT de 2019 à 2022

JOURNEES REALISEES



52

Enfants ont été accueillis en 2022

(File active)

46 enfants en N-1

Nombre de travailleurs handicapés en ESAT en 2022



55

Travailleurs handicapés ont été accueillis
au sein de l'ESAT pour 10 918 journées
réalisées contre 12 810 en N-1.

Maintien des Dispositifs :

- ▶ DEA 36-18 : 6 suivis
- ▶ 6 Lauréats - Reconnaissances des acquis de l'expérience (RAE) dans le cadre du dispositif Différent et Compétent
- ▶ 16 Duodays

Analyse globale

L'activité en 2022 est encore globalement en-deçà de l'activité cible. Plusieurs facteurs expliquent cette situation, à savoir :

- L'absentéisme observé des enfants, de plus en plus important en CMPP / CAMSP / SESSAD et accentué depuis la crise sanitaire.
- Les jauges encore imposées du fait de protocoles sanitaires en lien avec la crise sanitaire sur certaines périodes de l'année 2022 en CMPP / CAMSP.
- Les postes vacants de médecins et de paramédicaux (notamment orthophonistes, psychomotriciens).

Commentaires détaillés sur l'activité par établissement

• BOURGES

✔ CMPP

Pour le CMPP, l'activité de l'année 2022 s'élève à 9051 séances réalisées. La crise sanitaire de 2020 a toutefois impacté le fonctionnement du CMPP pendant une partie de l'année : activité restreinte et nombre conséquent de séances annulées essentiellement dû aux absences d'enfants. Le taux de réalisation a été de 81.8% en comparaison de 102.3% en 2019 (avant crise sanitaire).

✔ CAMSP

Pour le CAMSP, la file active du service a été de 169 enfants.

Dans le contexte de lutte contre l'épidémie de Covid-19, les mesures sanitaires ont généré des difficultés et des appréhensions pour les enfants suivis au CAMSP, engendrant un niveau d'absentéisme des enfants plus important : 17 % contre 14 % en 2021 et 11.8 % en 2020, soit 545 séances annulées.

✔ SESSAD

En 2022, le SESSAD a fonctionné avec une file active de 47 enfants. Le service a procédé à 6 entrées (5 enfants déficients auditifs et 1 enfant déficient visuel) et 6 sorties. Par rapport aux années précédentes, la file active continue à se stabiliser.

Par ailleurs, il est à noter que les places SAFEP sont majoritairement sous-occupées depuis plusieurs années, le SSEFIS affiche un sureffectif constant (30 enfants suivis en 2022 pour 28 places installées).

Sur le SAAAIS, les 5 places installées apparaissent de plus en plus insuffisantes pour répondre à la demande, en effet, la file active ne cesse d'évoluer pour atteindre 8 jeunes suivis en 2022.

• CHATEAUROUX CENTRE DU COLOMBIER

✔ CMPP

L'activité de l'année 2022 de 8590 séances réalisées (soit un réalisé à hauteur de 81.27 %) est en diminution par rapport à l'année précédente. Cet état de fait est dû essentiellement à la vacance des postes (orthophonistes, psychologues, psychomotriciens, et médecins) en lien avec les difficultés de recrutement accentuées par la désertification médicale et paramédicale sur ce territoire de l'Indre.

✔ CAMSP

Le nombre de séances réalisées de 5277 est en baisse par rapport à l'année précédente. Cette diminution s'explique par un nombre de séances programmées mais non réalisées (près de 1500), qui trouve encore une fois sa justification tant par l'absentéisme important des enfants que par le nombre important de postes vacants (psychomotriciens, orthophonistes, psychologues, médecins, impactant les admissions, les prescriptions, les rendez-vous, ...).

✔ AIDA

Pour AIDA, en 2022, l'activité diagnostique de l'équipe pluridisciplinaire a été en très forte progression : 19 diagnostics réalisés malgré les absences pour maladie et le départ du médecin du service (un diagnostic de trouble du spectre de l'autisme (TSA) ne peut être délivré que par un médecin). Au cours de l'année 2022, 27 enfants ont cependant été reçus au cours de 182 consultations.

✔ SESSAD

L'effectif du SESSAD s'élève à 27 enfants au 31/12/2022 (pour 28 en début d'année), effectif conforme à l'autorisation. Au cours de l'année, 3 enfants ont été admis au SESSAD et 4 en sont sortis.

• CHATEAUROUX ESAT « ATELIERS DES FADEAUX »

55 personnes ont été accompagnées au long de l'année 2022, réparties sur les différents ateliers ou mises à disposition en milieu ordinaire. Comme toujours, l'établissement continue d'être sollicité pour des nouvelles demandes d'admission de travailleurs handicapés ou des candidatures de stages ou d'immersions.

L'année 2022 est marquée par une crise économique qui impacte de manière différente les activités de l'ESAT en fonction du type de marché et de la perte ou non de clients. En termes de volume, elle reste comparable à la précédente et ne correspond donc pas à un retour à la normale connue avant la crise Covid-19. Plus particulièrement, le contexte 2022 se caractérise par la pénurie de matières premières, l'envolée exceptionnelle des prix des matières et des énergies, la fermeture d'entreprises logistiques clientes, un épisode de grêle en mai 2022 (provoquant la fermeture d'une entreprise cliente), et toujours plus de concurrence.

Plus particulièrement pour la partie commerciale :

- L'activité **emballages bois** (palettes et caisses) voit son chiffre d'affaires continuer d'augmenter et atteindre son niveau le plus élevé.
- L'activité **blanchisserie** voit son chiffre d'affaires diminuer en lavage et repasserie.
- Le chiffre d'affaires de la **sous-traitance** diminue de 7% par rapport à 2021
- La section **maintenance et hygiène des locaux** : le chiffre d'affaires est stable et atteint une limite liée à l'effectif contraint de l'atelier.
- Les **mises à disposition** représentent maintenant 13% du chiffre d'affaires de l'ESAT.

• BLOIS

✔ CMPP

L'activité est en augmentation par rapport à l'année précédente avec 10 420 séances réalisées. L'établissement et ses antennes ont fonctionné à 74.60% de l'objectif cible en 2022, contre 72.53% en N-1. L'activité est amoindrie du fait de postes vacants (psychiatre, orthophonistes et psychomotriciens principalement) du fait de manque de candidatures.

La file active est stable : 556 enfants/adolescents/ jeunes adultes.

Le nombre de séances annulées au 31/12/2021 du fait de l'absence de l'enfant est de 1 846 et est donc en augmentation.

✔ SESSAD 41

Le nombre de séances réalisées est de 3079. Il est à retenir l'annulation de 386 séances en lien à l'absence des enfants suivis, dont 82 séances liée au COVID (isolement des enfants et familles, fermeture de classes et fermeture d'établissements scolaires).

La file active est de 46 enfants suivis au cours de l'année 2022 selon la répartition suivante : 31 enfants sourds et 15 enfants TDL (Trouble du Développement du Langage).

5 sorties sont à dénombrer et, en parallèle, 11 admissions.

Une liste de demandes de 24 familles est enregistrée au 31.12.2022, qui concerne 6 enfants atteints de surdité et 18 enfants avec de TDL.

• ST JEAN DE BRAYE ET PITHIVIERS

✔ CMPP d'Orléans-Saint-Jean de Braye :

Le nombre de séances réalisées est de 13 728 séances réalisées, contre 15 091 en 2021, soit 81,23% de l'activité cible. Cette activité en baisse s'explique par la réduction significative de temps de médecin pédopsychiatre - prescripteur des soins - et celle d'orthophonistes, des postes vacants de psychologues et neuropsychologues. En parallèle à cela, il est à noter une augmentation de l'absentéisme des bénéficiaires de 20,2% en 2021   21,7% en 2022 et une file active en légère baisse (563 en 2022 pour 598 en 2021).

✔ CMPP de Pithiviers :

L'activité 2022 est en baisse avec 3 794 séances réalisées contre 4 252 en 2021, soit 67,15% de l'activité cible. Cette activité en baisse s'explique par des postes vacants ou des absences (chef de service, médecin pédopsychiatre, orthophonistes, ...). L'absentéisme des bénéficiaires est en hausse (18,8% en 2021   24,2% en 2022). La file active est, quant à elle, stable (126 en 2022 pour 127 en 2021).

✔ LAEP :

La réduction des subventions en politique de la ville pour les quartiers prioritaires St-Aignan et St-Eloi   Pithiviers a contraint à la fermeture d'un des 2 temps d'accueil de St-Eloi.

Côté activité, une légère reprise est constatée après 2 années très pénalisées du fait de la Covid-19. Pour autant, les niveaux de fréquentation sont moindres que ceux de 2019.

• HOPITAL DE JOUR / SAFT / PCO

✔ HDJ :

Même si l'activité de l'Hôpital de Jour est en hausse de plus de 4 points par rapport à l'année N-3, un léger fléchissement est constaté par rapport à l'année N-1 (-1.6%). Avec une activité cible fixée à 4 220 journées, l'activité 2022 atteint 1977 journées.

L'absentéisme des patients impacte lourdement le taux d'activité, en particulier du fait d'une difficulté récurrente et de plus en plus prégnante pour les familles de trouver des taxis pour l'accompagnement des enfants au sein de la structure, mais également parce que l'organisation même de l'activité est à optimiser.

C'est en ce sens que l'année 2022 a poursuivi la restructuration de l'Hôpital de Jour et du SAFT afin de pouvoir s'approcher d'une activité cible de 70 % de l'activité pleine théorique.

Par ailleurs, plusieurs postes de soignants sont également restés vacants en 2022 faute de candidats (en orthophonie, auxiliaire de puériculture, notamment).

✔ SAFT

Avec une activité cible fixée à **2 300 nuitées**, l'activité 2022 s'élève pour le SAFT, à **1459 nuitées** soit un taux d'occupation de 50%.

Ce fléchissement de l'activité du SAFT, s'explique par les difficultés récurrentes à recruter des assistants familiaux (départ en retraite de deux assistantes familiales sur l'année 2022 non remplacées faute de candidatures).

✔ PCO45

Durant l'année 2022, le nombre d'enfants avec suspicion de TND ayant fait l'objet d'un parcours coordonné d'interventions précoces s'élève à 525, avec une moyenne d'âge de 4.5 ans.

L'extension des 7-12 à compter de septembre sera significative à partir de 2023, même si quelques dossiers ont été reçus.

Évaluation et amélioration continue de la qualité

La démarche qualité poursuit son inscription au cœur même du système de management des établissements du secteur d'activité médico-social 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 ; l'aboutissement étant la représentation des usagers au sein même des COPILs Qualité.

