



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

MÉDICO-SOCIAL AMBULATOIRE

MÉDICO-SOCIAL INSTITUTIONNEL

PROTECTION  
DE L'ENFANCE

COHÉSION SOCIALE

## RAPPORT D'ACTIVITÉ ASSOCIATIF

2024



# SOMMAIRE



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

# LE RAPPORT MORAL DU PRÉSIDENT

L'année 2024 aura mis en évidence la place et le rôle fondamental du Conseil d'Administration comme porteur de la personne morale qui légitime le fait même de l'Association. En effet, il lui a fallu gérer une situation sensible, porteuse d'incertitude : le changement de Directeur général. Les administrateurs ont pu se mobiliser et mettre en œuvre une procédure de recrutement qui a abouti rapidement et permis d'éviter une vacance de direction toujours préjudiciable

En envisager la rédaction de ce rapport moral je me suis penché sur celui de l'année précédente et j'ai constaté que je pourrais reprendre aujourd'hui ce que je soulignais : « s'inscrire d'une manière stratégique dans les changements c'est se donner les moyens d'agir pour améliorer sa position d'acteur en interaction avec la société ».

En juin, Mme DESCHAMPS directrice générale depuis 2016 nous informe de son départ pour octobre. Ce changement n'était bien sûr pas prévu il allait pourtant devenir une opportunité pour évaluer la pertinence et l'efficience des dispositifs organisationnels et fonctionnels mis en place sous sa direction. Ensemble, nous avons essayé de situer les enjeux, les forces et faiblesse de l'association, que nous étions en capacité d'analyser.

La conjoncture et l'environnement sociopolitique induisent à la fois des transformations et des incertitudes, les projets de réforme concernant nos missions s'accompagnent de procédures et obligations qui évoluent quelquefois plus vite que leurs mises en œuvre. Dans ce contexte, l'Association doit diriger ses efforts sur la sécurisation de ses missions en poursuivant la structuration organisationnelle et le renforcement des capacités professionnelles et techniques de l'ensemble des professionnels. Il s'agit de continuer à consolider les outils nécessaires aux prises de décisions en ayant une lecture la plus éclairée sur les effets des choix à prendre, souvent dans l'urgence. Par ailleurs, si la taille et le volume de nos activités peuvent être un atout pour des ajustements et des adaptations il faut être attentif à ce qu'ils n'atteignent un seuil à partir duquel l'association peut tomber dans une dynamique d'auto-développement générée par le poids des infrastructures.

L'association du fait de la dispersion géographique sur 5 départements et de ses différents champs d'intervention s'est construit historiquement sur des juxtapositions de projets. Elle a besoin de continuer à travailler sa cohésion et son identité pour être visible dans le concert des appels d'offre où les associations nationales s'invitent de plus en plus. Cette question devra être travaillée en particulier lors de la démarche de rénovation de notre projet Associatif qui devra être entrepris en 2025. Ce qui caractérise notre Association c'est d'avoir fait le choix d'un engagement humaniste et solidaire en accompagnant les personnes en situation de vulnérabilité et ce quel qu'en soit les causes. Mais cet engagement ne doit pas demeurer une bonne intention. Pour le traduire en action pérennes et efficientes, il faut des outils, des dispositifs institutionnels en capacité de coconstruire avec les personnes concernées des parcours de résilience et d'inclusion. Nous devons non seulement assumer en conséquence notre statut de gestionnaire mais aussi, le revendiquer parce qu'il nous met en capacité d'agir pour proposer l'amélioration constante des moyens pour répondre aux besoins des personnes.

De tout ceci, il découle que l'Aidaphi, pour répondre à cet engagement, doit penser une adaptation continue de sa structuration et de son fonctionnement pour demeurer en accord avec ses convictions. Être un

gestionnaire responsable est une nécessité mais ce n'est pas une fin en soit. Encore faut-il que les effets de cette gestion soient perçus par les différents acteurs, comme cohérents avec les objectifs annoncés.

Mme DESCHAMPS durant l'exercice de sa fonction comme Directrice générale a mis en place en relation avec le Conseil d'Administration une structuration organisationnelle et fonctionnelle qui a montré sa pertinence et son efficience dans des périodes sensibles. Pensons aux années COVID pour ne citer qu'un exemple. Cela s'est traduit par la mise en place de secteurs opérationnels bien identifiés et organisés en fonction de leurs missions au sein de L'Association avec un siège regroupant toute les fonctions supports : comptable et financière, RH, administrative, informatique et communication. Ces fonctions supports sont les leviers de la cohérence du fonctionnement global, mais doivent aussi viser à produire une dynamique de cohésion associative.

Il y a 5 ans, la hauteur du financement des frais de siège a été agréé par l'Agence Régionale de Santé après un travail important pour faire reconnaître son poids stratégique dans le bon fonctionnement des différents niveaux de l'activité de l'Association. Aujourd'hui le renouvellement des frais de siège (prévu tous les 5 ans), nous donne l'opportunité de montrer le bien fondé de nos demandes antérieure au regard des difficultés que nous avons pu surmonter en nous appuyant sur la réactivité et la cohésion des différentes fonctions supports. C'est aussi l'occasion de mettre en évidence la nécessité d'accroître leurs capacités pour répondre à plus d'exigences et de contraintes. C'est également le moment pour faire valoir l'émergence de nouveaux besoins concernant les adaptations nécessaires et demandées pour améliorer les pratiques, et mieux évaluer leurs impacts.

Parmi les fonctions support qui sont le plus en tension il paraît important de réfléchir au renforcement des fonctions Ressources Humaines et informatique. La première est essentielle pour rechercher une meilleure cohésion sociale, la seconde pour permettre de suivre d'une manière sécurisée la dynamique de dématérialisation, qui touche tous les niveaux.

Ce rapport moral est l'occasion de mettre un focus sur quelques réflexions générales dont beaucoup s'inspirent de la collaboration et du travail réalisé avec Mme DESCHAMPS comme Directrice générale. C'est l'occasion de lui renouveler tous nos profonds remerciements pour le chemin qu'elle a tracé pour l'avenir de notre association.

Le rapport d'activité et d'orientation vous permettra de prendre connaissance des actions, projets et problématiques qui sont en jeu au sein de l'Association. Ils sont présentés par notre nouveau Directeur général, Mr HAUSKNOST, qui a pris ces fonctions fin octobre 2024. Ces rapports montrent sa capacité à appréhender et intégrer la complexité du fonctionnement de l'Aidaphi. Nous tenons à le remercier pour l'investissement, l'engagement et les compétences qu'il a mis dans sa prise de fonction et qui a permis une continuité de direction dans ce moment de changement.

Je voudrais pour conclure remercier tous les salariés quel que soit leur fonction : cadres, travailleurs sociaux, administratif, techniciens, qui s'engagent et s'investissent dans la dynamique des évolutions pour toujours améliorer les réponses apportées aux personnes.

**Jean-Louis LEBRAY**  
Président

# L'ÉDITO DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

## Un engagement collectif au service de la transformation sociale

En octobre 2024, l'Aidaphi a connu un moment symbolique et essentiel : **le changement de directeur général**. Après plusieurs années de présence et d'actions résolues, Patricia Deschamps a quitté ses fonctions, laissant derrière elle un héritage précieux. Sous son impulsion, l'association a opéré une véritable transformation : modernisation de la dirigeance, clarification des organisations, développement des outils de pilotage, renforcement des dynamiques collectives et managériales. Elle a su inscrire l'Aidaphi dans une nouvelle ère, en posant les bases d'une structuration désormais pleinement opérationnelle et fonctionnelle.

Son engagement, son exigence éthique et sa vision stratégique ont profondément marqué les équipes et les partenaires. Qu'elle soit ici vivement remerciée pour avoir conduit, avec rigueur et humanité, cette période de mutation.

**La direction générale est désormais assurée par Alexandre Hausknost**, dont la mission consiste à inscrire l'action de l'Aidaphi dans la continuité des transformations engagées, tout en accompagnant les nouvelles étapes du développement associatif.

L'année 2024 s'est également déroulée dans un contexte politique instable, affectant directement les capacités de projection et de planification de nombreux acteurs du secteur médico-social et social. Les décisions politiques nationales, souvent évolutives et parfois contradictoires, complexifient l'élaboration de stratégies à moyen terme. L'incertitude budgétaire, les injonctions parfois divergentes des différentes autorités de contrôle, et les tensions économiques générales appellent à une vigilance constante.

**Plusieurs réformes majeures impactent** notre secteur :

- ✓ La négociation de la **révision de la convention collective** qui tend les relations sociales.
- ✓ La **réforme de la tarification**, notamment dans les **secteurs CHRS** (Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale) et dans le champ du handicap avec **SERAFIN-PH**, bouleverse les repères de financements traditionnels.
- ✓ Dans le champ de la protection de l'enfance, l'arrêt de la Cour de Cassation mettant **fin au placement à domicile (DAPAD)** a contraint les départements à revoir leurs modalités de prise en charge, avec des conséquences directes sur les services concernés.

Dans ce contexte mouvant, l'Aidaphi a su faire preuve d'agilité, en s'appuyant sur des cadres de pilotage consolidés, sur une culture d'anticipation, et sur une forte implication des équipes de direction.

Parmi les grandes avancées de l'année 2024, la finalisation des négociations des **Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM)** avec les autorités de l'État (Cohésion sociale) et de l'ARS constitue un tournant majeur. Ce processus de contractualisation, engagé de longue date, est désormais abouti.

Ces CPOM vont offrir à l'Aidaphi une visibilité financière et stratégique pour les cinq années à venir. Ils garantissent un cadre stabilisé pour piloter l'activité, planifier les projets, et dialoguer avec les financeurs. Ils permettent également d'inscrire les actions de l'association dans une logique de résultat, d'amélioration continue et d'innovation.

Au-delà des dossiers opérationnels, la direction générale a poursuivi sa mission d'appui aux instances et de soutien aux grandes fonctions associatives. **Plusieurs chantiers structurants ont ainsi mobilisé les énergies :**

- ▶ Le lancement de la démarche **d'actualisation du projet associatif**.
- ▶ L'écriture du format des **manifestations organisées à l'occasion des 40 ans de l'Aidaphi**, moment fort de célébration collective, mais aussi de mise en valeur de l'histoire, des métiers, et de la diversité des publics accompagnés.
- ▶ L'appui aux directeurs de secteurs d'activité, dans un esprit de collaboration, de soutien et d'efficacité partagée.
- ▶ Le lancement du travail autour du **renouvellement du financement des frais de siège**, afin de garantir la pérennité des fonctions support et transversales.
- ▶ L'animation du fonctionnement du siège, dans une logique de service, de coordination et d'intermédiation.
- ▶ La **fin du déploiement du Dossiers de l'Usager informatisé pour l'ensemble des personnes accompagnées par l'Aidaphi sur les secteurs Ambulatoire et Institutionnel**. Ce déploiement a nécessité beaucoup d'énergie et un financement conséquent qui a pu se réaliser grâce à un soutien financier important de la part de nos autorités de tarification et de contrôle. Dans le même esprit, sur la fin 2024, lancement du programme sur les secteurs Protection de l'Enfance et Cohésion Sociale. Cette démarche vise à sécuriser l'accompagnement de nos usagers.

Au cœur de notre action, il y a les salariés. Leur engagement, leur savoir-faire, leur présence quotidienne auprès des personnes vulnérables constituent le socle de notre utilité sociale.

**Nous souhaitons tout particulièrement remercier :**

Les **chefs de service, les directeurs d'établissements et de services et les directeurs de secteurs d'activité**, pour leur implication, leur sens des responsabilités, leur capacité à tenir un cap dans un environnement incertain.

Les **professionnels de proximité**, au plus près des usagers, confrontés à des situations humaines souvent complexes, marquées par le handicap, la souffrance, les ruptures de parcours ou l'isolement. Leur écoute, leur attention, leur accompagnement sont essentiels à la dignité et à l'émancipation des personnes accueillies. Ce travail collectif mérite reconnaissance, soutien et considération.

L'année 2024 a également été marquée par une **politique active de valorisation du capital humain**. Face aux difficultés de recrutement dans certains secteurs, l'association a engagé plusieurs actions :

- ▶ Renforcement de l'attractivité des postes, à travers une communication plus dynamique et des efforts sur la qualité de vie au travail.
- ▶ Réduction du nombre de postes vacants, en recherchant des solutions alternatives (mutualisation, intérim, renforts temporaires).
- ▶ Dialogue social renouvelé, notamment à la suite du renouvellement des instances représentatives du personnel en février 2024. Un nouveau cycle de relations sociales s'ouvre, fondé sur l'écoute, la transparence et la recherche de compromis constructifs.

Ces efforts s'inscrivent dans une volonté de bâtir une culture employeur forte, capable d'attirer, de fidéliser et de faire grandir les talents de demain.

Enfin, **deux projets immobiliers majeurs ont été lancés en 2024**, témoignant de l'engagement de l'Aidaphi pour offrir des conditions d'accueil dignes, modernes et adaptées aux besoins :

- ▶ La **réhabilitation du CHU de l'Écu Saint-Laurent**, qui permettra d'améliorer la qualité de l'accueil, de mieux répondre aux attentes des usagers et des équipes, et de réaffirmer la place de l'hébergement d'urgence comme une mission centrale de solidarité.

- La transformation des locaux du siège en lieu d'accueil pour le CAMSP et le SESSAD TND, pour mieux répondre aux besoins des enfants présentant des troubles du neurodéveloppement, dans un environnement pensé pour l'accompagnement global et l'interdisciplinarité.

En conclusion, l'année 2024 a été celle de la consolidation, de la reconnaissance et de la transformation maîtrisée. Elle a vu l'Aidaphi franchir plusieurs étapes importantes tout en tenant le cap dans un contexte incertain.