En 2022 se sont tenues des commissions qualité de secteur, ainsi que la poursuite du programme pluriannuel de formations à la méthodologie spécifique de la démarche qualité qui a démarré en 2020.

Par ailleurs, des restitutions d'évaluations externes, la finalisation de projet de service et d'établissement ont également été réalisées.

Ressources humaines

Des difficultés de recrutements sur des métiers en tension et du fait de la désertification sur notre territoire de professionnels médicaux et paramédicaux laissent vacants de nombreux postes ; les plus marqués étant les médecins, les orthophonistes, et aussi psychomotriciens, assistantes sociales, assistantes médico-sociales. Par ailleurs, les offres étant nombreuses, les candidats sont plus rares et plus exigeants.

Pour autant, il est à retenir que des neuropsychologues ont été recrutés pour les CMPP / CAMSP, financés en mesures nouvelles pérennes fin 2022.

D'autre part, le Plan de Développement des Compétences est conséquent sur le secteur, avec des formations portant notamment sur les écrits professionnels, le secret professionnel partagé, comment piloter une démarche d'amélioration de la qualité, sur la langue des signes, les TND, les psychopathologies de l'enfant, l'accompagnement d'un travailleur en ESAT, la posture managériale, la gestion budgétaire, la santé et sécurité au travail, le back-office (word/excel).

Conclusions et perspectives 2023

- La transformation des CMPP, des CAMSP, de l'Hôpital de Jour, en lien avec les recommandations de la HAS et notamment les Troubles du Neuro-Développement.
- La mise en place d'instances de pilotage transverses au sein du secteur (Inter-CMPP, Inter-CAMSP, Inter-SESSAD).

- Une collaboration étroite et renforcée entre les PCO et les CMPP et CAMSP.
- La mise en place opérationnelle de la Télémédecine.
- La poursuite de l'acculturation au DUI en vue d'une pleine utilisation par l'ensemble des professionnels les déploiements du volet médical et, si possible 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/la montée en charge 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.
- L'écriture du Projet de Secteur Ambulatoire.
- La poursuite des projets immobiliers en cours.

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^{er} 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



150 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 accompagnent 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 :**
 - Formation « Contenance et de la régulation des conflits » pour les professionnels
- **Février :**
 - Evaluation des RPS au sein des DITEP (phase de transmission du questionnaire)
 - Mise en place d'un accompagnement pour les équipes du site de St Jean de Braye et du dispositif Ariane visant à intégrer la vision du trauma dans l'accompagnement du jeune et de sa famille.
- **Mars :**
 - Participation à une étude du CREA CVL sur le fonctionnement en DITEP
 - Conférence des Territoires organisée par l'AIRe : « Territoire et diagnostic partagé dans un contexte de transformation de l'offre »
- **Avril :**
 - Evaluation des RPS au sein des DITEP (phase d'observation)
 - Séminaire Qualité pour les cadres du secteur avec Christian Le Moëne et Jonathan Waché
- **Mai :**
 - Début des formations à l'utilisation du DUJ

- **Juin :**
 - L'Aidaphi par l'intermédiaire de la direction de secteur d'activité MSI DITEP assure la présidence de MÈTIS Europe
 - Journées des familles au sein des DITEP
 - Participation au lancement du CDSEI du Loiret et présentation du Dispositif Ariane
 - Organisation dans le cadre de MÈTIS Europe d'une journée d'étude à Turin : « COVID 19 et après ? Impacts sur les jeunes présentant des difficultés psychologiques, les pratiques éducatives et dispositifs qui les accompagnent »
- **Août :**
 - Décès d'une salariée du site de Pithiviers durant la fermeture estivale
- **Septembre :**
 - Autorisation et financement de 5 places DITEP ambulatoire orientées vers l'intervention précoce
 - Adaptation de la nomenclature SERAFIN PH dans la démarche PPA (expérimentation site de Pithiviers)
 - Formation du cabinet SEBAN relative au secret médical partagé
- **Octobre :**
 - Mise en place d'un COPIL qualité transversal DITEP du Loiret
 - Formation spécifique de 5 jours pour les nouveaux professionnels des DITEP : « Travailler en dispositif aujourd'hui »
 -
- **Novembre :**
 - Phase d'analyse dans le cadre du déploiement du volet médical/soin Dossier informatisé de l'utilisateur
- **Décembre :**
 - Participation aux journées nationale de l'AIRe à Arcachon « Les DITEP dans l'AIRe du temps »
 - Mise en place d'un accompagnement des cadres des DITEP (Groupe d'APP et didactique)
- **Difficultés de recrutement** importantes notamment sur les postes médicaux, paramédicaux et éducatifs
- **Poursuite du travail** avec M. Le MOENNE, Professeur des Universités, dans le cadre de son accompagnement dans l'élaboration du projet de secteur d'activité et du projet de dispositif du Loiret.
- **Poursuite des sessions de formation** avec Champ social afin d'accompagner le fonctionnement en dispositif et l'évolution des pratiques professionnelles dans une visée inclusive.
- **Poursuite de l'accompagnement** des équipes DITEP 45 Site de Saint Jean de braye et du dispositif ARIANE par Mme TINTI.
- **Poursuite de l'expérimentation d'Equipe mobile prévention ressources du DITEP 41.**
- **Réalisation** d'un film présentant le DITEP à partir du témoignage d'enfants, de parents et du dispositif.
- **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 MÈTIS Europe.

Évolution de l'activité

Les chiffres clés du secteur



312

Personnes accompagnées en 2022

Aidaphi – Rapport d'activité associatif 2022

86 personnes sur le DITEP 41

92 personnes sur le DITEP 45 site de St Jean de braye

77 personnes sur le DITEP 45 site de Pithiviers

57 personnes sur le DITEP 45 site de Chalette sur Loing

ÉVOLUTION DE LA LISTE D'ATTENTE DITEP 41 ET 45



SECTEUR DITEP 2022

Présents dans l'effectif au 01 janvier	226/220
Présents dans l'effectif au 31 juillet	234/220
Présents dans l'effectif au 31 décembre	229/220
Admis dans l'année	39
Sorties dans l'année	36
File active durant l'année	312



Age moyen des personnes accompagnées

14.02 ans



Répartition Garçons/Filles en pourcentage

F : 6.42%
G : 93.58%



Durée moyenne d'accompagnement

DITEP 41 : 5,7 ans
DITEP 45 : 4,7 ans



Taux inclusion scolaire

% pour le secteur DITEP

- DITEP 41 : 74.42%
- DITEP 45 : 87.3 %

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, vise 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. 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, que nous aurons à produire en 2027, s'appuiera sur l'auto-évaluation réalisée et les plans d'action élaborés (PACQ) de chaque dispositif. Ce processus évaluatif vise à vérifier la manière dont le dispositif inscrit la personne accompagnée, 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.

Afin de mener ces travaux, un COPIL Qualité de secteur veille à la cohérence des démarches au sein des 2 dispositifs et s'appuie sur des facilitateurs au sein des structures.

Ressources Humaines

Le Secteur DITEP représente 138.62 ETP (en 2022) répartis comme suit :

- 43.88 ETP pour le DITEP 41
- 94.74 ETP pour le DITEP 45

Nous sommes toujours confrontés à la vacance de postes de médecin. Les difficultés de recrutement jusqu'à présent limitées aux Pithiverais et Montargois sont désormais une réalité sur l'ensemble des territoires. Cela s'est renforcé avec la pandémie, notamment du fait de la forte demande de remplacements des ESMS et du déficit d'attractivité du secteur médico-social.

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
Prévalence H/ F	64% F – 36% H	64% F – 36% H	71% F - 29% H	71% F – 29 % H
Tranche d'âge la + représentée	45-55 ans soit 30%	45-55 ans soit 33%	35-45 ans soit 29%	35-55 ans soit 68%
Age moyen	42 ans	40 ans	47 ans	43 ans
Taux d'absentéisme	20.92%	14.15%	22.26%	14.82%
Nombre de recrutement en CDD	17	13	7	5
Nombre de recrutement en CDI	4	5	0	3

Conclusions et perspectives

L'année 2022 s'inscrit dans la continuité de la transformation engagée dans le cadre du déploiement du fonctionnement en dispositif intégré en lien avec les défis à relever dans une perspective de société inclusive. Cela induit un accompagnement des équipes, notamment à travers des formations et une réflexion sur les approches, les outils et le bâti.

Face à ces nombreux défis (transition inclusive, désinstitutionnalisation, renforcement du pouvoir d'agir, transformation numérique des ESMS, réforme de la tarification, manque d'attractivité des métiers du médico-social, ...), il nous faut construire du sens avec les équipes de manière constante et permanente avec un objectif commun centré sur les besoins et renforçant le pouvoir d'agir de la personne, être innovant et développer des interventions et des prestations modulaires, souples et diversifiées, œuvrer à rendre l'environnement capacitant pour le public que nous accompagnons. Dans cette perspective, nous souhaitons engager les DITEP dans une démarche d'organisation apprenante centrée sur le savoir-agir, sur la compétence et sur les ressources qui permettent aux acteurs d'agir.



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^{er} 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 ;
- **DAME (Dispositif d'Accompagnement Médico-Educatif)** anciennement **Centre d'Accueil et de Loisirs Médicalisés Expérimental (CALME)** auquel est rattachée 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

• MAS « L'Horizon »

Un résident est décédé début janvier. Cela vient mettre en exergue l'avancée en âge des résidents et l'accompagnement que cela nécessite.

La réorganisation de l'établissement s'est poursuivie dans l'objectif de retour à l'équilibre financier. Mais aussi, autour du déploiement des pratiques éducatives en lien avec les recommandations de la HAS avec la poursuite du programme de sensibilisation aux approches d'analyse appliquée du comportement type ABA, TEACCH.

Les vacances de postes de chef de service, d'assistante de direction, de psychologue mais aussi de médecin sur le premier semestre 2022, ont impacté le fonctionnement de la structure.

La pandémie a été bien présente au début de l'année, avec un nombre important de salariés touchés par le virus malgré le protocole sanitaire au sein de la structure et la 3^{ème} dose de vaccination.

Deux démissions sur deux unités de vie différentes ont ponctué le début d'année, tout comme le retour de 2 arrêts maladie longs, sur du mi-temps thérapeutique.

• DAME et PCO 36

Fin 2021, l'ARS a autorisé le fonctionnement en DAME (Dispositif d'Accompagnement Médico Educatif) du CALME, permettant la mise au travail d'une réponse départementale. Les associations du territoire sont accompagnées dans cette démarche par l'URIOPSS et le CREAL Centre-Val de Loire. La première étape étant la réalisation d'un diagnostic territorial.

Les sollicitations en lien avec des situations complexes (notamment des enfants relevant de l'ASE) sont devenues plus fréquentes puisque le DAME d'Ardentes est le seul hébergement pour enfants en situation de handicap, ouvert le week-end. Des financements complémentaires ont ainsi été alloués pour répondre à ces besoins.

La réorganisation de l'établissement s'est poursuivie dans l'objectif de retour à l'équilibre financier autour de son fonctionnement, mais aussi autour du déploiement des pratiques éducatives en lien avec les recommandations de la HAS avec la poursuite du programme de formation.

L'accueil de jour et le SIME n'ont pas atteint leurs objectifs d'activité.

Le poste de médecin est resté vacant sur le premier semestre ainsi que celui d'une infirmière, lesquels, couplés à une difficulté de recrutement de neuropsychologue, ont également impacté la coordination médicale du DAME.

Un Cluster COVID-19 a entraîné la fermeture de l'accueil de jour pendant une semaine.

La PCO a également obtenu des dotations complémentaires afin de renforcer l'équipe (recrutement d'un personnel administratif et d'un travailleur social en cours). La contractualisation avec les libéraux s'est poursuivie et le temps médical a été augmenté.

- **FAM « Le Défi » » et « Les Rêveries » et l'ADJ « Les « Rêveries » :**

Une résidente des Rêveries est décédée début janvier, ainsi qu'un résident du Défi en décembre. La structure a rencontré des difficultés de recrutement sur 3 postes (AES, ME, Ergothérapeute), lesquels sont toujours à pourvoir.

Un véhicule a été vandalisé 2 fois dans l'année, ce qui a nécessité la mise en place de dispositif de surveillance.

En octobre, une situation de cas groupés de contamination au COVID-19, tant chez les résidents que chez les professionnels, a impacté le site.

En décembre, la visite de la commission de sécurité incendie a donné lieu à un premier avis défavorable ce qui a nécessité la réalisation de travaux.

- **MAS « Le Défi » :**

En juin, une psychologue a été recrutée.

En septembre, l'ARS a alloué des financements supplémentaires pour la création d'une place de MAS.

L'association Autisme 41 a été dissoute.

Évolution de l'activité

Les chiffres clés du secteur



120 Personnes
accompagnées en 2022
+ 13 situations suivies SIME
+ 98 situations suivies PCO

33 personnes sur les FAM « le Défi » et « les Rêveries »

3 personnes sur la MAS « Le Défi »

6 personnes sur l'ADJ « Les Rêveries »

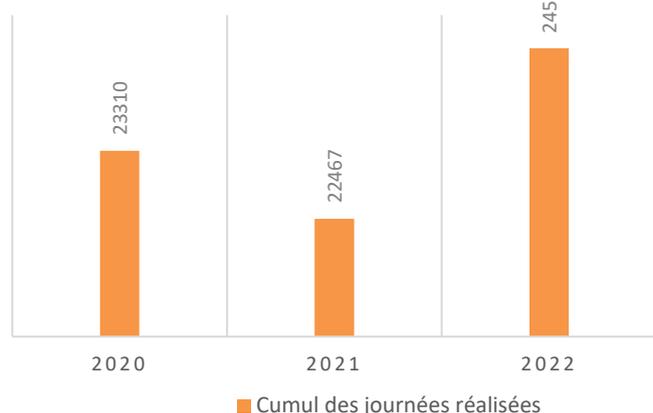
2 personnes en accueil temporaire « Les Rêveries »

25 personnes sur la Mas « L'Horizon »

37 personnes sur le CALME en accueil temporaire

14 personnes sur le CALME en accueil de jour

CUMUL DES JOURNEES REALISEES



98

Enfant accueillis au sein de la PCO
Age moyen : 3 ans et 6 mois



93.9 %

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



40

Age moyen des personnes accueillies en MAS



40

Age moyen des personnes accueillies en FAM

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 familles et les personnes accompagnées, notamment par le biais du conseil de la vie sociale doivent être associées à cette démarche.

L’évaluation externe, que nous aurons à produire en 2027, s’appuiera sur l’auto-évaluation réalisée et les plans d’action élaborés (PACQ) de chaque structure.

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.

Afin de mener ces travaux, M. Jonathan WACHE, chargé de mission Qualité, est intervenu auprès des professionnels et en appui des directions.

Ressources Humaines

Le Secteur **AUTISME** représente **120.18 ETP** (en 2022) répartis comme suit :

- **57.48 ETP sur les sites du Loir-et-Cher** : (Les Rêveries et Le Défi).
- **62.7 ETP pour les sites de l’Indre** (MAS L’Horizon et CALME).

L’année 2022 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.

Les principales caractéristiques liées au personnel :

INDICATEURS	FAM Rêverie	FAM Défi	MAS Horizon	MAS Calme
Prévalence H/ F	73.73% F – 26.27% H	81.81% F – 18.19% H	79.54% F – 20.46% H	78.78% F – 21.22 % H
Tranche d’âge la + représentée	41 ans soit 32.60%	37 ans soit 40.90%	35-45 ans soit 31.81%	45-55 ans soit 33.30%
Age moyen	41 ans	37 ans	43 ans	46 ans
Taux d’absentéisme	16.97%	12.22%	29.81%	25.40%

Conclusions et perspectives

Tous les établissements ont été confrontés à des difficultés de recrutement, laissant ainsi des postes vacants sur des durées plus ou moins longues, ce qui a considérablement freiné les projets en cours et l’aboutissement de nombres de chantiers (finalisation des projets d’établissement, ...). La situation financière s’est nettement améliorée en lien avec la mise en œuvre du plan de retour à l’équilibre, pour autant, il faut prendre en compte les dépenses non réalisées du fait des postes non pourvus.

Poursuite de la transformation de l’offre et la réorganisation du DAME et le MAS L’horizon, Accompagnement du déploiement de la PCO, et Acculturation au nouveau référentiel d’évaluation de la HAS.

Création secteur d’activité médico-social institutionnel (DITEP + AUTISME) : **01/01/2023**



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

Les services et établissements du secteur protection de l'enfance 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. Ce dispositif est encadré par une convention d'expérimentation sur une durée de 3 ans.

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 **dans le cadre 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, qui vient promouvoir la place de l'utilisateur.
- La loi du 04 mars 2002, relative à l'autorité parentale, qui en redéfinit les contours et les conditions d'exercice.
- Le décret du 15 mars 2002, relatif à l'assistance éducative, qui introduit parmi les droits des parents et des enfants, celui de consulter le dossier.
- La loi du 05 mars 2007, réformant la protection de l'enfance, qui consacre la primauté de la protection administrative sur la protection judiciaire.
- La loi du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfant qui 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, qui 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 2022

L'année 2022 a marqué la fin de deux années de restrictions liées à la crise sanitaire qui avait nécessité d'adapter les organisations, les fonctionnements, les modalités collectives d'intervention. 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.

L'année 2022 a montré l'impact de la crise sur les rapports au travail, sur les enjeux de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

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 2022 a été marquée par des mouvements importants sur les directions : arrivée de la directrice du CAERIS, arrivée de la directrice du SAEMO – AED de Châteauroux, départ en retraite de la cheffe de service de la MECS, départ de la directrice du SAEMO de Blois dans le cadre d'une mobilité interne. Certains services ont connu des temps de vacances liés à des arrêts de travail parfois conséquents, c'est notamment le cas du service d'AEMO-AED de Blois.

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

- Le maintien de la volonté du Conseil Départemental du Loiret de publier un appel à projet relatif à l'AEMO renforcée ou modulable ; 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 situation a perduré toute l'année 2022.

- La finalisation de l'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 souhaitait à l'aune de cette évaluation pouvoir adapter le dispositif pour répondre aux besoins des jeunes et des familles dans des délais adaptés. L'évaluation a abouti à la perspective de la reprise de 83 AED par le Conseil Départemental. Cette perspective ne permettra pas d'apurer les listes d'attente mais constitue un premier élément de réponse. Le Conseil Départemental a mis en place un groupe de travail sur le projet et un autre sur l'actualisation de la convention entre les associations, le Conseil Départemental et la PJJ sur la mise en œuvre des mesures. L'Aidaphi est associée aux travaux.
- 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.
- La mise en place par le Conseil Départemental 45 d'une évaluation du dispositif de protection de l'enfance à l'initiative des élus. Dans ce cadre, la directrice générale et la directrice de secteur ont été auditionnées par un collectif d'élus. L'évaluation a donné lieu à un rapport qui définit des orientations en matière de prévention et de protection.
- La juridiction de Châteauroux souhaitait un développement de l'AEMO renforcée en lien avec les dispositions de la loi de 2022 mais le Conseil Départemental n'a pour l'instant pas politiquement retenu cette option. Après une concertation entre l'Aidaphi, le conseil départemental et la juridiction, il a été décidé d'engager une expérimentation d'AEMO modulable. L'expérimentation fera l'objet d'une évaluation pour défendre une adaptation des moyens aux besoins si le dispositif est pérennisé.

L'année 2022 a été marquée par de nombreux changements des acteurs au sein des juridictions et des conseils départementaux, venant nécessairement questionner les habitudes relationnelles, les modalités d'organisation et pouvant également influencer sur les orientations politiques. Les directeurs enfance famille du Cher, du Loir-et-Cher et du Loiret ont changé.

L'année 2022 a également permis de poursuivre les travaux sur le projet de secteur avec la poursuite des 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 groupe de travail sur les outils a permis de finaliser différentes trames d'outils : livret d'accueil, DIPC, PPA, questionnaire de satisfaction. Les travaux se sont poursuivis par l'élaboration de logigrammes synthétisant les pratiques et le déroulement des différents types accompagnements en protection de l'enfance. Les étapes de déroulement sont articulées avec l'utilisation des différents outils précédemment cités, DIPEC, PPA, enquête de satisfaction, ...

Le maintien de la MECS 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).

L'année 2022 a permis de poursuivre les prospections en matière immobilières pour le CAERIS.

Évolution de l'activité

Sur le dispositif d'hébergement :

- **La MECS réalise une activité supérieure à son objectif avec 4 261 journées** en lien avec l'accueil d'une jeune fille en surcapacité pour répondre aux tensions sur le dispositif d'hébergement du Loiret. Ces accueils en surcapacité doivent rester l'exception compte tenu de la configuration immobilière actuelle de la MECS. Concernant la réalisation de l'activité, il faut également noter que de plus en plus de mineurs accueillis sur la MECS ne bénéficient pas de retour en famille pour des DVH.