## RETOUR SUR 2024

### ✓ Les faits marquants 2024 sur le PLAN BUDGETAIRE ET FINANCIER

- Poursuite de la mise en place du processus comptable et du phasage de l'élaboration budgétaire et financière.
- Elaboration et présentation des situations comptables trimestrielles dans le cadre des COMEX. Soutien apporté aux établissements et services auprès des correspondants comptables (formation, aide à la saisie, ...), et auprès des directeurs dans le cadre de l'analyse des situations et la prise de décision modificative si besoin.
- Elaboration des comptes administratifs 2023 et des budgets prévisionnels 2025 : plus de 60 budgets et plus de 60 comptes administratifs ou comptes financiers.
- Collaboration avec les experts désignés par le CSE cohésion sociale et le CSE central dans le cadre de la consultation annuelle sur la situation économique et financière.
- Finalisation du CPOM ARS (en cours de signature)
- Elaboration du CPOM Cohésion Sociale en cours de signature.
- Elaboration d'un Plan Pluriannuel pour le secteur de la Cohésion sociale.
- Choix du logiciel de gestion immobilière et début du paramétrage.

### ✓ LES RESSOURCES HUMAINES

Les dimensions oxymoriques de l'environnement dans lequel évolue l'Aidaphi, combinant permanence et mutation, ont sollicité les ressources humaines en 2024. Des évolutions notables sont survenues dans plusieurs domaines, dont celui des rémunérations avec l'extension par accord de branche à tous les professionnels de l'indemnité Ségur. En revanche, la négociation d'une convention collective unique étendue (CCUE) n'a connu aucune avancée notable. De même au niveau associatif malgré le renouvellement des instances représentatives du personnel un mode de dialogue social peine à évoluer.

#### Quelques actions significatives réalisées sur 2024 en lien avec les ressources humaines :

- Elections professionnelles pour le renouvellement des CSE et du CSE central à l'issue desquels trois organisations syndicales ont été reconnues représentatives au niveau associatif contre deux lors des élections précédentes ;
- Négociation d'un nouvel aménagement du temps de travail, laquelle n'a pu aboutir et a conduit la direction à prendre une décision unilatérale (DUE) ;
- Reconduction des accords collectifs subrogation pour maintien de salaire et congés pour enfant malade, ascendant et/ou conjoint malade, handicapé ou dépendant et enfant en situation de handicap dans le cadre des NAO 2024 et conclusion d'un accord de méthode pour les NAO 2025 ;
- Mobilisation pour des expertises initiées par le CSE central et un CSE et pour des enquêtes paritaires ;
- Accompagnement des directions opérationnelles pour des évolutions structurelles : reclassements suite à la fermeture du SAFT, transformation de l'hôpital de jour en CAMSP-SESSAD TND, évolution de l'offre des CMPP et CAMSP...) et conjoncturelles (mobilités internes, recrutements...) ;

- Ouverture à tous les professionnels d'un dispositif permanent d'écoute et de soutien psychologique accessible par téléphone, visioconférence, mail ou tchat ;
- Renforcement de la communication interne via le déploiement d'un intranet et la mise à disposition des professionnels d'une base documentaire RH ;
- Optimisation du financement du plan de développement des compétences par la mobilisation de fonds mutualisés pour accroître le volume des actions de formation et renforcement de parcours professionnels via la VAE et l'alternance ;
- Partage sur le serveur des dossiers individuels des salariés entre la direction RH et les directions opérationnelles permettant leur gestion commune et sécurisée ;
- Mise en place d'un outil (fiche engagement paie) pour sécuriser et automatiser la saisie décentralisée des variables paie, leur validation et leur transmission au service paie (Fiche engagement paie).

## **LA DEMARCHE QUALITE**

En 2024, la démarche d'amélioration continue de la qualité s'est concentrée sur l'état des lieux des outils et procédures existantes, au niveau associatif et par secteurs d'activité, afin de permettre leur actualisation. La préparation et l'accompagnement de quelques évaluations HAS ont été des temps forts de la démarche qualité particulièrement pour le secteur de la protection de l'enfance. Enfin, la prospection d'un logiciel qualité a constitué un travail important pour l'avenir de la démarche qualité associative, et dont l'aboutissement donnera plus de clarté et d'efficience à la démarche d'amélioration continue de la qualité à tous les niveaux d'activité de notre association.

## **LA COMMUNICATION**

L'année 2024 a été marquée par deux temps forts :

- Le déploiement de l'intranet : outil de communication interne attendu par beaucoup, pour améliorer l'accès à l'information qu'il permet,
- La journée associative que les professionnels des établissements ont été invités à co-construire. Si la thématique de la pratique artistique a inspiré les professionnels pour beaucoup déjà engagés et convaincus, c'est aussi le partage d'expériences qui a motivé les professionnels à participer.

Dans les deux cas, on voit l'importance de la communication interne pour développer le sentiment d'appartenance associative recherché.

## **TRANSITION ENERGETIQUE :**

L'Aidaphi poursuit résolument son chemin vers la transition énergétique, en intensifiant ses actions et en renforçant son engagement environnemental.

- Suivi énergétique renforcé : Les contrôles sur les données énergétiques des bâtiments et des véhicules sont intensifiés, afin de garantir la fiabilité des informations en vue du prochain audit énergétique.
- Travaux en cours pour la transition énergétique :
  - Décret Tertiaire : suivi rigoureux des consommations énergétiques pour les établissements concernés (plus de 1000 m<sup>2</sup>), avec un accompagnement par un prestataire pour le renseignement de la plateforme OPERAT.
  - Audit énergétique 2024 : lancement du 4<sup>ème</sup> audit de l'association avec élaboration d'un cahier des charges ambitieux couvrant l'ensemble des bâtiments et du parc automobile. Prévu pour septembre 2024, ce chantier inclut un suivi opérationnel étroit et une coordination régulière avec le prestataire.
- Mobilité durable : renouvellement du partenariat avec Blablacar Daily, favorisant les déplacements partagés et plus responsables.
- La Minute Verte – Aidafil : Un espace de sensibilisation environnementale porté avec l'appui de la communication.

## **Les sujets marquants en INFORMATIQUE ont porté sur :**

- La finalisation du déploiement du DUI des secteurs Médico-Social Ambulatoire et Médico-Social Institutionnel (DITEP et Autisme).
- Le démarrage de la mise en place d'un DUI pour les secteurs d'activité de la Protection de l'Enfance et de la Cohésion Sociale dans le cadre du programme ESMS Numérique.
- Lancement sur la fin de l'année 2024 de l'étude pour le renforcement de l'infrastructure du système informatique et de la sécurisation des données.

## 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 mieux répondre aux besoins de ces derniers mais également aux exigences de ses financeurs. C'est dans ce cadre que le contrôle de gestion propose, développe et entretient tout au long de l'année 2024 en collaboration avec l'ensemble des services, des outils sur mesure concernant le suivi des activités, les ressources humaines et paie, la finance et comptabilité, l'audit énergétique, la sécurité et maintenance.

## TECHNIQUE ET SECURITE

Une année marquée par de nombreux changements, notamment l'étude et la transformation du site de Semoy pour accueillir le siège social :

- La conception des bureaux.
- Le suivi des entreprises (2 mois pour la réalisation).
- Le déplacement de la baie informatique dans nos locaux.
- L'organisation du déménagement.

Ce service a également été mobilisé dès le début des travaux du CAMSP/SESSAD TND sur le site de Saint Jean de Braye. Il a également poursuivi toute l'année ses missions d'accompagnement des directions et de contrôle sécurité des sites de l'association.

**Alexandre HAUSKNOST**  
Directeur Général

# LA GOUVERNANCE ASSOCIATIVE

## Le conseil d'administration

L'Aidaphi est administrée par un Conseil d'Administration composé, au 1<sup>er</sup> janvier 2024, de 7 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 11 fois au cours de l'année 2024, dont 7 fois dans la configuration de réunions réunissant Bureau et Conseil d'Administration, un fois en Conseil d'administration et une fois en Conseil d'administration extraordinaire. Au cours de l'année 2024, il a également réuni 2 commissions financières pour une présentation :

- En avril : des axes de structuration des comptes administratifs 2023 avant validation par le Conseil d'Administration.
- En octobre : des orientations des budgets prévisionnels 2025 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 Ordinaire s'est tenue le 27 juin 2024 au Siège social de l'Aidaphi. L'ordre du jour a porté sur :

- L'approbation du procès-verbal de l'Assemblée Générale du 23 juin 2023.
- La présentation du rapport moral 2023 de l'Association, présentation du rapport d'activité associatif 2023, présentation du rapport d'orientations 2025 de l'Association.
- La présentation du rapport financier 2023 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).
- La ratification de la décision du Conseil d'Administration en date du 25.04.2024 portant sur l'entrée de Madame Nathalie BASTIANI au Conseil d'Administration.
- Le vote sur la durée du mandat de Madame Nathalie BASTIANI et de Monsieur Christophe DUPONT.
- Les votes et le renouvellement du tiers sortant du CA.
- Le montant de la cotisation.
- Les questions diverses.



## 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, transformation de l'offres, ESMS numérique, ...)
- ▶ Ressources Humaines (recrutement, développement RH, qualité de vie au travail et conditions de travail, relations sociales, ...)
- ▶ Démarche qualité (projets établissement, évaluations, ...)
- ▶ Transition énergétique (décret tertiaire, audit énergétique, ...)
- ▶ Système d'information
- ▶ Sécurité
- ▶ ...



## LES COMEX PAR SECTEUR D'ACTIVITE

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



# LES RELATIONS EXTÉRIEURES DE L'ASSOCIATION

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

- L'URIOPSS
- CREAI
- L'ERTS-ARDEQAF
- UNIFAF
- La CDAPH
- CIDFF
- CNAHES
- L'UNIOPSS
- L'UDAF
- AMARA 45
- 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
- L'AHU
- La FAPIL
- L'Agence du Don en Nature
- GCSMS Un chez soi d'abord
- [...]



# SECTEUR D'ACTIVITÉ MÉDICO-SOCIAL AMBULATOIRE

## Présentation du secteur d'activité

Ses dispositifs – ses missions – ses publics

• •

Le secteur d'activité médico-social ambulatoire couvre en 2024 le secteur médico-social de la région Centre Val de Loire avec **une diversité des prestations offertes sur 4 départements** (Loiret, Loir-et-Cher, Indre et Cher).

En 2024, il est composé de 15 établissements, services ou plateformes à savoir :

### ► 4 CMPP :

- **Orléans** : site de Saint-Jean de Braye + 3 antennes (*Orléans La Source, Pithiviers et Sully*),
- **Blois** + 2 antennes (*Mer et Vendôme*),
- **Châteauroux** + 3 antennes (*Le Blanc, Chatillon et Argenton*),
- **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, en 2024, ils totalisent 13 sites, 4 principaux et 9 antennes dans des zones infra-départementales des 4 départements couverts et souvent caractérisées par des facteurs aggravants en matière de santé mentale comme :

- Un pourcentage significatif de population vivant en dessous du seuil de pauvreté supérieure à la moyenne nationale (de 15% en 2021)
- Pour les antennes : une démographie médicale encore plus carencée qu'en périphérie des villes de préfecture avec des inégalités entre départements

Les troubles pris en charge sont notamment :

- *Des troubles du comportement,*
- *Des troubles du Neurodéveloppement –TND,*
- *Des troubles d'ordre psychologique, de langage et/ou psychomoteur,*
- *Des difficultés d'adaptation scolaire et/ou familiales.*

Ses missions sont notamment :

- *Faire de la prévention, 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 PCO, les CMP.*

### ► 3 CAMSP dont 1 CAMSP TND

- **Châteauroux + 3 antennes (Le Blanc, Chatillon et Argenton)**
- **Bourges + 1 antenne (Saint-Amand-Montrond)**
- **Orléans pour le CAMSP TND (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024)**

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

Ses missions sont notamment :

- *Faire de la prévention, du repérage, du dépistage précoce, du diagnostic, de la rééducation,*
- *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.*

Le dispositif Autisme de l'Indre de Diagnostic précoce et Accompagnement, **AIDA** est rattaché au CAMSP de Châteauroux. Il concerne les enfants pour lesquels le diagnostic est complexe ou lorsqu'il y existe un intérêt spécifique pour les familles. Il 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 Trouble du Spectre de l'Autisme ou « TSA »,*
- *Le dépistage, l'accompagnement des familles, le lien avec les partenaires et l'aide à l'orientation.*

Le **CAMSP TND du Loiret** est le fruit de la transformation de l'hôpital de jour Pierre Chevallonné en 2 structures médico-social (un CAMSP TND et un SESSAD TND) pour répondre au besoin départemental du Loiret d'accompagner plus spécifiquement des enfants porteurs de Troubles du Neurodéveloppement.

La caducité de l'autorisation d'activité de soins d'hôpital de jour Chevallonné de psychiatrie infanto-juvénile a été constatée au 31/12/2023 par la directrice générale de l'ARS.

Le CAMSP TND a reçu l'autorisation pour une file active de 45 enfants de 0 à 6 ans présentant des TND en date d'effet du 1<sup>er</sup> Janvier 2024, dont une unité DENVER. Le CAMSP TND est rattachée à la PCO45 et est intégré au CPOM 2024-2028.

Dans le cadre d'un parcours coordonné avec les acteurs du territoire, le CAMSP TND intervient auprès d'enfants de 0 à 6 ans porteurs de TND et de leur environnement (familles, professionnels des structures accueillantes).

Il participe à l'inclusion scolaire des enfants et à l'acquisition de leur autonomie grâce à des moyens éducatifs, psychologiques, paramédicaux, pédagogiques et médicaux adaptés.

L'accompagnement de l'enfant s'organise ainsi autour de plusieurs axes, en fonction de ses besoins. Cet accompagnement peut se présenter ainsi :

- L'analyse du comportement et la mise en place d'interventions éducatives et rééducatives sur la base d'un Projet Personnalisé d'Accompagnement déclinant les priorités auprès de l'enfant et la guidance parentale,
- Le soutien de l'enfant et de sa famille permettant de les accompagner dans leur parcours, de comprendre et d'accepter les approches proposées, de faire part de leurs souhaits et préoccupations,
- L'appui à la scolarité à travers l'intervention de la coordonnatrice pédagogique et des autres intervenants du CAMSP TND du Loiret,

- L'appui à l'inclusion sociale en fonction des souhaits de l'enfant et de ses représentants légaux de participer à des activités de droit commun (sports, activités culturelles et de loisir...),
- Le soutien social dans l'ouverture des droits et les démarches administratives.

Le CAMSP TND a par ailleurs créé une offre pour l'accompagnement très précoce de 6 enfants (0 à 48 mois) selon un programme spécifique basé sur le modèle Early Start Denver® Model (ESDM) mettant l'accent sur l'observation attentive, la stimulation de l'enfant et l'implication des parents. Les objectifs principaux de ce modèle sont de promouvoir le développement global de l'enfant, d'identifier les éventuels retards ou troubles du développement le plus tôt possible et de fournir une intervention précoce pour aider les enfants à surmonter ces défis. Ces interventions s'effectuent au sein de la structure et sur les lieux de vie de l'enfant.

► **4 SESSAD dont 1 SESSAD TND.** 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 3 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 profonde, 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 profonde, 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 déficients visuels** 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.*

- Le 4ème SESSAD TND du Loiret est le fruit de la transformation de l'hôpital de jour Pierre Chevaldonné en 2 structures médico-social (un CAMSP TND et un SESSAD TND) pour répondre au besoin départemental du Loiret d'accompagner plus spécifiquement des enfants porteurs de Troubles du neurodéveloppement.

La caducité de l'autorisation d'activité de soins d'hôpital de jour Chevaldonné de psychiatrie infanto-juvénile a été constatée au 31/12/2023 par la directrice générale de l'ARS.

Le SESSAD TND a reçu l'autorisation de 33 places pour des jeunes de 7 à 20 ans en date d'effet du 1<sup>er</sup> Janvier 2024.

Dans le cadre d'un parcours coordonné avec les acteurs du territoire, le SESSAD TND intervient auprès des jeunes de 7 à 20 ans porteurs de TND et de leur environnement (familles, professionnels des structures accueillantes) et leur assure des actions de soutien, de soins, d'éducation et de formation.

Il participe à l'inclusion scolaire des jeunes et à l'acquisition de leur autonomie grâce à des moyens éducatifs, psychologiques, paramédicaux, pédagogiques et médicaux adaptés.

L'accompagnement du jeune s'organise ainsi autour de plusieurs axes, en fonction de ses besoins. Cet accompagnement peut se présenter ainsi :

- L'analyse du comportement et la mise en place d'interventions éducatives et rééducatives sur la base d'un Projet Personnalisé d'Accompagnement déclinant les priorités auprès du jeune et la guidance parentale,
- Le soutien du jeune et de sa famille permettant de les accompagner dans leur parcours, de comprendre et d'accepter les approches proposées, de faire part de leurs souhaits et préoccupations,

- L'appui à la scolarité à travers l'intervention de la coordonnatrice pédagogique et des autres intervenants du SESSAD TND du Loiret,
- L'appui à l'inclusion sociale en fonction des souhaits du jeune et de ses représentants légaux de participer à des activités de droit commun (sports, activités culturelles et de loisir...),
- Le soutien social dans l'ouverture des droits et les démarches administratives.

L'admission au sein du SESSAD TND du Loiret nécessite une orientation par la MDPH dans le cadre d'une notification prise par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH). Après accord de la CPAM, les soins proposés sont entièrement pris en charge.

► **1 ESAT** « *Les Ateliers des Fadeaux* » à Châteauroux accueille des **adultes** (56 ouvriers en 2024) 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.*

L'ESAT poursuit la mise en œuvre du **plan de transformation de l'offre des ESAT**, élaboré en 2021, suite au rapport IGAS-IGF de 2019, puis à deux décrets d'application parus en décembre 2022 suite à la circulaire du 11 mai 2022 et le vote de la loi Plein Emploi, le 14 novembre 2023.

L'ESAT Ateliers des Fadeaux poursuit donc son évolution afin de répondre à cette réforme avec la mise en place notamment d'une mutuelle collective pour les ouvriers, avec participation à 50% par l'employeur, de formations à l'autodétermination, de l'adhésion à un OPCO pour les ouvriers avec ouverture de CPF ou « Comptes Professionnels de Formation », ...

Les métiers proposés concernent notamment la Blanchisserie, la fabrication de palettes et d'emballages en bois, le nettoyage des locaux. Les prestations de sous-traitance sont diverses : travaux de conditionnement, de logistique, de blanchisserie, de contrôle qualité (...). Le fruit de ces actions permet à l'établissement d'avoir une action commerciale avec un chiffre d'affaires.

► **1 LAEP** service social, « *Le petit Pont* » (Lieu d'Accueil Enfants Parents) sur les communautés de communes du Pithiverais et du Pithiverais Gatinais destiné aux enfants 0-3 ans et à leur famille en amont de la scolarisation. Son champ d'intervention est la parentalité pour la petite enfance.

► **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

- 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 complété en 1963 par une annexe XXXII (décret n° 63-146 du 18 février 1963) et en 1976 par une annexe XXXII bis consacrée aux CAMSP (décret n° 76-389 du 15 avril 1976).

- Les **SESSAD** exercent leurs missions selon les textes des annexes XXIV Quater 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 et la mise en œuvre s'est poursuivie avec le vote de la loi Plein Emploi, le 14 novembre 2023.  
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.
- 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.

A ces textes fondateurs et des 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-sociale,
- 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.

## Faits marquants de l'année 2023

Pour le secteur d'activité du Médico-Social Ambulatoire, les faits marquants essentiels en 2024 sont :

- **L'évolution de l'offre des CMPP et des CAMSP ➔** En adéquation avec la stratégie et politique nationales autour des TND ou « Troubles du Neurodéveloppement », des Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnels (RBPP) émanant de la Haute Autorité de Santé (HAS), les CMPP et les CAMSP de l'Aidaphi poursuivent le projet d'évolution de l'offre entamé en 2022 pour le CMPP 45 en tant que site pilote de ce projet, puis en 2023 pour les autres CMPP et CAMSP. Il s'agit d'assurer

notamment le repérage précoce, l'accompagnement d'enfants et de jeunes conformément à ces RBPP. Cette évolution s'opère en 3 phases pour chacun des sites CMPP/CAMSP, à savoir :

- Une 1<sup>ère</sup> phase de « *diagnostic* »,
- Une 2<sup>nde</sup> phase de « *transition* » (objectifs, feuille de route, plateau technique, plan d'accompagnement/formation, supervision),
- Une 3<sup>ème</sup> dernière phase dite « *opérationnelle* ».

- En 2024, les CMPP et CAMSP de Bourges et Châteauroux, le CMPP de Blois et leurs antennes respectives ont réalisé et terminé la 1<sup>ère</sup> phase de diagnostic, ont entamé la phase de transition.
- Le choix stratégique est de former l'équipe au complet ; un plan d'accompagnement important prévoyant des formations se poursuivra jusqu'en début 2026.
- En 2024, le site pilote CMPP 45 a terminé sa phase de transition et entamé sa phase opérationnelle.
- **Poursuite de l'évolution de l'offre des ESAT** avec notamment l'optimisation de la programmation des projets d'accompagnement personnalisés, la mise en place de groupes qualité associant les ouvriers dans chacun des ateliers, l'accompagnement de d'ouvriers sur des reconnaissances de compétences ou sur le dispositif « Hors les Murs » afin de travailler sur une sortie en milieu ordinaire.
- **La création du CAMSP TND et SESSAD TND** au 1er Janvier 2024 suite à la transformation de l'ex hôpital de jour en deux structures médico-sociales, avec un plateau technique cible pour le déploiement de cette nouvelle offre. L'ensemble des postes de l'ex-hôpital de jour Chevaldonné a été maintenu dans le cadre de la transformation de l'offre, incluant des mobilités internes au sein de l'Aidaphi, des formations pour les professionnels et un projet de relocalisation de ces structures vers l'ancien siège Aidaphi sur le site Denis Papin à Saint-Jean de Braye.
- **Au 1<sup>er</sup> Janvier 2024, rapprochement des CMPP de Pithiviers et de Saint Jean de Braye** en un seul CMPP, le site de Pithiviers devenant une antenne.
- **CPOM ARS 2024-2028** : des échanges, réunions, travaux ont été menés en 2024 avec les financeurs et autorités de contrôle (Agence régionale de Santé et Conseils Départementaux) pour établir le périmètre du « nouveau » CPOM 2024-2028 avec l'intégration de l'ESAT « *Les Fadeaux* » de Châteauroux, le CAMSP TND et le SESSAD TND du Loiret.
- **Evolutions du DUI Dossier Usager Informatisé (DUI)**, avec en 2024 la mise en œuvre de l'INS ou « *Identification Nationale de Santé* », du volet médical, du DMP ou « *Dossier Médical Partagé* ». Les professionnels concernés, principalement les assistantes médico-sociales, ont été formées et accompagnées sur ces nouvelles fonctionnalités du DUI. Le DUI est actif et investi par les professionnels.
- **TELADOC** : depuis janvier 2023, l'Aidaphi a fait le choix de contractualiser avec TELADOC, société de Télémédecine, afin de pallier à la désertification médicale, particulièrement prononcée sur le territoire avec des disparités et inégalités au sein de la région Centre Val de Loire. En 2024, la télémédecine a été déployée sur les CMPP de Bourges et Orléans.
- **Visite d'une délégation ARS CVL au CMPP et CAMSP du Colombier** à Châteauroux : Le 11 juillet 2024, Mme Clara DE BORT (Directrice régionale ARS CVL) et Mme Martine VANDERMEERSCH (Présidente Autisme CVL) sont venues visiter le site et rencontrer les professionnels.
- **La participation à la semaine de la santé mentale** : le Centre du Colombier a participé à la Semaine de la Santé Mentale en octobre 2024, avec l'ouverture de ses portes au public et partenaires. Une

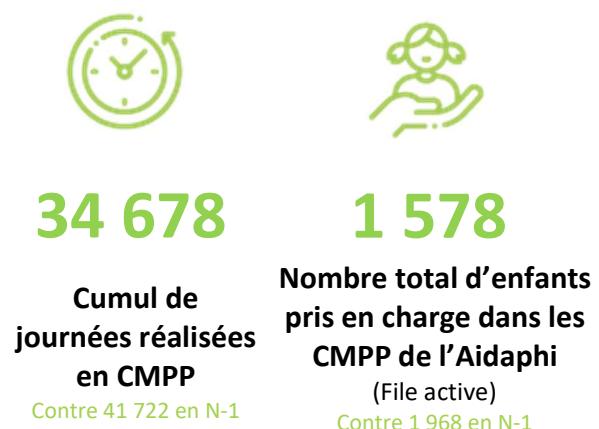
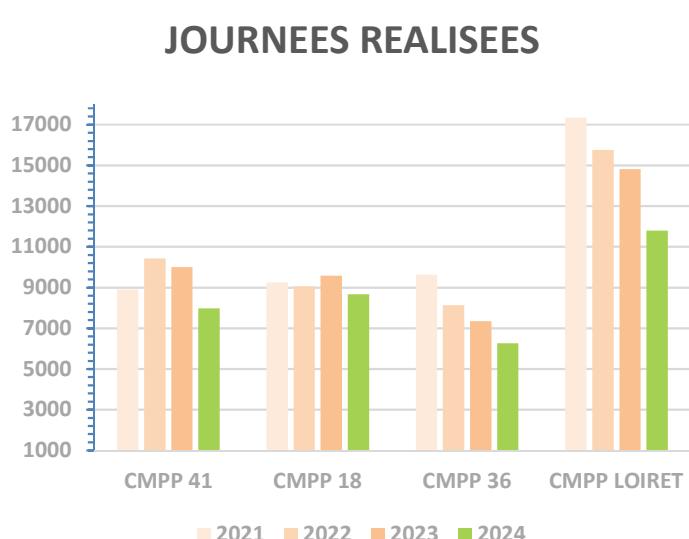
conférence, portée par Châteauroux Métropole, dont le thème était la Transculturalité et Handicap a permis à plus de 70 personnes d'échanger avec Mme le Dr Claire MESTRE, pédopsychiatre au CHU de Bordeaux.

- **Audit énergétique**: mené par la société OID fin d'année 2024 au niveau associatif, certains établissements du secteur d'activité MSA ont fait partie du panel d'établissements audités.
- **En termes de Ressources Humaines**, des difficultés encore avérées de recrutement notamment de médecins spécialisés, d'orthophoniste, de neuropsychologue... Pour y pallier, des conventionnements sont signés avec des libéraux, laissant pour autant des postes vacants.
- **La détérioration du climat social et les expertises votées par le CSE MSA**. Ce secteur est fortement impacté par les transformations demandées par les pouvoirs publics. Les salariés en sont fragilisés et leurs représentants ont voté en CSE plusieurs expertises en 2024 et 2025 pour faire un bilan des difficultés.

## Évolution de l'activité

Les chiffres clés du secteur

### SEANCES REALISEES EN CMPP POUR 2024



### NOMBRE D'ENTREES AU PETIT PONT EN 2024



# 875

**Nombre d'enfants**  
(2023 : 1 174 enfants)

## SUIVI EN CAMPS ET SUR LE DISPOSITIF AIDA POUR 2024



### 125

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



### 179

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



### 37

**Nombre d'enfants**  
**Suivis au**  
**CAMPS SESSAD TND 45**  
(File active)  
Déploiement de cette nouvelle  
offre au **01/09/2024**



### 22

**Nombre d'enfants**  
**Suivis sur le**  
**dispositif AIDA 36**

## NOMBRE DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN ESAT EN 2024



### 56

**Travailleurs handicapés ont été accueillis  
au sein de l'ESAT pour 10 774 journées  
réalisées contre 10 816 en N-1.**

### Maintien des Dispositifs :

- ▶ DEA 36-18 : 6 suivis = 2 contrats en milieu ordinaire
- ▶ 6 reconnaissances de compétences
- ▶ 62 Lauréats - Reconnaissances des acquis de l'expérience (RAE) dans le cadre du dispositif Différent et Compétent
- ▶ 1 RAE en entreprise (1<sup>ère</sup> dans le département)
- ▶ 11 Duodays pour les ouvriers d'ESAT et 2 Duodays inversés

## Commentaires détaillés sur l'activité

# par établissement



## • CMPP – CAMSP – SESSAD de BOURGES et son antenne

**La poursuite de l'évolution de l'offre au sein du CMPP et du CAMSP de Bourges** ➔ Les évolutions sur l'année 2024 visent essentiellement la mise en œuvre des Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP) de la Haute Autorité de Santé (HAS) pour assurer le dépistage précoce et l'accompagnement des enfants souffrant de TDN, sous le contrôle de l'Agence Régionale de Santé Centre Val de Loire (ARS CVL). De façon plus opérationnelle, il s'agit de développer l'utilisation des outils de diagnostics des troubles du neurodéveloppement et de conduire les prises en charge à partir de nouvelles modalités d'accompagnement. Pour se faire, les professionnels ont suivi de nombreuses formations en 2024, impactant l'activité.