- **Le service de placement familial réalise une activité légèrement supérieure à son objectif d'activité avec 4360 journées.** Une assistante familiale a été en congé sabbatique jusqu'en août 2022 et une autre a quitté ses fonctions en fin d'année 2022. Malgré ces aléas RH et par le jeu des extensions temporaires d'agrément, le service est parvenu à faire son activité. Néanmoins, cela est venu impacter largement la souplesse d'organisation des relais au sein du dispositif. 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 27369 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.
- **Le DELAI n'est pas encore parvenu à une montée en charge à pleine capacité.** Plusieurs points viennent expliquer cette situation : la difficulté de captation des logements sur le parc social de Pithiviers (un seul bailleur), la difficulté de pourvoir les logements captés en dehors de Pithiviers et notamment sur le secteur de Beaune La Rolande.
Des rencontres avec le Conseil Départemental sur la captation et avec la plateforme ont permis de trouver des adaptations en cours d'année sans pour autant parvenir à la capacité de 25 jeunes.

Sur le dispositif de milieu ouvert :

- **Pour les services d'AEMO-AED, les services de Bourges, Châteauroux et Blois ne réalisent pas leur activité.** Ces 3 services ne connaissent aucune difficulté en termes de sollicitations. Ils font tous les trois sur le premier semestre face à des listes d'attente conséquentes dont la gestion pèse fortement sur l'activité des cadres. La non réalisation de l'activité est principalement en lien avec les difficultés de recrutement et notamment la difficulté à recruter sur des CDD. Il faut noter la consolidation d'un poste de travailleur social sur le service du Cher.
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. Le changement au sein de la juridiction a amené à un léger fléchissement à la hausse des saisines.
- **Le service d'AEP connaît une activité 2022 en-deçà de son objectif** avec 59058 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. Les espaces de communication et les instances partenariales reprenant leur rythme et format habituels depuis l'été 2022, cela permet une communication sur la mission du service. Par ailleurs, les changements importants au sein de certains services nécessitent en permanence de représenter le service et sa mission pour en assurer une connaissance pour les partenaires orienteurs.
- **Le service de réparation pénale connaît le plus important déficit d'activité depuis sa création et réalise sur 2022 50% 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. Le changement du Parquet mineurs en 2022 est venu impacter l'activité sur la fin d'année 2022 avec un nombre de rendez-vous de recueil d'accord très en-deçà de la capacité théorique mensuelle de 18 mesures.
Le dialogue de gestion de fin 2022 avec la direction interrégionale de la PJJ a permis de faire état de nos préoccupations. La direction territoriale doit à partir de cette instance créer des espaces de collaboration pour 2023, pour envisager une diversification de l'activité du service et faire suite aux propositions du service.

- **Les services d'investigation connaissent eux aussi des situations contrastées.** Les deux SIE interdépartementaux ne réalisent pas leur activité en lien avec des difficultés de recrutement. Le service d'Orléans-Blois rencontre des difficultés majeures de candidatures y compris sur des postes en CDI.

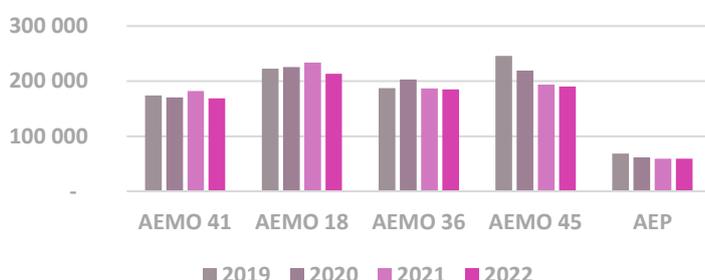
Il faut noter que l'unité d'Orléans n'est plus confrontée aux mêmes difficultés de saisine que précédemment, et ce en lien avec la politique juridictionnelle.

Les services ont une liste d'attente conséquente. A l'été 2022, pour le SIE 18/36, la PJJ a accordé la création d'un poste de travailleur social supplémentaire de manière pérenne.

Les chiffres clés du secteur

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

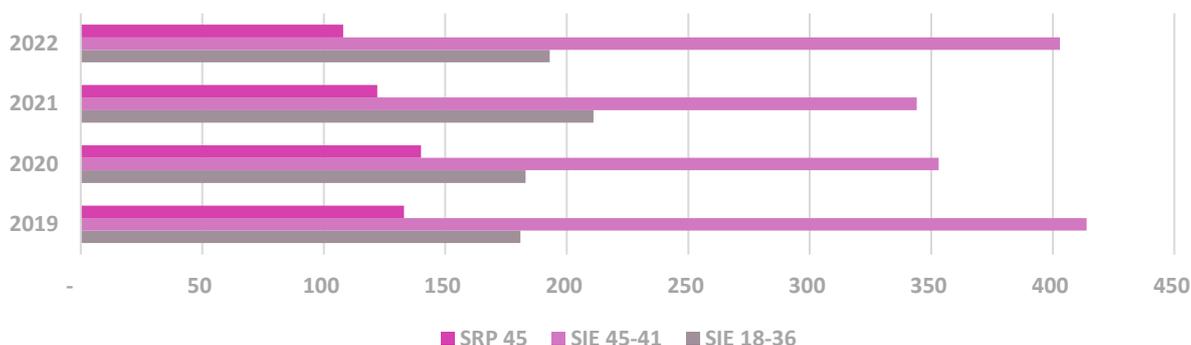
JOURNEES REALISEES AEMO - AED - AEP



816 649

Cumul de journées réalisées en AEMO – AED et AEP en 2022

MESURES REALISEES



Cumul des mesures réalisées en SIE (contre 677 en 2021)



4 050

Enfants accompagnés en AEMO et en SIE

342

Familles accueillies à l'AEP



108

Mesures réalisées au SRP



34

Enfants accueillis



140

Enfants accueillis dans
le cadre du PEAD

(Contre 151 en 2021)

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 chargé de mission qualité de l'association.

Les objectifs de ce travail :

- ▶ **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.
- ▶ **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 évènements 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.
- ▶ **Engager l'évaluation sur les établissements à l'aune du référentiel de la HAS.**

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 : les processus d'accompagnement, le positionnement stratégique et le partenariat, les ressources humaines

Ressources Humaines

Au 31 décembre 2023, le secteur d'activité protection de l'enfance compte 239 salariés dont 221 en CDI. Les effectifs comptent 206 femmes et 33 hommes. Les effectifs connaissent une relative stabilité sur les trois dernières années. L'année 2022 a été marquée par 64 embauches dont 19 en CDI et 60 départs dont 20 CDI. Il convient de préciser que la lecture des CDD doit prendre en compte la spécificité des remplacements parfois très courts sur la MECS.

Parmi les 239 professionnels, le secteur compte 180 professionnels travailleurs sociaux et psychologues, 29 professionnels sur les fonctions administratives, 8 professionnels sur les services généraux, 22 professionnels composant les équipes de directions.

Sur le secteur : 40.5% des salariés ont moins de 5 ans d'ancienneté, 16% entre 5 et 10 ans d'ancienneté, et 43.5% plus de 10 ans d'ancienneté.

En termes de pyramide des âges, sur le secteur protection de l'enfance, 20.5% des effectifs ont moins de 35 ans, 28% entre 35 et 45 ans, 29% entre 45 et 55 ans et 22.5% ont plus de 55 ans.

8614 jours d'absence ont été décomptés sur 2022 représentant un taux d'absentéisme de 13.85%, dont notamment 12 % pour maternité/paternité/naissance, 0.13 % pour des accidents du travail, et 75% pour maladie.

L'année 2022 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.

En termes de dialogue social, sur l'année 2022, 16 réunions de CSE se sont tenues, 4 réunions de la CSSCT. 2 visites de CSSCT secteur et de la CSSCT central ont eu lieu sur les locaux du CAERIS comprenant les activités de la MECS, du DAPAD, du DELAI.

En matière de prévention, les services se sont inscrits dans la démarche associative de prévention des risques psychosociaux. L'ergonome de l'Association a pu rencontrer les équipes pour présenter son mode d'intervention. Elle a recueilli les questionnaires auprès des différents services. Elle a effectué des observations sur site sur le CAERIS, l'AEMO-AED 41, le SIE 45-41, le SAEMO 45. Les éléments recueillis viendront alimenter la poursuite de la démarche engagée sur 2023 avec l'accompagnement d'un cabinet extérieur.

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.

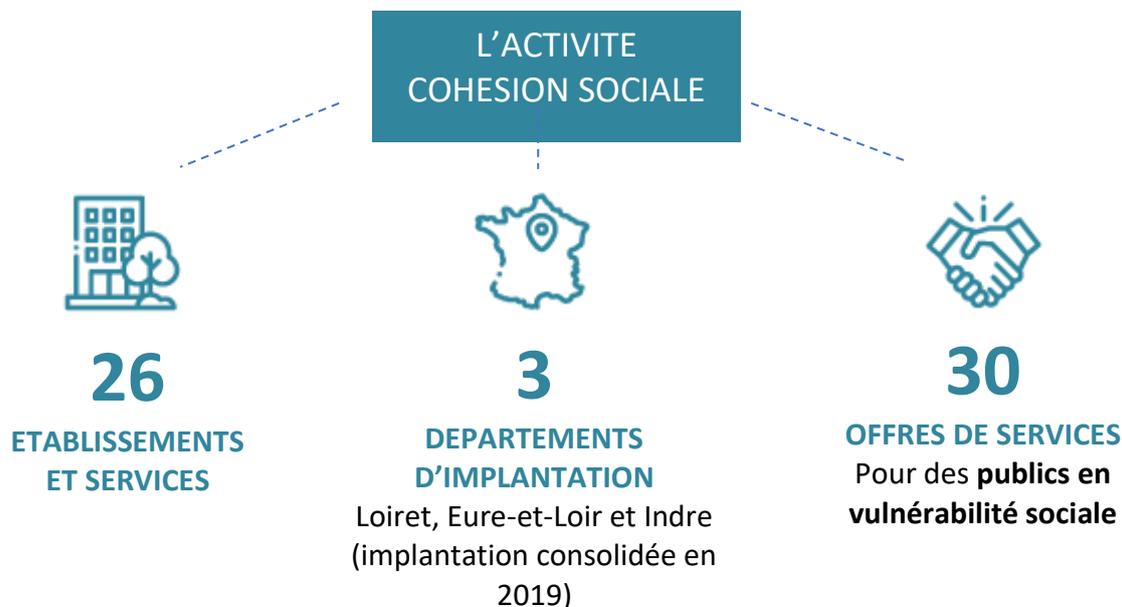
A l'aune de ce cadrage national et de ses déclinaisons dans les politiques départementales de prévention et de protection de l'enfance, les enjeux pour l'année 2024 et les années à venir pour la Protection de l'Enfance à l'Aidaphi sont nombreux et concernent principalement :

- **L'amélioration continue de la qualité** : prise en compte des rapports de contrôle, d'évaluation – mise en place de l'évaluation selon le référentiel HAS – finalisation du projet de secteur.
- **L'activité des services et l'adaptation de l'offre aux politiques publiques** : pilotage de l'activité – évolution des politiques publiques – diversification des missions.
- **La prise en compte des conditions de travail** : DUERP – GPEC – attractivité des métiers.

SECTEUR D'ACTIVITÉ COHÉSION SOCIALE

Présentation du secteur

Ses dispositifs – ses missions – ses publics



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

- **L'Accueil d'urgence, la veille sociale, l'hébergement d'insertion**

ne se limitent pas à une mise à l'abri avec un hébergement mais proposent 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 et de Réinsertion sociale** suite à une rupture d'hébergement chez des tiers, un conflit intrafamilial, ... Le CHRS (Centre d'hébergement et de réinsertion sociale) assure l'accueil, l'hébergement, l'accompagnement social, et l'insertion professionnelle des personnes isolées et des familles. Sur l'ensemble du CHRS Bourgogne, une majorité des personnes accompagnées n'exerce aucun emploi et bénéficie des minima-sociaux.

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 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 permettent de réévaluer en permanence la nature des interventions sociales (alimentation, ouvertures des droits, accès aux soins) en lien avec les partenaires locaux. 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).

● **Le Service transversal de Gestion Immobilière**

Le **service de gestion immobilière** assure la gestion de 700 unités de logement par un service composé de 10 personnes et un service technique de 6 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, les demandes ALT pour les dispositifs d'hébergement d'Urgence, il assure le suivi des quittancements usagers du Logement Adapté, des contentieux, des assurances, la gestion des achats et des stocks, le suivi du parc de véhicules de la Cohésion Sociale.

● **Le logement adapté :**

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. Le marché a été 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.

L'AML, Aide à la Médiation Locative dans le cadre de la mise en œuvre de la sous-location au niveau des logements captés dans le parc public, permet à des publics ayant eu un parcours locatif difficile ou inexistant, d'accéder à un logement dans le parc social, sous forme d'une sous-location à bail glissant. L'accompagnement social mis en place avec les ménages à un caractère obligatoire et permet d'effectuer un constat sur la capacité des ménages à habiter leur logement.

La Résidence Sociale des FLOREALES, dont la convention de bail avec la SA HLM VALLOGIS a été signée en mai 2004, est partie prenante d'un ensemble immobilier comprenant des logements sous convention Pension de famille (35 places) et des logements sous convention Résidence sociale (30 places) accueillant des « personnes éprouvant des difficultés particulières pour accéder à un logement décent et indépendant ». Les personnes bénéficiaires participent financièrement au coût du logement mis à disposition par le versement d'une redevance.

L'AVDL, prestation d'Accompagnement Vers et Dans le logement (AVDL), a pour objet de fournir, sur une période déterminée à une personne dont le problème de maintien ou d'accès dans le logement provient de difficultés financières et d'insertion sociale, un accompagnement adapté à son parcours résidentiel. L'AVDL est réservé à des ménages sans domicile, en situation d'errance, hébergés chez des tiers, en sortie d'hébergement ou de logement adapté, présentant des difficultés multiples et complexes.

L'appartement Pédagogique est un outil d'information, de sensibilisation et de prévention ayant pour vocation d'inscrire les publics dans une démarche d'appropriation, de compréhension et de gestion au quotidien de leur logement.

Chaque semaine, des ateliers collectifs à l'attention des locataires et futurs locataires sont organisés sur le thème des économies d'énergie, des droits et devoirs du locataire, des astuces de nettoyage et de la prévention des accidents domestiques.

- **Demande d'asile et parcours migratoires :**

Ces services se situent dans 3 départements : L'Eure-et-Loir, l'Indre et le Loiret.

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 les plus vulnérables, orientés par l'OFII. L'équipe propose un accompagnement global comprenant l'accès aux droits communs et une insertion vers l'emploi.

Le DIFRE, Dispositif d'Insertion des Familles de Réfugiés, dans l'Indre, est un service d'accompagnement dans le logement, qui dispose de 4 appartements « passerelle » permettant le travail vers l'accès au logement de droit commun. Les ménages sont orientés par la DIHAL : ils doivent être volontaires pour quitter une grande ville et s'installer à la campagne, ils doivent avoir des ressources et nécessiter 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 préfetures).

Le service d'accompagnement des sortants de CADA HUDA : toujours dans l'Indre, il s'agit d'un service d'AVDL pour les réfugiés en structure CADA ou HUDA, voire CPH. L'idée est de les accompagner à la recherche d'un logement puis de les suivre une fois installés.

L'HUDA, Hébergement d'Urgence des Demandeurs d'Asile, est un hébergement pour les personnes placées en procédure DUBLIN et en attente d'une orientation vers un CADA lorsque la procédure change.

Dispositif spécifique d'accueil des déplacés Ukrainiens dans l'Indre et le Loiret. Cette action s'est mise en place dans l'urgence, suite à l'invasion Russe en Ukraine. A la demande de l'Etat, nous avons construit en quelques jours un dispositif afin d'accueillir et d'accompagner les déplacés dans les démarches nécessaires à leur accueil. Nous avons assuré l'appariement dans les familles volontaires pour accueillir les ressortissants Ukrainiens ainsi que leur accompagnement (300 personnes dans le Loiret, 160 dans l'Indre). A partir du mois de juin 2022, nous avons développé une action spécifique IML pour les familles Ukrainiennes et avons donc accompagné le passage entre les familles d'accueil et les logements en sous location.

- **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. Le Conseil Départemental du Loiret, la Métropole orléanaise, pour les activités de l'appartement pédagogique, de l'ERL et AML à Orléans, et le Conseil Départemental du Loiret pour le PARI. La Cohésion Sociale bénéficie également d'une convention de financement avec ENGIE.

Évolution de l'activité

Les chiffres clés du secteur



10 573

Personnes différentes
accompagnées en 2022



7873

Dont Personnes accueillies /
accompagnées en 2022



2139

Dont Personnes accueillies /
hébergées en 2022



561

Dont Personnes accueillies/
en logements adaptés en
2022



384 002

Nuitées réalisées dans les
établissements d'hébergement en 2022

URGENCE-INSERTION-VEILLE SOCIALE

L'ACCUEIL D'URGENCE ET ACCUEIL DE NUIT (FINANCEMENT DDETS 45 ET DDETSPP 36)

372 places d'hébergement d'urgence dans le Loiret et 60 places dans l'Indre.

1 144

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

150

Dont personnes
accueillies à l'Accueil de
Nuit d'Orléans

- **L'ÉQUIPE MOBILE SOCIALE OU LE SERVICE DE PROXIMITÉ (FINANCEMENT : DDD 45)**

3 752

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

476

Rencontres par l'Équipe mobile psychiatrique

333

Maraudes

100

Recherches de squats

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

397

Femmes rencontrées au Lieu d'Accueil et d'Écoute du Loiret contre 467 en 2021

1077

Entretiens

325

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**

419

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

161

Personnes entrées

168

Personnes sorties, dont 58% vers le logement autonome

LOGEMENT ADAPTÉ

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

105

Personnes vivant en Pension de Famille dans le Loiret

- **L'INTERMEDIATION LOCATIVE (FINANCEMENT DDETS 45) 73 LOGEMENTS EN SOUS LOCATION.**

210

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

- **ACOMPAGNEMENT VERS ET DANS LE LOGEMENT**

91

Ménages ont été accompagnés dans le cadre du dispositif FNAVDL

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

36

Personnes vivant en Résidence
Sociale dans le Loiret

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

2053

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

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

151

Jeunes adultes suivies dans le cadre
du PARI

- **AML (FINANCEMENT : CONSEIL DEPARTEMENTAL DU LOIRET et METROPOLE D'ORLEANS)**

31

Sous-locations dont 15 glissements
de baux

- **Appartement Pédagogique (FINANCEMENT : CONSEIL DEPARTEMENTAL DU LOIRET et METROPOLE D'ORLEANS)**

228

Personnes ont sollicité l'appartement
pédagogique

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)**

342

Personnes hébergées dans les
CADA

- **CPH DE CHATEAUDUN 46 PLACES** (OUVERTURE EN AVRIL 2019 - FINANCEMENT DDETSPP DU 28) **ET CPH DE CHATEAUROUX 43 PLACES** (OUVERTURE EN OCTOBRE 2019 - FINANCEMENT DU 36)

119

Personnes hébergées dans les CPH

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

133

Personnes accompagnées dans le cadre du DIFRE/AVDL dans l'Indre

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

115

Personnes hébergées

- **DISPOSITIF UKRAINE (36/45)**

446

Personnes accompagnées dont 153 enfants

Service de gestion immobilière

757

Nombre de logements gérés

98

Nombre de logements captés

1 138

Nombre d'intervention de l'atelier technique

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

- Recrutement vacances de poste :
 - Nombreuses et longues vacances de postes sur les missions administratives. Equipe de cadres complètes dont deux en formation pour obtention CAFERUIS. Difficultés liées aux vacances de postes et aux arrêts maladies de courtes durées, difficilement remplaçables.
 - Difficulté de recrutements, quel que soit le poste et le territoire.
- Relation financeurs :
 - Achèvement de la mise en œuvre des mesures correctives suite à inspection CHU.
 - Inspection DDETS au CHRS Clémenceau suite à un décès.
 - Mise en œuvre d'une organisation pour l'accueil et l'accompagnement des déplacés Ukrainiens.
 - Augmentation du nombre de places CPH, respectivement 3 dans l'Indre et 6 dans l'Eure-et-Loir.
- Démarche qualité, documents légaux, outil de suivi de l'activité
 - Actualisation des DUERP.
 - Finalisation avec les équipes de certains projets de service.
 - Travail sur fiche d'événement indésirable.
 - Organisation de journée trimestrielle avec l'ensemble des cadres.

Ressources Humaines

L'ÉQUIPE DE DIRECTION SE COMPOSE :

▶ **21** cadres

Dont

▶ **1** directeur d'Activité,

▶ **3** directrices d'établissements et services,

▶ **1** directrice supports stratégiques et opérationnels,

187

**Salariés non cadres en
2022**

- Réorganisation du périmètre logement accompagné, mise en place d'une cheffe de service unique sur les pensions de famille, et d'une cheffe de service pour l'IML, AVDL et ERL Loiret.
- Grosses difficultés de recrutement qui occasionne des dysfonctionnements et oblige à une adaptation permanente.
- Départ de 3 comptables au SGI.