**Le recours à des conventionnements** avec les paramédicaux ➔ pour assurer l'accompagnement et garantir la pluridisciplinarité du fait de la vacance de postes, malgré la diffusion régulière d'offre d'emploi tant en CMPP, CAMSP qu'en SESSAD.

**L'absentéisme des enfants** ➔ impact également sur l'activité tant en CMPP, CAMSP et SESSAD.

## • CHATEAUROUX SESSAD Arc EN Ciel - Centre du Colombier et ses antennes

**La poursuite de l'évolution de l'offre au sein du CMPP et du CAMSP de Châteauroux** ➔ Les évolutions sur l'année 2024 visent essentiellement la mise en œuvre des Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP) de la Haute Autorité de Santé (HAS) pour assurer le dépistage précoce et l'accompagnement des enfants souffrant de TDN, sous le contrôle de l'Agence Régionale de Santé Centre Val de Loire (ARS CVL). De façon plus opérationnelle, il s'agit de développer l'utilisation des outils de diagnostics des troubles du neurodéveloppement et de conduire les prises en charge à partir de nouvelles modalités d'accompagnement. Pour se faire, les professionnels ont suivi de nombreuses formations en 2024, impactant l'activité

**Le recours à des conventionnements** avec les paramédicaux ➔ pour assurer l'accompagnement et garantir la pluridisciplinarité du fait de la vacance de postes, malgré la diffusion régulière d'offre d'emploi tant en CMPP, CAMSP et SESSAD.

**L'absentéisme des enfants** ➔ impact également sur l'activité tant en CMPP, CAMSP et SESSAD.

## • CMPP & SESSAD de BLOIS et ses antennes

**La poursuite de l'évolution de l'offre au sein du CMPP et du CAMSP de Blois** ➔ Les évolutions sur l'année 2024 visent essentiellement la mise en œuvre des Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP) de la Haute Autorité de Santé (HAS) pour assurer le dépistage précoce et l'accompagnement des enfants souffrant de TDN, sous le contrôle de l'Agence Régionale de Santé Centre Val de Loire (ARS CVL). De façon plus opérationnelle, il s'agit de développer l'utilisation des outils de diagnostics des troubles du neurodéveloppement et de conduire les prises en charge à partir de nouvelles modalités d'accompagnement. Pour se faire, les professionnels ont suivi de nombreuses formations en 2024, impactant l'activité. Par ailleurs, l'impact de l'évolution se traduit par rapport à 2023 sur la diminution tant de sa file active (325 en 2023 v/s 476 en 2024) que de sa liste d'attente (192 en 2023 v/s 154 en 2024).

**Le recours à des conventionnements** avec les paramédicaux ➔ pour assurer l'accompagnement et garantir la pluridisciplinarité du fait de la vacance de postes, malgré la diffusion régulière d'offres d'emploi tant en CMPP, CAMSP et SESSAD.

**L'absentéisme des enfants** ➔ impact également sur l'activité tant en CMPP, CAMSP et SESSAD.

## • CMPP Orléans et ses antennes

L'activité réalisée en 2024 est en baisse en passant de 15 087 séances en 2023 à 11 798 séances en 2024. Cette baisse s'explique principalement par :

- Le départ de médecins prescripteur des soins,
- Des vacances de postes qui limitent mécaniquement la capacité à répondre aux accompagnements, et ce, malgré des conventions avec les libéraux,
- Le projet d'évolution de l'offre du CMPP :
  - La période de transition et de formation des nouveaux arrivants engendrant un turn-over,
  - Le changement des modalités d'intervention notamment en termes de pratique,
  - Les freins internes au changement avec des résistances de certains professionnels,
  - Le site pilote CMPP 45 a terminé sa phase de transition et entamé sa phase opérationnelle.
- Par une augmentation de l'absentéisme des bénéficiaires de 21,7% en 2022 à 27,6% en 2024.

#### **Focus sur le LAEP :**

L'activité réalisée en 2024 est en baisse, à savoir concernant les enfants accueillis 1174 en 2023 v/s 877 en 2024, et concernant les accompagnants adultes accueillis 934 en 2023 v/s 770 en 2024. Ceci s'explique à la fois du fait de la fermeture d'un accueil et, par ailleurs, en raison d'un sinistre sur l'un des accueils. Le maintien de 3 temps d'accueil sur 4 lieux a nécessité la révision de l'équilibre financier de la structure, qui reste fragile.

#### **• CAMSP TND du Loiret**

**Du fait de sa création au 1<sup>er</sup> janvier 2024, l'activité du CAMSP TND a évolué progressivement avec :**

- **Phase de transition du 1<sup>er</sup> janvier au 31 août 2024,**
- **Phase de déploiement de la nouvelle offre du 1<sup>er</sup> septembre au 31 décembre 2024 avec 14 enfants accompagnés, 187 séances réalisées.** Concernant l'unité DENVER : 48 prestations réalisées. La moyenne d'âge des enfants est de 4 ans.

#### **• PCO45 (0-12 ans)**

- **Concernant la répartition en âge de l'adressesages :** 32% d'enfants âgés de 0 à 3 ans, 38% d'enfants âgés de 4 à 6 ans, 30% d'enfants âgés de 7 à 12 ans.
- **377 admissions prononcées, 215 projets de parcours et 228 sorties.**
- **Pour réaliser ces projets de parcours, la PCO45 a recours à des conventionnements avec des neuropsychologues/psychologues (13), psychomotriciens (42), ergothérapeutes (18).**
- **Pour assurer les missions qui lui incombe, la PCO45 propose des formations aux professionnels intervenant dans le parcours de soins et aux familles comme :**
  - Mise en œuvre de l'Analyse Appliquée du Comportement,
  - « *Comprendre et accompagner les particularités sensorielles et psychomotrices de mon enfant* », « *Comment accompagner le développement du langage de mon enfant* » pour les familles.

#### **• SESSAD TND du Loiret**

**Du fait de sa création au 1<sup>er</sup> janvier 2024, l'activité du CAMSP TND a évolué progressivement avec :**

- **Phase de transition du 1<sup>er</sup> janvier au 31 août 2024,**
- **Phase de déploiement de l'offre du 1<sup>er</sup> septembre au 31 décembre 2024 avec 22 jeunes accompagnés dont 13 jeunes dans le cadre du SESSAD « éolutif et soutenu », 534 séances réalisées.** L'âge moyen des enfants est de 11 ans.

#### **• L'ESAT DES FADEAUX de Châteauroux**

En 2024, l'ESAT poursuit la mise en œuvre du plan de transformation de l'offre des ESAT. Elaboré en 2021, suite au rapport IGAS-IGF de 2019, ce plan a conduit à l'adoption de l'article 136 de la loi « 3DS ». Deux décrets d'application sont parus en décembre 2022 suite à la circulaire du 11 mai 2022 et la mise en œuvre s'est poursuivi avec le vote de la loi Plein Emploi, le 14 novembre 2023.

Plusieurs mesures sont déjà mises en place à l'ESAT comme :

- Une mutuelle collective pour les ouvriers avec participation à 50% par l'employeur,
- Des formations à l'autodétermination des ouvriers et des salariés,
- L'adhésion à un OPCO pour les ouvriers avec ouverture de CPF « Comptes Professionnel de Formation »,
- Le conventionnement avec la plateforme Emploi Accompagné,
- L'ouverture sur le milieu ordinaire grâce à de nombreuses prestations en entreprise.

Ceci se traduit en 2024 notamment par :

- Une personne accueillie sur deux a effectué au moins une journée en Milieu Ordinaire de travail,
- L'accompagnement de 6 ouvriers sur des reconnaissances de compétences professionnelles et celui d'un ouvrier sur le dispositif « Hors les Murs » afin de travailler sur une sortie en Milieu Ordinaire,
- La participation à la plateforme « Emploi Accompagné » dont 1 passage s'est concrétisé par un CDD,
- L'optimisation de la programmation des projets personnalisés pour assurer le renouvellement et son efficience.

## Évaluation et amélioration continue de la qualité

La démarche qualité poursuit son inscription au cœur même du système de management des établissements du secteur ambulatoire.

La mise en place de cette démarche se décline sur plusieurs niveaux et instances, à savoir notamment :

- Des Comité de Pilotage dit COPILs Qualité au niveau des établissements où des réflexions, thématiques, modes opératoires sont réalisés, parfois cela donne lieu à des « sous-commissions » pour traiter un sujet spécifique ; la périodicité peut varier de mensuelle à trimestrielle.
- Des Instances Inter-CAMSP / Inter-CMPP / Inter- SESSAD, sont des instances dans lesquelles des professionnels d'une même typologie de service échangent sur des sujets communs comme par exemple l'implication des familles, la gestion des taxis... ; ces instances se tiennent 3 fois par an.
- Des instances COPIL suite Inspection, dédiées à l'élaboration et au suivi du plan d'actions suite à une inspection (comme par exemple sur le CAMPS de Bourges suite à l'inspection ARS de fin 2023).
- Des COPIL Qualité au niveau du secteur d'activité du Médico-Social Ambulatoire avec des sujet transverses comme les fiches de poste (à décliner à partie des fiches métier), la préparation d'outils pour l'auto-évaluation, l'anticipation organisationnelle des évaluations externes de 2027.
- Un Comité de Pilotage mensuel dédié à l'évolution de l'offre des CMPP et des CAMSP et la transformation de l'ex-HDJ en CAMSP TND et SESSAD TND.
- Des Comités de Direction tant au niveau des établissements qu'au niveau du secteur d'activité dans lesquels des informations, actualités associatives, du secteur et des établissements sont communiquées et échangées.

## Ressources humaines

### Ressources Humaines

- Au niveau des cadres de direction ➔ Arrivée sur le CAMSP et le CMPP de Bourges d'une nouvelle directrice au 1<sup>er</sup> semestre et de 2 nouveaux chefs de service au 2<sup>nd</sup> semestre, ainsi que des chefs de service sur les CMPP de Châteauroux et d'Orléans. Sur Blois s'est opérée une mobilité interne pour une cheffe de service.

- 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 mais également psychomotriciens, psychologues / neuropsychologues, assistantes sociales, assistantes médico-sociales. Par ailleurs, les offres étant nombreuses sur le territoire, les candidats sont plus rares et plus exigeants. Il est à noter que des professionnels ayant quitté l'Aidaphi il y a quelques années, ont à nouveau proposé leur candidature.
- Dans le cadre de l'évolution de l'offre des CMPP et CAMSP, un nouveau plateau technique est mis en place avec de nouveaux métiers notamment des référents de parcours, analystes du comportement, accompagnants éducatifs, ergothérapeutes....
- Le Plan de Développement des Compétences est conséquent sur le secteur avec des formations portant notamment sur les évolutions du DUI, le secret professionnel partagé, le pilotage d'une démarche d'amélioration de la qualité, la langue des signes, les TND, les approches / méthodes telles que ABA, TEACCH, PECS, MAKATON (...) ainsi que les actions favorisant l'autodétermination d'un travailleur en ESAT, la posture managériale, la santé et sécurité au travail...
- Ce plan d'accompagnement des compétences est enrichi par des formations spécifiques en lien avec l'évolution de l'offre des CMPP/CAMSP conformément aux politiques publiques nationales et les RBPP.

## Conclusions et perspectives



Le secteur d'Activité du Médico-Social Ambulatoire a connu une actualité riche en 2024, qu'elle poursuivra en 2025 avec notamment :

- **Evolution de l'offre** → Poursuite de l'évolution de l'offre des CMPP et des CAMSP en lien avec les RBPP de la HAS et notamment les TND, l'organisation, l'élaboration de Modes Opératoires, la mise en place du service Admission / Diagnostic et du service Accompagnement sur les CMPP / CAMSP, l'accompagnement des professionnels, la remontée progressive de l'activité, les recrutements pour arriver à la complétude du plateau technique cible, ceci, afin d'assurer la garantie et la qualité des missions qui incombent aux CMPP et CAMSP.
- **Transformation de l'offre des ESAT** → Poursuite des actions et accompagnements de qualité conformément à la réglementation.
- **Transformation ex-HDJ** → Poursuite de la montée progressive de l'activité du CAMSP TND et SESSAD TND du Loiret, fruits de la transformation de l'ex-Hôpital de Jour Pierre Chevallonné à Orléans et également la délocalisation de ces nouvelles structures vers ses futurs locaux, avenue Denis Papin à Saint-Jean de Braye.
- **Attractivité des métiers** → participation à des manifestations départementales et régionales visant à promouvoir l'activité de l'Aidaphi, diffusion des offres d'emploi sur les réseaux sociaux (...).
- **Démarche Qualité** → La poursuite de la démarche d'amélioration continue, vecteur de levier de qualité et performance, et particulièrement la préparation aux auto-évaluations et évaluations HAS en 2027.
- **Partenariat** → Une collaboration étroite et renforcée sur le territoire avec les partenaires comme les PCO, les autres ESMS, l'Education Nationale, les MDPH (...).