Conclusions et perspectives

Le secteur Cohésion sociale de par son essence même, doit être dans une adaptation permanente aux contextes extérieurs. Cette adaptation permanente nécessite à tous les endroits de la chaîne (hiérarchique, accompagnement social, technique, administratif) une souplesse et une réactivité qui complique la gestion du quotidien et les organisations mises en œuvre. Nous avons pu le voir cette année en prenant en charge, au début sans aucuns moyens supplémentaires, les déplacés Ukrainiens. Nous le constatons au quotidien en ouvrant des places d'hôtel pour l'hébergement d'urgence à la demande de l'Etat.

Les politiques publiques qui régissent notre secteur ont profondément évolué ces dix dernières années, nous conduisant vers des actions dites inclusives, ERL, IML, AVDL, ... Ces modifications sont encore interrogées, tant elles déconstruisent la notion d'accompagnement, notamment en ce qui concerne l'accompagnement dit CHRS. Les dispositifs inclusifs sont également financés de manière différente, ce qui nécessite de retravailler avec les équipes les missions qu'elles doivent/peuvent réaliser compte tenu des moyens qui nous sont alloués.

Dans une moindre mesure qu'en 2021, l'année 2022 s'est caractérisée par de nombreux arrêts maladies, notamment dans les services ou les missions impliquant du travail en soirée et en week-end. Ces arrêts maladies, le plus souvent de courtes durées, sont difficilement remplaçables et ont désorganisé certains services. Nous avons subi également cette année des vacances de postes dues à la pénurie de candidats sur les différents postes à pourvoir.

L'activité s'est globalement maintenue malgré la réorganisation des places CHRS (pour rappel, réorientation des personnes accueillies à la Résidence Bourgogne). Les places de Bourgogne ont été fermées tout au long de la première partie de l'année au fil des départs des usagers. Nous avons dû ensuite capter de nouveaux logements pour augmenter nos places d'hébergements en diffus. Le temps de cette réorganisation a impacté le nombre de places disponibles pendant une partie de l'année. L'hébergement d'urgence est quant à lui en augmentation du fait notamment d'une meilleure maîtrise de la vacance.

Nous constatons également une forte baisse du nombre de personnes rencontrées par l'équipe mobile (pour rappel, il peut s'agir exclusivement d'une personne croisée par l'équipe). Nous n'avons a priori pas constaté de baisse du nombre de personnes à la rue. Cette différence par rapport à 2021 provient probablement du renouvellement de plus de la moitié de l'équipe et d'une modification du comptage.

L'activité du LAE est en baisse cette année, du fait de l'arrêt de la prise en charge par le budget CHRS d'1 ETP de travailleur social. Il ne nous est plus possible, compte tenu de la convergence tarifaire sur les CHRS, de consacrer des ressources dont nous avons besoin sur les établissements CHRS. Des démarches ont été menées auprès des financeurs pour tenter de trouver une solution budgétaire pérenne à cette action.

L'activité des périmètres parcours migratoire et logement accompagné est en augmentation. Pour les CADA, nous pouvons constater une meilleure orientation par l'OFFI, les CPH restent stables, la légère augmentation provenant de développement du nombre de places. L'activité du périmètre parcours migratoire est complètement dépendante des services orienteurs, les vacances de logement proviennent le plus souvent de difficultés d'orientations par les autorités compétentes.

L'encadrement du périmètre logement accompagné a évolué en 2022, par la répartition des services pensions de familles et IML, ERL, AVDL, entre deux cheffes de services, une cheffe de service pension de familles et une autre pour le reste du périmètre. Nous constatons une augmentation du nombre de personnes accueillies dans l'IML, qu'il faut mettre sur le compte d'une amélioration de l'accès aux logements autonomes, mais également sur l'augmentation du nombre de places qui nous sont attribuées.

L'activité du dispositif PARI a quant à elle évolué de façon importante, occasionnant des difficultés à certains moments de l'année quand les cohortes sortantes et rentrantes se chevauchaient. L'équipe a fait face de manière exemplaire à cette problématique. Nous avons convenu avec le Conseil Départemental de modifier la temporalité des orientations.

Le Service de Gestion Immobilière a été cette année encore au carrefour des activités de l'ensemble du secteur. Nous avons dû faire face à des départs de personnels techniques de l'atelier, ainsi que de personnels administratifs, ceci a fortement désorganisé le service qui a malgré tout fait face, en intégrant en plus le travail supplémentaire de gestion immobilière sous tendu par l'accueil des déplacés Ukrainiens.

Une réorganisation administrative du secteur a été enclenchée en 2022, cette réorganisation avait pour objectif de clarifier les process et d'apporter aux équipes une meilleure visibilité administrative, tout en fluidifiant les relations avec les fonctions supports du siège. L'équipe en place a assuré l'essentiel de ses missions cette année, toutefois les nombreuses et longues vacances de postes ne nous ont pas permis d'aller au bout de notre démarche, que nous continuerons en 2023.

Nous poursuivrons en 2023 notre adaptation organisationnelle, il nous faudra autant que faire se peut anticiper les demandes qui nous sont faites, et travailler à la mise en œuvre d'une organisation la plus agile possible, prenant en compte le contexte mouvant de notre activité et en intégrant nos difficultés de recrutement et de remplacement qui pèsent sur les équipes et les cadres.

L'année 2023 sera l'année de la négociation du CPOM avec l'Etat, il sera nécessaire de diagnostiquer notre organisation et notre activité pour négocier au mieux nos budgets pour les 5 prochaines années.

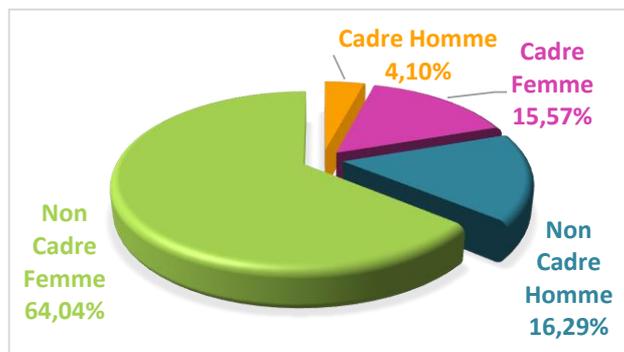
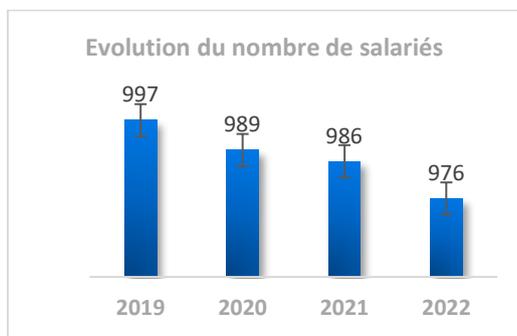
Après de nombreux retards, l'année 2023 devrait voir se concrétiser plusieurs projets immobiliers : réhabilitation de Ecu St Laurent, début des travaux de la pension de famille Villemandeur, travaux d'aménagement des bureaux du CADA à Châteaudun.

Le fait le plus marquant de cette année est sans aucun doute l'accueil des déplacés Ukrainiens. Je souhaite remercier ici les travailleurs sociaux, les cadres, et les personnels administratifs et techniques qui nous ont permis de construire ex nihilo cette réponse adaptée à la situation de crise. Pour réussir cette gageure nous avons bénéficié de la souplesse et de l'énergie de certains de nos salariés au départ volontaires qui ont accepté de se confronter à l'inconnu, qu'ils en soient remerciés.

RESSOURCES HUMAINES

• NOMBRE DE PERSONNEL AU 31/12/2022

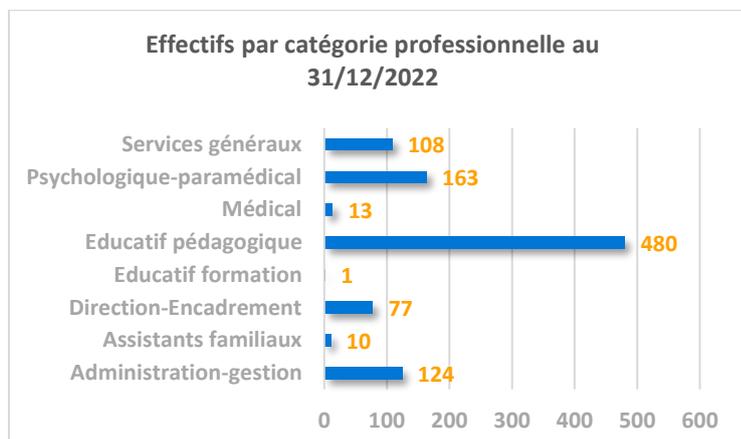
Au 31 décembre 2022, l'Aidaphi comptait **976 salariés** soit 844.58 Equivalent Temps Plein (ETP) (2021 : 986 ; 2020 : 986 ; 2019 : 989 salariés).



Femmes cadres et non cadres au 31/12/2022

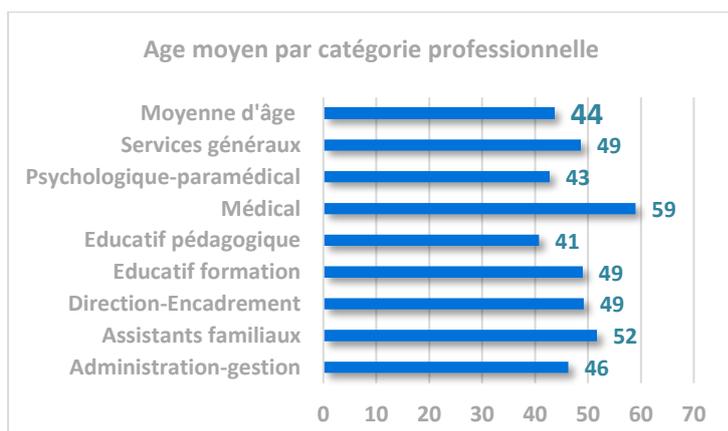


Hommes cadres et non cadres au 31/12/2022



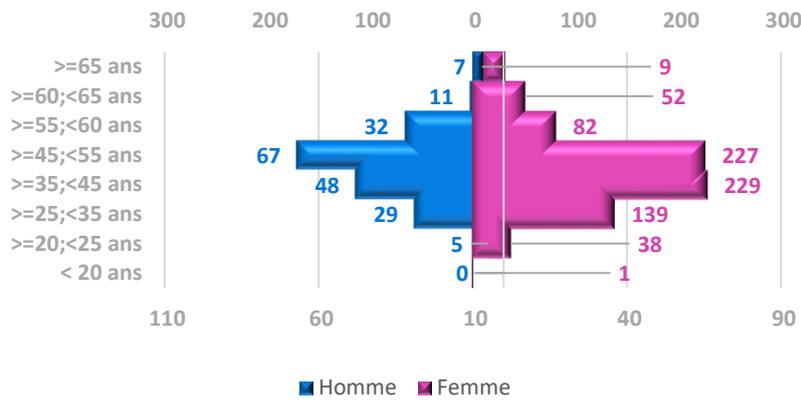
908
CDI au 31/12/2022

68
CDD au 31/12/2022



9 ans
Moyenne d'ancienneté
de l'ensemble des salariés au
31/12/2022
Au 31/12/2021 : 9 ans