- **Télémédecine** ➔ La poursuite du déploiement de la Télémedecine en parallèle de recherche de recrutement de médecins spécialistes.
- **DUI** ➔ La poursuite de la maîtrise du DUI et de ses nouvelles fonctionnalités par l'ensemble des professionnels.
- **Management** ➔ La stabilité de la structure managériale : les équipes d'encadrement méritent d'être stabilisées et accompagnées notamment pour mener la conduite du changement en lien avec l'évolution de l'offre avec les freins que peut engendrer tout changement.
- **CPOM 2024-2028** ➔ Mise en place d'objectifs et actions recensés dans le CPOM, avec des indicateurs de suivi pour l'activité, la gestion budgétaire, les investissements (PPI)....
- **OCTIME** : Déploiement du logiciel de Gestion du temps de travail pour l'ensemble des salariés.
- **Accord temps de Travail** : mise en œuvre des modalités de l'organisation du temps de travail.
- **Audit énergétique** : déclinaison des actions identifiées suites aux préconisations exposées dans l'audit réalisé fin 2024, suivies via un COPIL Développement durable à l'échelle de l'Aidaphi mis en place en 2025.
- **Climat social** ➔ Apaiser le climat social et identifier des axes pour fluidifier les échanges avec les représentants du personnel.
- **Pour les SESSAD SERAFIN PH**: lancement du recueil des données obligatoires des enfants accompagnés au sein des établissements et services médico-sociaux en situation de handicap. Ce recueil s'inscrivant dans le cadre de la réforme de financement des ESSMS du champ du handicap.

# SECTEUR D'ACTIVITE MÉDICO-SOCIAL INSTITUTIONNEL

## Présentation du secteur d'activité

## Ses dispositifs – ses missions – ses publics

## DISPOSITIFS

Mis en place depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, le Secteur d'Activité Médico-Social Institutionnel regroupe les établissements et dispositifs répartis sur 3 départements :

- **DITEP Blésois Nord Loire** (Loir et Cher) : 75 places
    - Site Saint-Bohaire
    - Site de Blois
  - **DITEP du Loiret** : 155 places
    - Site de Saint Jean de Braye
    - Site de Pithiviers
    - Site de Chalette sur Loing
  - **EAM « Le Défi » et « Les Rêveries »** (Loir et Cher) : 34 places
    - Site de Vineuil
    - Site de Montoire sur le Loir
  - **ADJ « Les Rêveries »** à Vineuil : 7 places
  - **MAS « Le Défi »** à Montoire sur le Loir : 4 places
  - **MAS « L'Horizon »** à Ardentes (Indre) : 25 places
  - **DAME d'Ardentes** (Dispositif d'Accompagnement Médicoéducatif), 27 places, auquel est rattaché une **Plateforme de Coordination et d'Orientation** de l'Indre (PCO TND).

## 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.

Les Maisons d'accueil spécialisées reçoivent, conformément aux dispositions de l'article L. 344-1 et sur orientation de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, des personnes adultes qu'un handicap intellectuel, moteur ou somatique grave, ou une association de handicaps intellectuels, moteurs ou sensoriels, rendent incapables de se suffire à elles-mêmes dans les actes essentiels de l'existence et tributaires d'une surveillance médicale et de soins constants.

Les maisons d'accueil spécialisées [...] doivent assurer de manière permanente aux personnes qu'elles accueillent :

- L'hébergement,
- Les soins médicaux et paramédicaux ou correspondant à la vocation des établissements,
- Les aides à la vie courante et les soins d'entretien nécessités par l'état de dépendance des personnes accueillies, des activités de vie sociale, en particulier d'occupation et d'animation, destinées notamment à préserver et améliorer les acquis et prévenir les régressions de ces personnes.
- Elles peuvent en outre être autorisées à recevoir soit en accueil de jour permanent, soit en accueil temporaire des personnes handicapées mentionnées à l'article R. 344-1.

Les EAM ont pour mission d'accompagner des adultes dépendants qui ne peuvent pas réaliser seuls les actes de la vie courante et qui ont besoin de soins et/ou d'une surveillance médicale. L'état de dépendance totale ou partielle des personnes accueillies en EAM les rend inaptes à toute activité professionnelle et nécessite l'assistance d'une tierce personne pour effectuer la plupart des actes essentiels de la vie courante ainsi qu'une surveillance médicale et des soins constants. Il s'agit donc à la fois de structures occupationnelles et de structures de soins.

Le Dame a pour mission d'assurer le suivi de l'enfant dans un accompagnement éducatif, pédagogique, thérapeutique et social. Il propose des accompagnements :

- Favorisant l'inclusion en milieu ordinaire.
- Permettant le répit pour les aidants familiaux.
- Evitant les ruptures de parcours en établissant un accompagnement modulable et « sur mesure ».

La PCO TND permet la mise en place d'un parcours coordonné de bilans et d'interventions précoces pour :

- **Sensibiliser et former** les professionnels.
- **Aider** au repérage des TND.
- **Coordonner** des bilans et interventions précoces.
- **Faciliter** l'accès au diagnostic.
- **Accompagner** les familles.

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.

Nos MAS, EAM et Dame, accueillent un public (enfants et adultes) présentant des formes typiques de l'autisme ou des formes plus sévères, souvent associées à des comorbidités complexes.

La PCO 36 s'adresse à tous les enfants de moins de 7 ans et présentant des signes d'alerte évoquant un Trouble du Neurodéveloppement (TND).

## Le cadre réglementaire

---

### LE CADRE GENERAL :

Ce cadre regroupe les textes législatifs et réglementaires définissant les principes et orientations de l'action sociale, médico-sociale et de la politique du handicap.

- **Loi du 2 janvier 2002** rénovant l'action sociale et médico-sociale.
- **Arrêté du 8 septembre 2003**, relatif à la Charte des droits et libertés de la personne accueillie.
- **Décret n°2004-287 du 25 mars 2004** relatif au conseil de la vie sociale et aux autres formes de participation institués à l'article L.311-6 du code de l'Action sociale et des familles ;
- **Décret n° 2004-1274 du 26 novembre 2004**, relatif au contrat de séjour.
- **Loi du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
- **Décret du 21 juillet 2009** portant réforme de l'Hôpital et relative aux Patients, à la Santé et aux Territoires (Loi HPST).
- **Circulaire du 23 juillet 2010** relative au renforcement de la lutte contre la maltraitance des personnes âgées et des personnes handicapées, au développement de la bientraitance dans les établissements et services médico-sociaux relevant de la compétence de l'ARS
- **Circulaire du 22 novembre 2013** pour la mise en œuvre de réponses pour les personnes en situation de handicap sans solution de prise en charge ;
- **Loi n° 2014-789 du 10 juillet 2014** habilitant le gouvernement à adopter des mesures législatives pour la mise en accessibilité des établissements recevant du public, des transports publics, des bâtiments d'habitation, et de la voirie pour les personnes handicapées ;
- **Loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015** relative à l'adaptation de la société au vieillissement.
- Loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 relative à la modernisation de notre système de santé ;
- **Décret du 9 mai 2017** relatif à la nomenclature des établissements et services sociaux et médico-sociaux.
- **Circulaire n°DGCS/3B/2017/148 du 2 mai 2017** relative à la transformation de l'offre d'accompagnement des personnes handicapées dans le cadre de la démarche « une réponse accompagnée pour tous », de la stratégie quinquennale de l'évolution de l'offre médico-sociale (2017-2021), et de la mise en œuvre des décisions du CIH du 2 décembre 2016 ;
- **Instruction N°DGCS/2018/18 du 22 janvier 2018** relative à l'application de la nomenclature des établissements et services sociaux et médico sociaux accompagnant des personnes handicapées ou malades chroniques ;

- **Circulaire N° DGCS/SD3B/2021/147 du 5 juillet 2021** relative au respect de l'intimité, des droits sexuels et reproductifs des personnes accompagnées dans les établissements et services médico sociaux relevant du champ du handicap et de la lutte contre les violences
- **Décret n° 2022-688 du 25 avril 2022** portant sur la modification du conseil de la vie sociale et autres formes de participation.
- **Décret n° 2024-166 du 29/02/2024** relatif au projet d'établissement ou de service des établissements ou de services sociaux et médico-sociaux.

#### **LE CADRE SPECIFIQUE :**

Ce cadre regroupe les textes portant spécifiquement sur les DITEP, et les structures accompagnant des personnes souffrant de troubles du spectre de l'autisme et plus largement de TND.

- **Décret n° 2004-231 du 17 mars 2004** relatif à la définition et à l'organisation de l'accueil temporaire des personnes handicapées et des personnes âgées dans certains établissements et services ; ☷
- **Circulaire DGAS/SD 3 C n° 2005-224 du 12 mai 2005** relative à l'accueil temporaire des personnes handicapées.
- **Décret du 6 janvier 2005** fixant les conditions techniques d'organisation et de fonctionnement des ITEP.
- **Décret n°2009-322 du 20 mars 2009**, relatif aux obligations « des établissements et services accueillant ou accompagnant des adultes handicapés qui n'ont pu acquérir un minimum d'autonomie » :
- **Circulaire interministérielle du 14 mai 2007** relative aux ITEP et à la prise en charge des enfants accueillis.
- **Instruction N° DGCS/SD3B/CNSA/2015/369 du 18 décembre 2015** relative à l'évolution de l'offre médico-sociale accueillant et accompagnant des personnes avec troubles du spectre de l'autisme.
- **Décret du 24 avril 2017** relatif au fonctionnement des établissements médico-sociaux en dispositif intégré (article 91 de la loi du 26 janvier 2016).
- **Instruction du 2 juin 2017** relative au déploiement du fonctionnement en dispositif intégré des ITEP et des SESSAD.
- **Circulaire AS/EN N° 95-12 du 27 avril 1995** sur la prise en charge des personnes atteintes d'un syndrome autistique.
- **Circulaire interministérielle N° DGAS/DGS/DHOS/3C/2005/124 du 8 mars 2005** sur la politique de prise en charge des personnes atteintes d'autisme et de TED.
- **Circulaire du 22 novembre 2018** relative aux plateformes d'orientation et de coordination pour les enfants avec des TND.
- **Décret du 28 décembre 2018** relatif au parcours de bilan et intervention précoce pour les TND.
- **Instruction interministérielle du 19 juillet 2019** relative à la mise en œuvre des plateformes de coordination pour enfants de moins de 7 ans avec TND.
- **Circulaire interministérielle 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
- **Décret du 5 juillet 2024** relatif aux modalités de fonctionnement en dispositif intégré des établissements et services médico-sociaux.
- **Loi n° 2024-1028 du 15 novembre 2024** visant à améliorer le repérage et l'accompagnement des personnes présentant des troubles du neuro-développement et à favoriser le répit des proches aidants

A noter que notre action s'inscrit dans le respect des principes posés par la Convention internationale de l'ONU pour la protection et la promotion des droits et de la dignité des personnes handicapées de 2006 et la Convention internationale relative aux droits de l'enfant, du 20 décembre 1989.

# Faits marquants de l'année

## 1. Gouvernance et pilotage institutionnel

- Finalisation du CPOM
- Election des représentants du personnel
- Création de places « Prestation en Milieu Ouvert (PMO) pour les DITEP (10 places) et le DAME (3 places)
- Participation à l'expérimentation nationale de nouveau décompte pour les Dispositifs intégrés proposés par l'AIRé
- Contribution aux travaux des instances régionales et départementales (CDSEI, COPIL DITEP, DAME, CTS, Mise en place Communauté 360, ...)
- Participation au diagnostic territorial et aux réflexions dans le cadre du déploiement en DAME dans le département de l'Indre sous l'égide du CREAI et de l'URIOPSS
- Contribution à la journée associative sur « *La pratique artistique au service de l'inclusion sociale et de la participation citoyenne des plus vulnérables* », avec l'accueil d'une délégation italienne de la Coopérative Mirafiori de Turin et belge de l'IMP 140 Les Petits
- Réponse au rapport d'inspection de l'ARS au sein du DITEP Blésois Nord Loire.

## 2. Ressources humaines

- Renouvellement des équipes de direction (directeurs et chefs de service) du DITEP de Saint Jean de Braye, de la MAS et du DAME d'Ardentes
- Recrutement de nouveaux directeurs pour le DITEP de Pithiviers et l'EAM MAS Défi - Rêveries
- Difficultés de recrutement entraînant des vacances de postes, notamment médicaux et paramédicaux cependant le nombre de recrutement est supérieur au nombre de départ.

## 3. Organisation et accompagnement des dispositifs

- Poursuite de la réécriture des projets de dispositifs (DITEP du Loiret, DITEP BNL)
- Mise en place d'un accompagnement pour les cadres de DITEP visant à préparer le déploiement de systèmes ressources territorialisés.

## 4. Numérique et innovation

- Déploiement de la télémédecine sur le DAME, la MAS L'Horizon et Le Défi
- Poursuite du déploiement du DUI (Dossier Informatisé de l'Usager), notamment le volet soin/médical et de l'INS (Identité Nationale de Santé).

## 5. Qualité, prévention et formation

- Poursuite de la démarche RPS
- Poursuite des formations :
  - Secret médical partagé
  - Prévention et Gestion des comportements défis
  - Sensibilisation aux approches d'analyse appliquée du comportement
  - Formation pour l'acquisition de compétences en counseling éducatif et relationnel
- Poursuite des actions de sensibilisation et de formation au référentiel d'évaluation de la HAS.

## 6. Coopération, partenariats et ouverture à l'international

- Participation aux travaux de l'AIRé (conférence des territoires, université d'été, Journées nationales) et de MèTIS Europe (Journées d'étude)

- Accréditation Erasmus+ dans la catégorie KA120-SCH, enseignement scolaire en partenariat avec des DITEP, l'AIRe et MèTIS Europe dans le cadre d'un consortium
- Participation aux travaux de la CIIVISE et du CNCPH.

## Évolution de l'activité

Les chiffres clés du secteur



**337**

Personnes accompagnées en 2024 (316 en 2023)

**95** personnes sur le **DITEP 41**  
(82 en 2023)

**108** personnes sur le **DITEP 45 site de St jean de braye**  
(98 en 2023)

**78** personnes sur le **DITEP 45 site de Pithiviers**  
(73 en 2023)

**56** personnes sur le **DITEP 45 site de Châlette sur Loing**  
(63 en 2023)



**141**

Personnes accompagnées en 2024

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

**5** sur la MAS « Le Défi »

**7** sur l'ADJ « Les Rêveries »

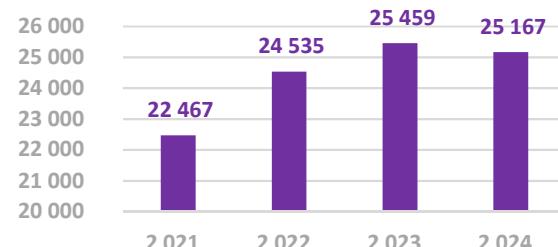
**6** sur l'ADJ temporaire « Les Rêveries »

**24** sur la MAS « L'Horizon »

**37** sur Dame

**27** sur le SIME

Cumul des journées réalisées



Evolution de la liste d'attente DITEP 41 et 45



### SECTEUR DITEP 2024

*Présents dans l'effectif au 01 janvier*

**248**

*Présents dans l'effectif au 31 juillet*

**249**

*Présents dans l'effectif au 31 décembre*

**245**

*Admis dans l'année*

**59**

*Sorties dans l'année*

**69**

*Fille active durant l'année*

**337**

			
Age moyen des personnes accompagnées	Répartition Garçons/Filles en pourcentage	Durée moyenne d'accompagnement	Taux inclusion scolaire
<b>13,42 ans</b>	<b>DITEP 41 : 95/4 DITEP 45 : 87/12</b>	<b>DITEP 41 : 5.6 ans DITEP 45 : 2.6 ans (avec le dispositif Ariane)</b>	<b>81.6 % pour le secteur DITEP</b> ○ <b>DITEP 41 : 88.40 %</b> ○ <b>DITEP 45 : 74.73 %</b>
			
<b>137</b>	<b>80 %</b>	<b>35</b>	<b>40.6</b>
Enfants accompagnés par la PCO	Taux d'occupation global dans les différents établissements de l'Indre et du Loir-et-Cher	Age moyen des personnes accueillies en MAS contre 33.7 en 2023	Age moyen des personnes accueillies en FAM contre 40.2 en 2023

## 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 (ESSMS) est encadrée par l'article L. 312-8 du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF). Elle a été instaurée par la loi du 2 janvier 2002, qui a profondément réformé le champ de l'action sociale et médico-sociale.

La loi du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé est venue réviser en profondeur cette démarche. Elle a confié à la Haute Autorité de Santé (HAS) la conception et la mise en œuvre d'une nouvelle procédure d'évaluation des ESSMS, ainsi que l'élaboration du cahier des charges encadrant l'intervention des organismes évaluateurs.

Le nouveau dispositif repose désormais sur une évaluation unifiée, fusionnant l'évaluation interne et l'évaluation externe.

Cette démarche comprend :

- Une auto-évaluation continue menée par l'ESSMS lui-même,
- Un audit quinquennal réalisé par un organisme évaluateur accrédité par le COFRAC et habilité par la HAS.

L'évaluation HAS a désormais lieu tous les 5 ans.

Cette approche vise à répondre à trois enjeux majeurs pour le secteur médico-social :

- Favoriser le pouvoir d'agir des personnes accompagnées en les plaçant au cœur de leur parcours ;
- Renforcer la culture de l'amélioration continue de la qualité au sein des établissements et services ;

- Incrire l'évaluation dans une logique de sens, adaptée aux réalités des ESSMS et à l'engagement de leurs professionnels.

Le référentiel de la HAS repose sur quatre valeurs fondamentales :

- Le respect des droits fondamentaux ;
- Le pouvoir d'agir des personnes ;
- Une approche inclusive des accompagnements ;
- Une pratique professionnelle fondée sur une éthique partagée.

Notre ambition est de formaliser et de rendre lisible une véritable démarche d'appréciation qualitative des prestations conforme à l'engagement qualité de l'Aidaphi, et alignée sur les principes d'inclusion sociale et de participation active des personnes. Ainsi, les personnes accompagnées et leurs représentants, notamment via les conseils de la vie sociale, sont pleinement intégrés à cette dynamique d'évaluation et d'amélioration continue.

Les évaluations externes prévues à l'horizon 2027 s'appuieront sur les auto-évaluations menées en amont par les structures et sur les Plans d'Amélioration Continue de la Qualité (PACQ) élaborés au sein des établissements.

La Direction Qualité accompagne ce processus auprès des équipes professionnelles et en soutien aux directions. Cette démarche s'appuie sur les comités qualité associatifs, de secteur et de chaque établissement ou dispositif.

Cette année, les copil qualité ont été mobilisés pour l'actualisation des projets d'établissement et ont été sensibilisés sur le nouveau référentiel.

Nous rappelons que si les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles élaborées par la HAS sont bien à distinguer des normes et des standards qui définissent les critères d'évaluation des ESSMS, elles en sont le complément, dans le sens où elles proposent des repères et des orientations pour la mise en œuvre de la qualité sur le terrain. Il s'agit de « *propositions développées méthodiquement pour permettre aux professionnels du secteur de faire évoluer leurs pratiques professionnelles afin d'améliorer la qualité des interventions et de l'accompagnement* ».

## Ressources Humaines



Le Secteur MSI représente **260.02 ETP** (252.01 en 2023) répartis comme suit :

- **39.95 ETP pour le DITEP Blésois Nord Loire**
- **90.42 ETP pour le DITEP du Loiret**
- **20.03 ETP pour les Rêveries**
- **41.85 ETP pour le Défi**
- **38.56 ETP pour la MAS L'HORIZON**
- **29.21 ETP pour le DAME**

L'année 2024 est encore marquée par des difficultés de recrutement sur tous les secteurs géographiques et tous les types d'activités.

Recrutement CDI : **45** (33 en 2023)

Départs CDI : **40** (45 en 2023)

## Les principales caractéristiques liées au personnel :

INDICATEURS	DITEP 41	DITEP 45
<b>Prévalence H/F</b>	68.18% F – 31,82 % H	66.07 % F – 33.93 % H
<b>Tranche d'âge la + représentée</b>	45-55 ans soit 32%	45-55 ans soit 33.33%
<b>Age moyen</b>	43 ans	42 ans
<b>Taux d'absentéisme</b>	8.75 %	12.93%
<b>Nombre de recrutement en CDD</b>	7 (13 contrats)	19 (45 contrats)
<b>Nombre de recrutement en CDI</b>	6	13

INDICATEURS	EAM Rêverie	Le Défi	MAS Horizon	DAME
<b>Prévalence H/F</b>	81.48 % F – 18.52 % H	75 % F – 25 % H	71.74% F – 28.26 % H	75.67 % F – 24.33 % H
<b>Tranche d'âge la + représentée</b>	35-45 ans soit 44 %	45-55 ans soit 26 %	35-55 ans soit 56.52 %	45-55 ans soit 40.54 %
<b>Age moyen</b>	42 ans	40 ans	49 ans	46 ans
<b>Taux d'absentéisme</b>	12.62 %	15.32 %	18.23 %	20.08 %
<b>Nombre de recrutement en CDD</b>	27 (125contrats)	30 (326 contrats)	61 (390. contrats)	38 (127 contrats)
<b>Nombre de recrutement en CDI</b>	7	9	5	5

## Conclusions et perspectives

L'année 2024 a été marquée par une consolidation des dynamiques de transformation engagées au sein du Secteur d'Activité Médico-Social Institutionnel. Portée par les grandes orientations nationales (CNH, stratégie TND, feuille de route CIH, PRS 2023-2028, stratégie des aidants), cette évolution s'est traduite par une adaptation progressive des pratiques professionnelles, une structuration en dispositifs plus souples et modulaires, autour d'une vision inclusive.

En 2025, les dispositifs et établissements poursuivront cette dynamique autour de quatre axes prioritaires :

- Renforcer la prévention, l'intervention précoce et la coordination territoriale

- Promouvoir l'accès aux droits, à la santé et à la vie sociale
- Renforcer l'autodétermination et la participation
- Accompagner les transformations professionnelles et organisationnelles

2025 s'inscrit, donc, dans la continuité d'une transformation structurelle et culturelle, où les établissements deviennent des dispositifs intégrés dans une logique de responsabilité populationnelle et territoriale au service des parcours de vie. Dans un contexte de mutation réglementaire et sociétale, le Secteur d'Activité Médico-Social Institutionnel entend garantir des accompagnements souples, co-construits, inclusifs et évolutifs, centrés sur la personne, ses droits, et ses aspirations.



# SECTEUR D'ACTIVITE PROTECTION DE L'ENFANCE

## Présentation du secteur d'activité

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'Enfants à Caractère Social, un service d'Assistants Familiaux, des mesures de placement à domicile (DAPAD). En octobre 2024, une décision de la Cour de Cassation est venue questionner le fondement juridique du placement à domicile en précisant qu'une telle décision ne relève pas d'un placement tel que prévu par le civil mais d'une mesure d'action éducative en milieu ouvert. Cette décision de la Cour de cassation implique une probable évolution du dispositif actuel pour le mettre en conformité au cadre législatif.

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, prorogée d'une année.

## Le cadre réglementaire

• •

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

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

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

Dans un environnement social en évolution, où le droit est de plus en plus présent dans les rapports humains, **la place de l'usager 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'usager ;
- 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 2024



L'année 2024 a été marquée par de **nombreuses médiatisations de la protection de l'enfance au niveau national** pointant les difficultés du secteur, le manque de moyens, l'accroissement des accompagnements, les inéquités territoriales dans les réponses aux situations de danger des enfants. L'année a été marquée par la mise en place de différentes commissions parlementaires, par la production de différents rapports d'évaluation. Au printemps 2024, un mouvement interfédéral associatif regroupé sous le nom du « Collectif des 400 000 » a vu le jour. L'Aidaphi a adhéré aux revendications portées concernant notamment l'importance de faire de la protection de l'enfance un enjeu national ; la question des listes d'attente ; l'investissement dans la prévention, dans le soutien à la parentalité ; l'attractivité des métiers éducatifs ; les ruptures d'accompagnement notamment en lien avec la majorité... Ce contexte global impacte nécessairement les

professionnels des services qui expriment à la fois du conflit de valeur et une préoccupation forte sur le devenir du dispositif et des réponses pour protéger les enfants.

L'année 2024 a été marquée de nouveau par **des difficultés de recrutement qui 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 autorisés n'ont pu être pourvus ou 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 en raison d'une problématique de saisine. Si le nombre de candidatures reçues a connu un fléchissement favorable, il reste que le délai de recrutement est parfois considérable pouvant aller jusqu'à 6 à 8 mois pour concrétiser un remplacement ce qui de fait pèse fortement sur la réalisation de l'activité.

Il est observé sur les services une évolution des attentes des jeunes professionnels entrant sur le marché du travail, avec une moindre attente quant à l'obtention d'un éventuel CDI mais plutôt un souhait de pouvoir limiter les contraintes, de pouvoir s'inscrire dans des mobilités rapides, agiles.

**L'année a également été marquée par des évolutions annoncées des politiques publiques** départementales de protection de l'enfance :

- La réponse à l'appel à projet publié par le Conseil Départemental du Loiret et la Préfecture pour la mise en place d'un service d'AEMO évolutive et soutenue qui venait implicitement remettre en cause le maintien des services de l'Udaf et l'Aidaphi, associations historiques portant la mission d'AEMO judiciaire sur le département. Il a été déclaré infructueux.
- La décision de la Cour de cassation d'octobre 2024 venant remettre en question le fondement légal du placement à domicile : le conseil départemental du Loiret s'est saisi en fin d'année 2024 du sujet après des échanges avec les juridictions, ces dernières ayant pris position de ne pouvoir durablement instaurer des DAPAD en « faux » de la décision de la Cour de Cassation.
- La prise en compte des dispositions de la loi Taquet au sein du service de placement familial en termes de rémunérations.
- L'appel à projet du Conseil Départemental visant à créer un service unique DELAI dans le Loiret et auquel l'Aidaphi a décidé de ne pas répondre.

L'année 2024 a été marquée par de nombreux changements ou absences des acteurs au sein des juridictions, venant nécessairement questionner les organisations et les habitudes relationnelles, et pouvant également influer sur les orientations politiques. Il est à noter la sensibilité de certaines activités aux politiques juridictionnelles. C'est notamment le cas de la MJIE et de la mesure de réparation pénale. Concernant les organisations, les absences de magistrats et / ou de greffes ont impacté les professionnels des services se trouvant à devoir ouvrir des mesures instaurées sans audience, à devoir gérer des renouvellements également sans audience. Par ailleurs ces absences peuvent conduire à l'absence de notification de certaines décisions de renouvellement ce qui remet en cause le principe de continuité de l'intervention. Sur Châteauroux notamment, les délais de réception des décisions étaient tels qu'il n'était plus envisageable de maintenir le principe de continuité en lien avec la responsabilité induite et les conséquences sur le pilotage et la facturation de l'activité.

Sur l'ensemble de l'année 2024, des professionnels volontaires du secteur ont participé au groupe d'organisation des Assises du CNAEMO sur la thématique de la parentalité. Ces temps ont constitué pour ces professionnels des espaces ressources, de croisement des réflexions, des pratiques, des temps d'ouverture particulièrement bienvenus dans les contextes difficiles rencontrés sur certains services et qui mettent les professionnels en conflit de valeur. Le groupe a préparé les Assises 2024 programmées à Joué Les Tours. Les Assises se sont tenues avec la participation d'une cinquantaine de professionnels du secteur. Le SDAEP a présenté en tribune ses modalités d'intervention, les spécificités de ce service et la dimension préventive qu'il recouvre.

L'année 2024 a été impactée également par différents **faits particulièrement marquants pour certains services du secteur** :

▪ **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 jeunes est venue percuter les pratiques professionnelles et nécessite des adaptations (gestion des fugues, gestion des espaces, gestion de la dynamique de groupe).

L'année 2024 a permis de finaliser le projet d'implantation de la protection de l'enfance au sein du site Pasteur avec une projection financière de principe soumise au financeur. Cette projection permet d'accroître la capacité de la MECS et vient ainsi s'inscrire dans l'orientation politique du Conseil Départemental d'ouverture de places de MECS. Depuis l'été 2024, le Conseil Départemental a fait différents retours et demandes de précisions sans pour autant qu'une position ne permette d'avancer plus concrètement sur le projet.