Pyramide des âges au 31/12/2022

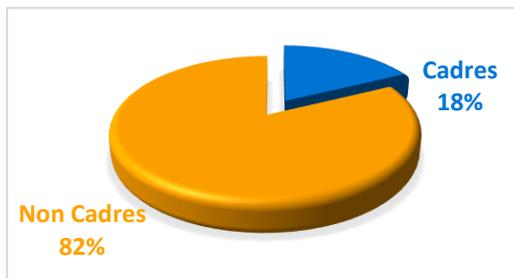


44
Âge moyen
des salariés au
31/12/2022

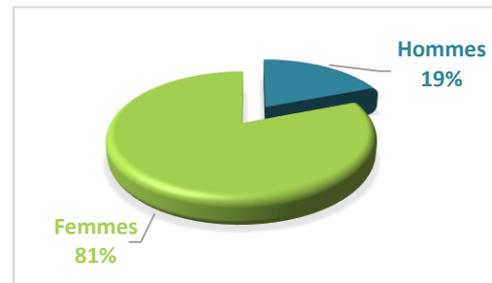
Au 31/12/2021 : 44 ans

• FORMATIONS EN 2022

2198
Jours de formation
en 2022



12089
Heures de formation
en 2022



• MOBILITE INTERNE

9 salariés en CDI ont bénéficié d'une mobilité interne en 2022

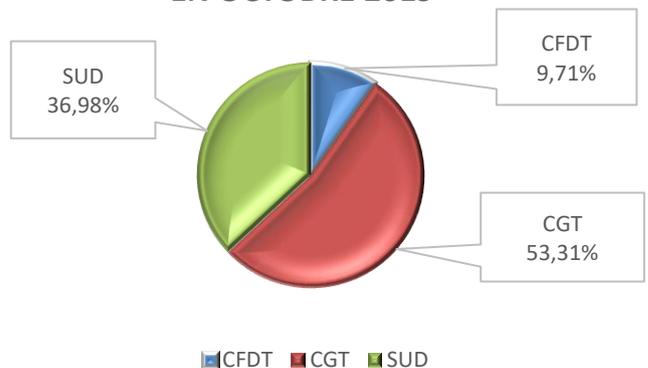
• INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

2 délégués syndicaux centraux (CGT et SUD)

64 élus répartis en

6 Comités Sociaux et Economiques.

REPRÉSENTATION SYNDICALE
EN OCTOBRE 2019*



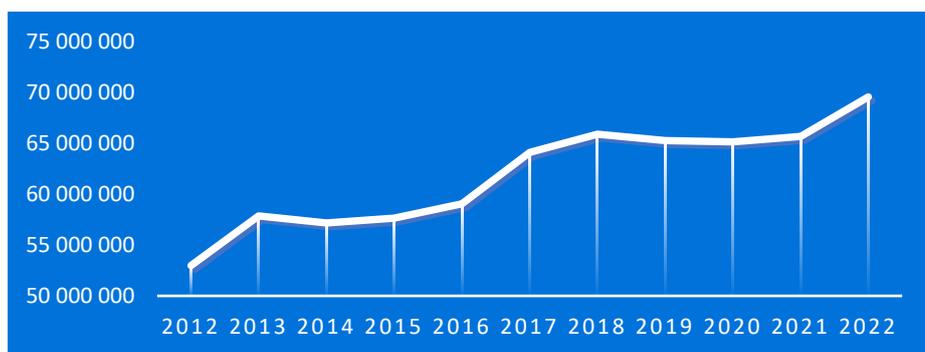
(*) Ne sont représentatives au niveau de l'Aidaphi que les organisations syndicales ayant atteint 10 %

BILAN FINANCIER

Budget 2012
52 979 333 €



Budget 2022
69 545 128 €

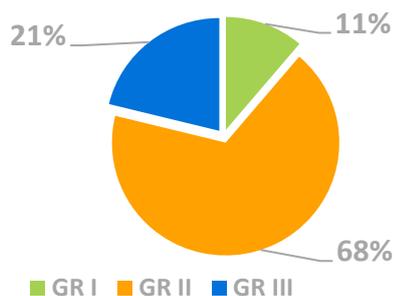


31 %
entre 2012 et 2022
(charges)



8.5 %
entre 2017 et
2022(charges)

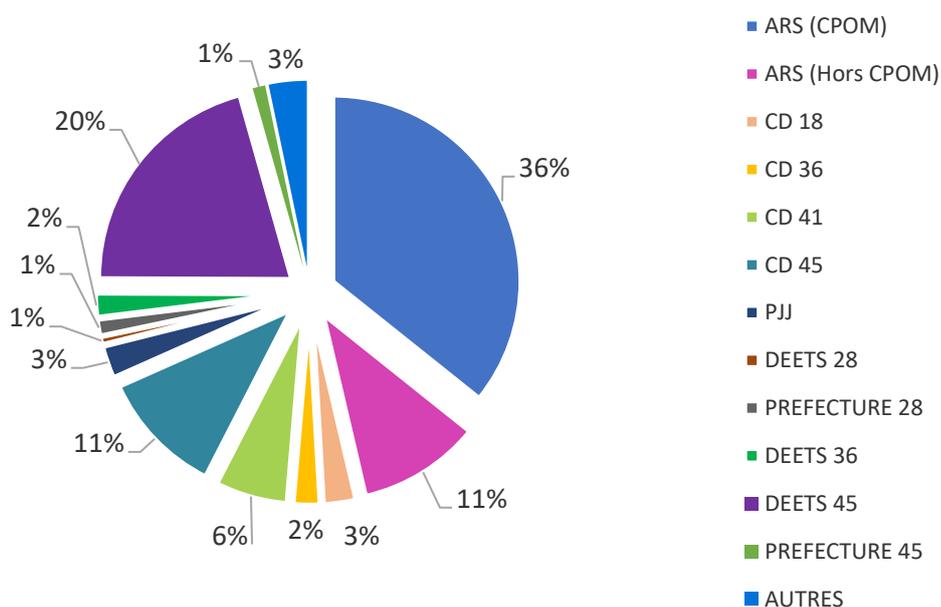
COMPOSITION DU COMPTE ADMINISTRATIF 2022



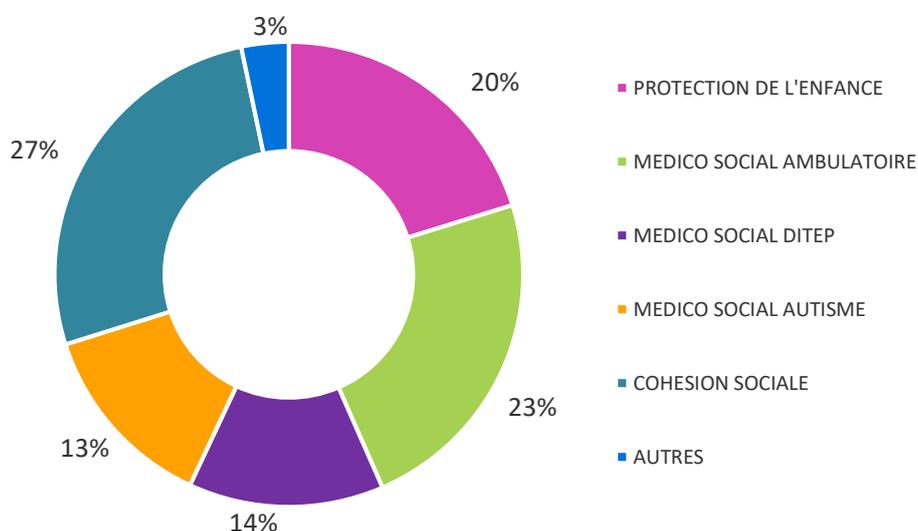
Chiffres clés en Milliers d' €	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Bilan						
Fonds associatifs	4 296	4 346	4 296	4 296	3 939	3 939
Charges refusées par le tarificateur	-3 093	-3 097	-3 421	-3 886	-4 284	-4 569
Dépenses non opposables au tarificateur	-3 194	-3 808	-3 952	-4 224	-4 269	-4 270
Réserves et subventions	13 672	13 383	11 363	11 002	11 101	10 752
Provisions	4 011	4 240	4 656	4 998	5 469	5 899
Emprunts	6 017	5 384	4 651	4 229	3 829	3 489
Fonds dédiés	1 748	2 901	2 374	1 325	1 307	1 300
Actif immobilisé net	22 804	21 434	20 169	19 210	18 874	18 518
				0	0	0
Bilan financier						
Fonds de roulement d'investissement	-281	367	945	838	-3 759	-3 666
Fonds de roulement d'exploitation	6 220	6683	7 547	10 423	19 724	19 888
Excédent de financement d'exploitation	3 663	3098	4 714	5 060	3 678	5 003
Trésorerie	9 603	10148	13 206	16 322	19 643	24 891

Chiffres clés en Milliers d'€	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Exploitation						
Produits d'exploitation	63 596	64 288	65 317	66 429	68 980	71 920
Résultat d'exploitation	78	-399	959	1713	3618	3250
Résultat financier	-190	-174	-172	-134	-124	-115
Résultat exceptionnel	268	310	166	1517	350	383
Résultat à affecter	-428	-181	757	2997	3437	4124

REPARTITION DES CHARGES PAR FINANCEURS 2022



REPARTITION DES CHARGES PAR SECTEUR D'ACTIVITE 2022



LE CONTRÔLE DE GESTION



■ MEDICO-SOCIAL AMBULATOIRE

Mise à jour du tableau de suivi des activités :

- ▶ Activité théorique, activité réelle.
- ▶ Nombre de demandes, nombre d'admis, nombre de personnes en liste d'attente.

■ COHESION SOCIALE

▶ Finalisation des outils de gestion sous Excel :

- Gestion des logements (environ 800 logements sur la Cohésion Sociale),
- Suivi des mouvements des usagers,
- Suivi des travaux,
- Gestion des stocks des mobiliers.