▪ **La prolongation de l'expérimentation DELAI :** le Conseil Départemental du Loiret a prolongé d'une année l'expérimentation. Le conseil départemental a publié un appel à projet en mai 2024 pour une création d'un service DELAI à l'échelle départementale avec une capacité de 200 jeunes.

Dans le cadre de l'expérimentation, l'Aidaphi a évalué positivement l'impact de cette modalité de prise en charge pour les jeunes accueillis. L'accueil des jeunes sortant de l'ASE demande une approche éducative différente d'avec les MNA ; leurs besoins ne sont pas semblables. Mais le mixage des deux publics constitue une réelle plus-value. En revanche, l'Aidaphi avait déjà pointé auprès du Conseil Départemental les limites du dispositif dans la captation des logements et de gestion du parc de logements, les coûts disparates des logements sur le territoire parfois éloignés du coût moyen retenu, les enjeux d'aménagements et d'entretien des logements, l'implantation sur le secteur de Pithiviers parfois avec un éloignement des dispositifs de soins, de formation ...

Considérant les exigences du cahier des charges et les évaluations de l'expérimentation, l'Aidaphi a considéré qu'il n'était pas soutenable de répondre à l'appel à projet en lien avec les impacts organisationnels, de qualité de prise en charge et financiers induits par le cahier des charges.

Fin 2024, l'Aidaphi a engagé des temps de concertation avec l'association ayant obtenu le projet pour organiser la passation de l'activité qui prendra fin au 30 juin 2025.

▪ **Le SIE 45/41 a été informé fin 2024 de la réalisation d'un contrôle de fonctionnement sur le service.** Ce contrôle s'inscrit dans la planification habituelle de la Protection Judiciaire de la Jeunesse. Le contrôle portera en janvier 2025 sur le périmètre suivant : l'articulation avec la PJJ et la complémentarité, les modalités de mise en œuvre des MJIE, analyse quantitative et qualitative de l'activité, modalités de gestion de la liste d'attente.

▪ **La situation préoccupante du SRP** a conduit à différentes alertes en cours d'année auprès de la juridiction et de la PJJ. En fin d'année 2024, lors d'un dialogue de gestion, la PJJ a renvoyé à l'Aidaphi la question de la viabilité économique du service en lien notamment avec le resserrement budgétaire sur les services de l'Etat et l'incertitude de la position du financeur sur des reprises de déficits dans les années à venir.

▪ **La mise en place des évaluations au terme du référentiel de la HAS sur le CAERIS et l'AEMO41 :** le CAERIS et l'AEMO 41 ont rendu leurs évaluations pour la fin de l'année 2024. L'évaluation sur la CAERIS a consisté dans le rendu d'un seul rapport pour les trois activités (MECS, PF et DAPAD) ce qui a pu venir flouter la lecture des évaluations et préconisations tant les activités sont différentes et la maturité des équipes également. Les évaluations ont été restituées auprès des professionnels dans le cadre de temps institutionnels en présence du directeur général et de la directrice d'activité.

## Évolution de l'activité

Sur le dispositif d'hébergement :

- **La MECS réalise une activité de 3 896 journées pour un objectif à 3 954.** Concernant la réalisation de l'activité, il faut noter que de plus en plus de mineurs accueillis à la MECS ne bénéficient pas de retour en famille pour des droits de visite et d'hébergement. Compte tenu de la configuration des locaux et des événements indésirables graves auxquels le service a dû

faire face en lien avec les conditions d'accueil et l'état des locaux, la MECS n'a pas réalisé d'accueil en surcapacité, considérant que les conditions n'étaient pas réunies pour le permettre de le faire dans de bonnes conditions.

- **Le service de placement familial réalise une activité supérieure à son objectif d'activité avec 4 679 journées.**
- **Le DAPAD réalise 29 095 journées.** La directrice a travaillé une procédure d'anticipation des admissions avec la plateforme qui a permis de se rapprocher de l'objectif. La prise en compte de mesures hors territoire reste d'actualité ; mais néanmoins, la sollicitation du service reste en deçà de la capacité du service.
- **Le DELAI est parvenu par la mobilisation du contingent préfectoral à établir une capacité d'accueil à 25 places.** A partir de novembre, les admissions ont été suspendues en raison de la fin de l'expérimentation au 30 juin 2025 et de transfert de notre activité à Cité Caritas.

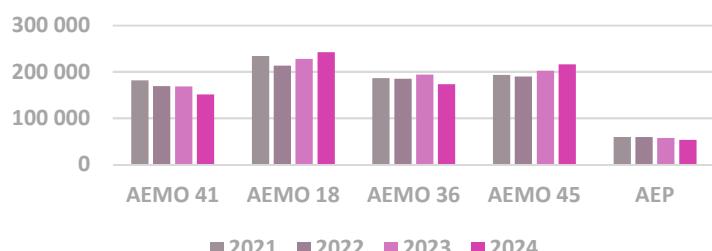
#### Sur le dispositif de milieu ouvert :

- **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. La non réalisation de l'activité est principalement en lien avec les difficultés de recrutement et notamment la difficulté à recruter des CDD de remplacement.
- **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).** L'année 2023 a été marquée par une hausse des saisines sans pour autant que les objectifs soient atteints ; ce mouvement sur les saisines est confirmé sur 2024 sans pour autant atteindre la capacité.
- **Le service d'AEP connaît une activité 2024 en deçà de son objectif avec 52 945 journées réalisées.** Le service a poursuivi ses actions de communication pour faire connaître sa mission. De nouvelles modalités de traitement des accès directs ont été mises en place pour favoriser la réactivité et diminuer les délais de contractualisation. En interne, le service engage des contacts avec notamment le secteur MSA pour favoriser la connaissance du service.
- **Le service de réparation pénale connaît le même déficit d'activité qu'en 2023 et réalise 33% de sa capacité.** Le service a été force de propositions dans la réforme de la justice pénale des mineurs. La PJJ n'a pour l'instant pas été en mesure de concrétiser les propositions. En fin d'année 2024, la PJJ a questionné la viabilité économique 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 sur l'unité de Blois ; un recrutement a pu se finaliser en septembre 24 après plus de 12 mois de vacance. Sur Orléans, en 2024 une mobilité interne et une démission ont généré plus de 7 mois de délai de recrutement ce qui a un effet mécanique et immédiat sur la réalisation de l'activité. Le service de Bourges-Châteauroux connaît un turn over important sur les postes. Certains départs sont à mettre en partie en lien avec l'effectivité de l'interdépartementalité et des distances géographiques très conséquentes pour les professionnels.  
Il faut noter qu'en 2024, le SIE 18/36 a réussi à stabiliser un effectif de 5 travailleurs sociaux mais la situation du service est fortement impactée par les dispositions de décharge d'activité d'une représentante du personnel.
- **L'unité d'Orléans du SIE 45/41 n'est plus confrontée aux mêmes difficultés de saisine que précédemment et ce en lien, avec la politique juridictionnelle.** Elle doit faire face sur 2024 à une liste de 250 mesures en attentes allant jusqu'à 300 au premier semestre 2024. La PJJ a accepté fin 2024 une création de poste d'éducateur. Le recrutement a été suspendu en début d'année en lien avec la possible cessation d'activité du SRP.

# Les chiffres clés du secteur

## ACTIVITE DES AEMO, DES SIE, DE L'AEP ET DU SRP EN 2024

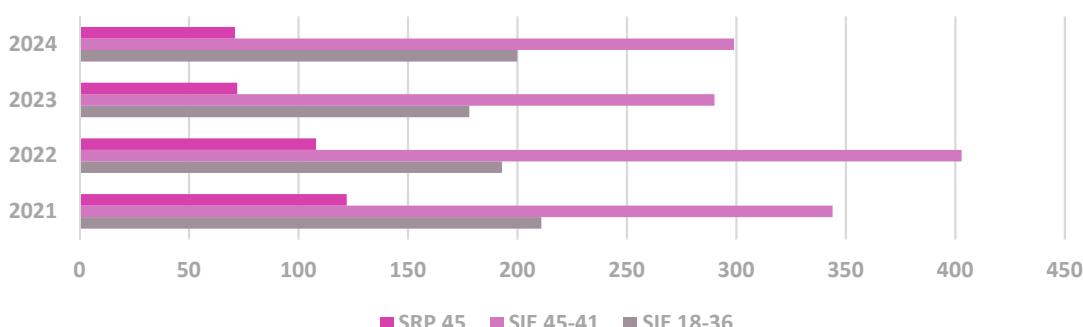
### JOURNEES REALISEES AEMO - AED - AEP



**835 895**

Cumul de journées  
réalisées en AEMO en  
2024

### MESURES REALISEES



**499**  
Cumul des mesures  
réalisées en SIE  
(contre 468 en 2023)



**4 153**  
Enfants  
accompagnés en  
AEMO et en SIE

**284**

Familles accueillies  
à l'AEP



**71**  
Enfants accueillis  
au SRP  
(72 en 2023)

### ACTIVITE DU CAERIS ET ASSISTANTS FAMILIAUX EN 2024



**34**

Enfants accueillis  
(Contre 48 en 2023)

### ACTIVITE DU PEAD EN 2024



**191**

Enfants accueillis dans  
le cadre du PEAD  
(Contre 148 en 2023)

# 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.

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.
- ▶ **Structurer l'actualisation des DUERPS, le suivi et le traitement des événements indésirables,**
- ▶ **Structurer le déploiement de la démarche d'amélioration continue de la qualité** au niveau des établissements et services et la mise en place des instances permettant l'implication des professionnels.
- ▶ **Engager l'évaluation sur les établissements à l'aune du référentiel de la HAS**
- ▶ **Déployer le DUI**

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.

## Ressources Humaines

**Au 31 décembre 2024, le secteur d'activité protection de l'enfance compte 228 salariés** dont 220 en CDI. Les effectifs comptent 198 femmes et 30 hommes. Les effectifs connaissent une relative stabilité sur les trois dernières années.

Parmi les 238 professionnels, le secteur compte 154 professionnels travailleurs sociaux, 23 psychologues, 26 professionnels sur les fonctions administratives, 6 professionnels sur les services généraux, 19 professionnels composant les équipes de directions.

En termes de pyramide des âges, sur le secteur protection de l'enfance, La majorité de l'effectif (57%) des professionnels a entre 35 et 55 ans.

Concernant l'ancienneté, 45.5% des effectifs a moins de 5 ans d'ancienneté, 37% entre 5 et 20 ans et 17.5% plus de 20 ans.

Sur l'années 2024, on comptabilise 29 embauches en CDI. On compte également 27 départs dont 4 retraites, 1 rupture conventionnelle, 3 licenciements dans le cadre d'avis d'inaptitude du service de santé au travail, 4 fin de période d'essai, 14 démissions.

Le secteur connaît un taux d'absentéisme de 8% avec comme motif principaux d'absence les arrêts maladie, les congés de maternité, les temps partiels thérapeutique. Le nombre de jours d'absence est en forte

diminution comparativement aux deux dernières années qui avaient fortement impactés par les absences sur plusieurs mois d'une cheffe de service, trois secrétaires, deux travailleurs sociaux.

**L'année 2024 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. Il est à noter sur certains services une reprise des candidatures mais qui n'aboutissent pas nécessairement sur des recrutements.

**En termes de dialogue social,** l'année 2024 a été marquée par les élections professionnelles. Le CSE a été installé en mars 2024. Sur l'année 2024, 13 réunions de CSE se sont tenues, 3 réunions de la CSSCT.

**En matière de prévention,** les services se sont inscrits dans la démarches associatives de prévention des risques psychosociaux avec le cabinet extérieur. Les mouvements sur les équipes de direction ont nécessité sur certains services de décaler le calendrier de la démarche. La reprise de la démarche permettra de reprendre les éléments issus des groupes de travail pour constituer un plan d'action dans le cadre des DUERP.

## 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. L'année 2024 a été marquée par de forts mouvements nationaux sur les enjeux du secteur, sur les difficultés du secteur en matière de recrutement, de qualification. L'ensemble de ces éléments vient de fait questionner globalement l'efficacité de la politique publique de protection de l'enfance.

Les enjeux pour l'année 2026 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 – déploiement du DUI
- **L'activité des services et l'adaptation de l'offre aux politiques publiques** : pilotage de l'activité – évolution des politiques publiques – diversification des missions – prise en compte des évolutions législatives impactant les missions des services
- **La prise en compte des conditions de travail** : GPEC – gestion immobilière, hygiène et sécurité

# SECTEUR D'ACTIVITÉ COHÉSION SOCIALE

## Présentation du secteur d'activité

Ses dispositifs – ses missions – ses publics



**27** ETABLISSEMENT  
ET SERVICES



**3**  
DEPARTEMENTS D'IMPLANTATION  
Loiret, Eure-et-Loir et Indre  
(implantation consolidée en 2019)



**30**  
OFFRES DE SERVICES  
Pour des publics en  
vulnérabilité sociale

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

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

Ces dispositifs 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 d'urgence 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 Loiret, 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.

**L'équipe mobile psychiatrie précarité qui dépend du CH Daumezon** ayant obtenu les crédits pour développer ses interventions au niveau départemental, nous ne sommes plus dans un partenariat exclusif, néanmoins elle participe à notre maraude deux fois par semaine, et nous pouvons la solliciter quand cela est nécessaire.

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 (ISC) : lien avec les forces de l'ordre à partir de leurs interventions au domicile des femmes victimes et accompagnement dans le processus de dépôt de plainte.
- Sous l'égide du Parquet d'Orléans, des actions de sensibilisation-formation en direction des professionnels et de jeunes (collégiens, lycéens). Cette action est assurée en partenariat avec le CIDFF.

#### • **Les dispositifs de Gestion Immobilière et du Logement Adapté**

**Le service de gestion immobilière** assure la gestion de plus de 700 unités de logement par un service administratif composé de 10 personnes et un service technique de 6 personnes. Ce service gère la captation, la gestion, le suivi administratif, juridique et comptable des unités de logement avec les bailleurs sociaux et privés. Ce service instruit les dossiers CAF, les demandes ALT pour les dispositifs d'hébergement d'Urgence, il assure également le suivi des quittancements usagers du Logement Adapté, des contentieux, des assurances, la gestion des achats et des stocks ainsi que le suivi du parc de véhicules de la Cohésion Sociale.