▶ Début du développement de ces outils sous une base de données Access :

■ COMPTABILITE ET FINANCE

- ▶ Actualisation annuelle des tableaux de synthèse : (compte administratif et budget).
- ▶ Actualisation annuelle des Maquettes d'analyses et de commentaires (compte administratif et budget).
- ▶ Actualisation trimestrielle des situations comptables.
- ▶ Participation à des divers travaux annuels (préparation annuelle du CBS, calcul des divers impôts et taxes annuels et contributions)
- ▶ Mise à jour de l'outil de pilotage CPOM ARS.

■ RESSOURCES HUMAINES

- ▶ Formation sur la mise à jour d'outils de reporting à destination des services paie et RH.
- ▶ Appui technique sur l'optimisation des nouveaux outils développés en cours d'année.
- ▶ Mise à jour mensuelle des formulaires RH

■ COMEX

- ▶ Préparation des supports pour le COMEX trimestriel.

Toutes les actions menées sont sous la direction RH, financière, générale, mais aussi sous la direction des directeurs de secteurs d'activité.

L'INFORMATIQUE



OUTILS METIERS

- ▶ Poursuite du programme ESMS Numérique initié par l'ARS en 2021 sur les secteurs Ambulatoire, DITEP et Autisme. L'ESMS Numérique est un marché national qui organise la transformation numérique des associations, qui aide et qui soutient financièrement, avec un volet technique important et des orientations importantes.
- ▶ 1er semestre 2023
 - Mise en place des volets « Médical » et « Dossier de Soins » dans le DUI (Dossier Usager Informatisé) sur le secteur d'activité MSI DITEP, MSI AUTISME ET MSI AMBULATOIRE.
 - Interopérabilité du DUI avec les services socles (INS, DMP, ...)
 - Mise en place du logiciel de communication de données (Reporting) MyReport
- ▶ 2nd semestre 2023
 - Dépôt à candidature au programme ESMS Numérique sur les secteurs PROTECTION DE L'ENFANCE et de la COHESION SOCIALE pour la mise en place d'un DUI

OUTILS TECHNIQUES

- ▶ Installation de la solution de télémédecine TELADOC sur des établissements du secteur ambulatoire et institutionnel DITEP
- ▶ Augmentation du débit fibre du Siège Social et déploiement de la fibre sur plusieurs sites qui deviennent éligibles.
- ▶ Augmentation de la capacité de stockage du système d'information.

LA DEMARCHE QUALITÉ



En 2022, l'Association avec l'ensemble des secteurs et établissements ont principalement avancé et contribué à :

- ▶ La définition des enjeux et l'élaboration des projets de secteurs d'activité.
- ▶ L'élaboration ou la révision des projets d'établissement.
- ▶ La mise en place d'instances collégiales (de co-construction et de décisions) appelées « Commissions qualité » ou « COPIL qualité » au niveau des secteurs et des établissements.

Ces commissions de secteurs et les COPIL établissements ont permis notamment de porter les enjeux et d'avancer dans :

- ▶ L'élaboration des classeurs Qualité de service/individuel comprenant notamment les principales procédures des accompagnements proposés (exemple : procédure d'admission, d'élaboration des projets personnalisés) ainsi que les procédures liées aux situations critiques/problématiques.
- ▶ L'appropriation et l'utilisation des fiches d'évènements indésirables afin de sécuriser l'accompagnement des personnes suivies.
- ▶ Le recueil de l'expérience et de la satisfaction des personnes accompagnées (enquête de satisfaction notamment).
- ▶ L'amélioration de la protection des données personnelles et de la gestion des archives (et ainsi se conformer au RGPD) :
 - Envoi de la newsletter RGPD/SI à l'ensemble des salariés de l'Aidaphi en février 2022.
 - Envoi de la note d'information RGPD à l'ensemble des salariés de l'Aidaphi en février 2022.
 - Travail sur un support d'information RGPD pour les personnes accompagnées.
 - Travail sur la sécurité informatique.

LE CONSEIL TECHNIQUE



▶ TRAVAUX PREPARATOIRES du CPOM ARS

- Réactualisation des fiches actions du CPOM avec les directeurs de secteurs d'activité.
- Réflexion autour de la création d'un outil interne de suivi du CPOM en prenant en compte les indicateurs ANAP (en lien avec les directeurs de secteurs d'activité, la DAF et le contrôleur de gestion).
Instance mise en sommeil durant le 2ème semestre.

▶ SUIVI ET CONTROLE DU TABLEAU AUDIT ENRGETIQUE

▶ TRAVAUX RELATIFS A LA COMMISSION TECHNIQUE ET SECURITE (présence des directeurs de secteurs d'activité et de M. ARREDONDO) - *remise en place en 2022*

- Décret Tertiaire (concernant les établissements de plus de 1000m²) : étude des obligations – identification du périmètre - recherches prestataires – contrôle et collecte des données à transmettre (ensemble des factures énergétiques 2010 à 2021, plans, recherche des travaux d'isolation et autres réalisés dans les établissements de + de 1000m², ...) en vue de la déclaration sur la Plateforme OPERAT.
- Bilan d'Emissions de Gaz à Effet de Serre : il concerne l'ensemble des établissements et services de l'Association. Ce bilan a demandé la réalisation : d'une étude des obligations – de la recherche de prestataires – d'un contrôle et de la collecte des données à transmettre (ensemble des factures énergétiques 2021, identification des lieux l'utilisation de fluides frigorigènes, plans, ...).
- Etude sur les obligations liées à la qualité de l'air intérieur dans certains établissements et services de l'Association.

▶ CONSTRUCTION ET DEPOT DU DOSSIER « ESUS »

Depuis 2022, à la suite de la construction et du dépôt du dossier, l'Aidaphi bénéficie officiellement du label ESUS « Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale ». Il permet, entre autres, d'avoir accès au financement de l'épargne solidaire et de bénéficier de certaines réductions fiscales.

▶ DOSSIER INDICATEURS ANAP (Médico-Social) ET ENC (Cohésion Sociale)

- Indicateur ANAP : contrôle et validation de la campagne.
- ENC : remplissage des campagnes du CHRS, du CHU 45 et du CHU36 – dossier en étroite collaboration avec le directeur du secteur d'activité de la Cohésion Sociale.

▶ CREATION D'UNE MINUTE VERTE - AIDAFIL

L'objectif est de sensibiliser autour des questions liées à l'environnement, les économies d'énergie (sobriété énergétique), mettre en évidence des actions de l'Aidaphi dans ce domaine, créer des outils (affiche sur les écogestes, ...) avec le soutien de Mme LE COGUIC, chargée de la communication.

▶ DOSSIERS DIVERS

Déclaration de l'Association aux Répertoires Nationales des Logements Locatifs Sociaux (RPLLS), déclaration de la CGLS (taxe relative à la contribution au logement social), indicateurs d'activité associatifs, contribution aux rapports d'activité associatif, appels à projets, appels d'offres, soutien dans la rédaction des conventions partenariales, ...

LA MAINTENANCE ET LA SECURITE



- ▶ Visite des 90 établissements et services de l'Association, Sur les départements d'Eure-et-Loir, du Loiret, de l'Indre, du Loir-et-Cher, et du Cher, pour réaliser l'état des lieux concernant l'ensemble des obligations techniques et sécuritaires incombant aux établissements et services.
- ▶ Pointage de tous les prestataires actuels.
- ▶ Elaboration de tableaux de bord pour recenser les différents points des obligations techniques et sécuritaires pour les établissements et services. Contrôle de ces différents aspects.
- ▶ Conseil auprès des différentes directions sur les aspects techniques et sécuritaires.
- ▶ Support technique informatique (câblage).
- ▶ Suivi des plans d'actions, pour chaque établissement et service, relatifs aux obligations réglementaires (légionellose, alarme incendie, extincteurs, ...).
- ▶ Participation active à la commission technique et sécurité.
- ▶ Participation au dossier Décret Tertiaire.
- ▶ Travail en collaboration autour du DUERP.

En 2022, la commission communication a été remise en place ; la communication, interne comme externe, est fondamentale pour l'Association. Une ligne éditoriale associative, ainsi que des objectifs de communication ont été travaillés dans le cadre de cette commission, en collaboration avec l'agence E-LOOU.

Marion LE COGUIC centralise désormais l'information en interne, partage les actualités des établissements et est l'interlocutrice principale d'E-LOOU pour le déploiement des différents supports de communication.



► COMMUNICATION EXTERNE

- **Publications Facebook.**

Ces publications sont de plus en plus spécifiques et peuvent prendre différentes formes : partages de publications de partenaires, relais d'articles de presse, actualités des établissements (sorties, activités, événements...), vidéos, ...

Le rythme de publication est de plus en plus régulier car le partage des services est de plus en plus important.

- **Publications d'informations associatives sur le compte LinkedIn de l'Aidaphi.**

Là encore, la vie des établissements est mise en lumière. Ce réseau est aussi un endroit stratégique pour la diffusion des offres d'emplois disponibles et en tension.

L'idée est aussi de prendre part au débat sur des lois, des orientations, des actualités... Les Directeurs de Secteurs ayant également un rôle important de relai et de positionnement.

La présence sur les réseaux sociaux permet d'accroître la visibilité de l'Association. Les cibles sont à la fois :

- Les partenaires et financeurs : l'objectif étant de leur montrer l'activité des services de l'Association et l'implication des établissements dans leurs missions.
- Les professionnels : valoriser les activités, montrer le dynamisme des équipes pour recruter de nouveaux collaborateurs.

► COMMUNICATION INTERNE

- **La Newsletter AidaFil** paraît de manière trimestrielle (en moyenne 3 ou 4x/an) sur un format journalistique et en version dématérialisée. Elle est envoyée par mail à tous les salariés de l'Association.

A chaque parution, les directeurs et chefs de service sont invités à imprimer un exemplaire et à l'afficher dans les établissements. Encore trop de salariés ne consultent pas AidaFil sur leur boîte mail, et la version imprimée et affichée permet à tous d'accéder à l'information et d'échanger entre collègues.

Les informations partagées sont de plus en plus nombreuses et le contenu de plus en plus dense. Il faut s'en réjouir.

- **Parution des Newsletters « qualité » et « RGPD ».**

Des newsletters intermédiaires, également envoyées aux salariés par mail, permettent de mettre l'accent sur des sujets « qualité » et « RGPD ».

En 2022, l'accent a été mis sur la notoriété et la communication au plus près des salariés, dans le but de développer l'esprit d'appartenance collective à l'Association.

Les communications internes et externes sont à travailler de front car elles s'impactent mutuellement. Une meilleure notoriété en interne comme en externe permettra également de pallier les difficultés de recrutement.

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*