**La Pension de Famille** est un dispositif en direction des personnes isolées ou couples sans enfants mineurs, 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), suivi d'un renouvellement d'un an reconductible pour une durée maximale de 3 ans.

A noter que depuis la création juridique de la Métropole d'Orléans, le marché public est financé par deux instances : le Conseil Départemental du Loiret et la Métropole Orléanaise, chacun dans son périmètre territorial. Les missions de l'ERL portent sur la recherche, l'aide aux démarches d'installation dans le logement et la 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 déploie depuis 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 a 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 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.

- **Les dispositifs du Parcours Migratoire**

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 (45 & 28)**, a pour mission d'héberger et d'accompagner socialement et administrativement les demandeurs d'asile admis au séjour.

**Le CPH, Centre Provisoire d'Hébergement (36 & 28)**, 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, réalisés par la DIHAL, et adressés à toutes les préfectures).

**Le service d'accompagnement des sortants de CADA HUDA (36)**, compte tenu de la mise en place du dispositif AGIR dans le département de l'Indre, l'Etat nous a demandé en juillet 2023 d'arrêter cette action qui faisait

doublon avec les missions de ce dispositif. Cette action était préalablement adossée au dispositif DIFRE, qui lui perdure. L'augmentation du nombre de place dans notre CPH nous a permis de repositionner la salariée en charge sur cet établissement en 2024.

**L'HUDA, Hébergement d'Urgence des Demandeurs d'Asile (36)**, est un hébergement pour les personnes placées en procédure DUBLIN et en attente d'une orientation vers un CADA lorsque la procédure évolue.

**Le dispositif spécifique d'accueil des déplacés Ukrainiens (45 & 36)** s'est mis 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 déplacés 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.

- **Le périmètre transversal d'Amélioration continue de la qualité, veille juridique**

En 2024, la **démarche d'écriture des projets d'établissements et de services**, conformément au cadre réglementaire, s'est poursuivie.

Les documents uniques d'évaluation des risques professionnels ont été finalisés.

Une veille législative est assurée, ainsi qu'une évaluation et un contrôle sur site en vue de l'amélioration des dossiers individualisés dans plusieurs services. Cette action est à poursuivre.

Un travail de gestion des archives a également été impulsé et se poursuivra le temps nécessaire compte tenu du grand nombre de dispositifs du secteur.

### **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 du Loiret, de l'Eure-et-Loir, de l'Indre ;
- ▶ Les Directions Départementales du Loiret, de l'Eure-et-Loir, de l'Indre ;
- ▶ Le Conseil Départemental du Loiret ;
- ▶ La Métropole Orléanaise ;
- ▶ La CAF ;
- ▶ La Cohésion Sociale bénéficie également d'une convention de financement avec ENGIE.

# Évolution de l'activité

Les chiffres clés du secteur



**5 345**

Personnes différentes accompagnées en 2024



**397 991**

Nuitées réalisées dans les établissements d'hébergement en 2024



**2 750**

Dont Personnes accueillies / accompagnées en 2024



**2 048**

Dont Personnes accueillies / hébergées en 2024



**547**

Dont Personnes accueillies / en logements adaptés en 2024

## 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.

**1 031**

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

**105**

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

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

**4 158**

Rencontres par l'Equipe Mobile Sociale

**629**

Personnes différentes rencontrées par l'Equipe Mobile Sociale

**327**

Maraudes

**68**

Recherches de squats

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

**342**

Femmes rencontrées au Lieu d'Accueil et d'Ecoute du Loiret

**810**

Entretiens

**350**

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

- LE CHRS (FINANCEMENT DREETS 45) 277 PLACES, SUR 5 SITES

**423**

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

**160**

Personnes entrées

**150**

Personnes sorties, dont 64  
vers le logement autonome

## LOGEMENT ADAPTÉ

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

**114**

Personnes vivant en Pension de Famille  
dans le Loiret

- L'INTERMEDIATION LOCATIVE (FINANCEMENT DDETS 45),

**240**

Personnes accompagnées en  
Intermédiation Locative et sous-  
location dans le Loiret dont 13 dans  
le cadre de l'IML

**130**

Ménages ont été  
accompagnés dans  
le cadre du  
dispositif FNAVDL

- RESIDENCE SOCIALE (FINANCEMENT : DDETS 45) 35 PLACES

**51**

Personnes vivant en Résidence  
Sociale dans le Loiret

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

**967**

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

- PARI (FINANCEMENT : CONSEIL DEPARTEMENTAL DU LOIRET)

**119**

Jeunes adultes suivis dans le cadre du  
PARI

## DEMANDE D'ASILE-PARCOURS MIGRATOIRE

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

**331**

Personnes hébergées dans les  
**CADA 28 & 45**

- CPH DE CHATEAUDUN 46 PLACES (OUVERTURE EN AVRIL 2019 - FINANCEMENT DDETSPP DU 28) ET CPH DE CHATEAUROUX 52 PLACES (OUVERTURE EN OCTOBRE 2019 - FINANCEMENT de la DDETSPP DU 36)

**141**

Personnes hébergées dans les **CPH**

- HUDA DE L'INDRE 65 PLACES (FINANCEMENT de la DDETSPP DU 36)

**122**

Personnes hébergées

- DISPOSITIF UKRAINE (FINANCEMENT de la DDETSPP DU 36 & de la DDETS du 45)

**352**

Personnes accompagnées

- SERVICE DE GESTION IMMOBILIÈRE

**818**

Nombre de  
logements gérés

**47**

Nombre de  
logements captés

**1 441**

Nombre d'interventions  
de l'atelier technique

## Le cadre réglementaire

Le cadre réglementaire repose sur 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*.

## Évaluation et amélioration continue de la qualité

La démarche d'amélioration continue de la qualité pour le secteur de la Cohésion sociale s'inscrit dans le cadre d'une démarche globale initiée au niveau associatif.

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, des préconisations et plans d'action définis dans le cadre des documents internes et des évaluations opérées par chaque périmètre et services
- ▶ **Assurer l'actualisation des DUERP et y intégrer la partie RPS**
- ▶ **Assurer le suivi et le traitement des événements indésirables**
- ▶ **Accompagner le déploiement de la démarche d'amélioration continue de la qualité** au niveau des périmètres et services et la mise en place des instances permettant l'implication des professionnels.
- ▶ **Engager l'évaluation sur les établissements qui y sont soumis dans le cadre du référentiel de la HAS**
- ▶ **Déployer le DUI et évaluer son utilisation par les acteurs**

Les enjeux stratégiques sur lesquels portent 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 personnes accueillies et accompagnées dans les différents territoires.
- Maintenir/pérenniser les activités et les emplois de l'Aidaphi dans une optique d'amélioration de qualité de vie au travail.

## Faits marquants

- Actions/Projets
  - Création du GCSMS un chez soit d'abord avec L'EPSM Daumezon et l'association APLEAT ACEP
  - Ouverture pension de famille Villemandeur
  - Ouverture 9 places d'urgence femme victime de violence à Orléans
- Recrutement :
  - Les difficultés de recrutements perdurent, quel que soit le poste et le territoire
  - Départ de la directrice Parcours Migratoire. Le recrutement est en cours au 31/12/2024
  - Recrutement d'une nouvelle équipe pour la pension de famille de Villemandeur
- Locaux
  - Déménagement de la direction de la cohésion sociale et du PARI quai des augustins

- Mise en vente des locaux rue des anglaises
- Déménagement du CHU Rue du Brésil
- Déménagement de l'HUDA d'argenton sur Creuse
- Début des travaux de réhabilitation de l'Ecu St Laurent
- Relation financeurs :
  - Finalisation du CPOM cohésion sociale, signature prévue en début 2025
  - L'accueil et l'accompagnement des déplacés Ukrainiens s'est terminé dans l'Indre en Décembre, il reste 20 personnes dans le dispositif du Loiret, qui était monté à 300 personnes au plus haut. Les modalités de financement ont évolué au cours des mois ce qui a compliqué le pilotage du dispositif, toutefois nous avons obtenu les fonds nécessaires au fonctionnement du dispositif en 2024
  - Pour le parcours migratoire, nos deux CADA dont le prix de journée n'a pas évolué depuis plusieurs années souffre budgétairement, et nécessiteront des correctifs budgétaires en 2025
  - Le Financement de 12 places pour femmes victimes de violence dans le département du Loiret est maintenant totalement effectif
  - Les relations avec nos financeurs dans les trois départements sont fluides, nous ressentons toutefois des tensions au sein des institutions quant à leur capacité et leur visibilité budgétaire, qui invite à la prudence
- Démarche qualité, documents légaux, outil de suivi de l'activité :
  - Actualisation des DUERP et rédaction d'une procédure pour l'actualisation
  - Finalisation avec les équipes de certains projets de service
  - Travail sur les RPS
  - Formation et déploiement du DUI pour tous les établissements du secteur
  - Acquisition d'un nouveau logiciel de gestion immobilière pour l'AIVS
  - Poursuite des journées trimestrielles avec l'ensemble des cadres.

## Ressources Humaines

### L'EQUIPE DE DIRECTION SE COMPOSE :

► <b>21</b> cadres	
Dont	
► <b>1</b> directeur d'Activité,	<b>206</b>
► <b>2</b> directrices et <b>1</b> directeur d'établissements et services,	Salariés non cadres en
► <b>1</b> directrice supports stratégiques et opérationnels	2024

## Conclusions et perspectives

Conformément à nos orientations pour la fiabilisation des données, nous sommes parvenus cette année à rendre compte de la réalité de nos accompagnements en dissociant ce qui relève de l'hébergement de ce qui dépend de l'accueil et de l'accompagnement.

Nos chiffres par dispositif sont stables et pour la majorité en augmentation.

Le nombre de personnes accueillies et accompagnées est ajusté sur le nombre de personnes différentes accompagnées, en lieu et place du nombre de rencontres effectuées, qui additionnait l'ensemble des dispositifs d'hébergement ou non.

L'activité reste soutenue. Toutefois, et notamment sur l'urgence, nous constatons dans le Loiret une augmentation des durées de séjour, qui percut le injonction de l'Etat pour une plus grande fluidité. Un important travail est entrepris afin de tenter de répondre à cette injonction qui peut paraître paradoxale, compte tenu du statut administratif précaire de certaines personnes hébergées, et d'autre part au manque de disponibilité de logements adaptés aux compositions familiales ou aux ressources des personnes que nous accompagnons.

A noter également la baisse très importante du nombre de chambre d'hôtel ouverte, ce qui explique la baisse du nombre de nuitées réalisées, alors même que le taux d'occupation du CHU est de plus de 100 % pour 2024

Dans l'Indre, l'activité du CHU est en augmentation, suite à la modification engagée par l'Etat sur les durées de séjour, qui implique de faire sortir les usagers en moyenne toutes les trois semaines. Cette nouvelle modalité a induit un plus grand nombre de personnes accueillies, et une nécessaire souplesse de l'équipe quant à cet afflux.

L'activité des CHRS reste stable, on constate une légère augmentation de 2% de notre taux d'occupation.

Nous nous sommes concentrés cette année à améliorer notre taux de vacances, et à réhabiliter le plus rapidement possible les logements qui le nécessite, pour accueillir dignement les personnes qui nous sont orientées. Comme pour le CHU, depuis le début de l'année la préfecture et la DDETS organisent des « réunions fluidités » animés par le secrétaire général de la préfecture qui ont pour objet de trouver des solutions pour certains de nos résidents dont les difficultés peuvent être levées par une intervention de l'état.

L'activité du parcours migratoire et Asile reste très soutenue. L'organisation a toutefois été perturbée par le départ de la Directrice en août et des difficultés liées au management dans le 28.

Le guide d'accueil, qui nous faisait craindre des difficultés est traité pour l'instant avec nuance et discernement par l'OFFI. Il n'en reste pas moins que les orientations se sont accélérées et qu'il est mis une grande pression pour que nous fassions sortir de nos hébergements les personnes qui n'ont plus vocation à y être (déboutés, statutaires). A noter également dans l'Indre la fin du dispositif d'accompagnement des déplacés Ukrainien.

Au niveau budgétaire le prix de journée des CADA rend compliqué l'équilibre financier et nous contraint à envisager des mesures correctives.

L'équipe mobile sociale a été très sollicitée cette année, le nombre de rencontres a augmenté. L'Etat nous demande de plus en plus d'effectuer des évaluations sociales de familles à la rue, en premier intention ce qui demande un ajustement de nos interventions. Cet ajustement devra être travaillé avec les services de l'Etat dans le cadre du CPOM qui devrait être signé en début 2025.

L'activité du LAE est stable, nous avons adapté nos interventions aux moyens alloués. Le financement des postes s'est inscrit comme une reconnaissance du travail effectué par les salariés.

L'Etat nous a informé au mois de novembre de la fin du financement des ISC. Ce dispositif devrait être repris par le département comme c'est le cas ailleurs. Nous échangeons avec l'Etat et le département pour assurer la reprise des salariés.

La pension de famille de Villemandeur a été ouverte en octobre. Elle aura une montée en charge régulière pour un remplissage prévisionnel complet à l'horizon de l'été 2025. Cette ouverture porte à 5, (138 places) le nombre de nos pensions de familles.

Le nombre de personnes accueillies en IML est en AVDL à sensiblement augmenté, ce qui démontre le dynamisme de ce dispositif, malgré des difficultés liées à des arrêts malades récurrents qui ont perturbé l'activité de l'équipe.

Le PARI est maintenant inscrit dans le paysage des dispositifs d'accompagnement. Les résultats sont positifs, de ce fait, le département devrait lancer le renouvellement du marché pour la période 2025/2028.

Le projet de l'appartement pédagogique a été adapté en 2023. L'effort sur la communication entrepris l'an dernier, et les contacts partenaires ont permis un repositionnement de l'action. Le financement dans le cadre de la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté a été renouvelée.

L'AIVS et les ateliers ont suivi l'augmentation de l'activité du secteur. Les difficultés de recrutements tant pour le personnel administratif que pour le personnel technique ont compliqué les interventions.

Malgré cela l'activité est restée très soutenue durant l'année.

Au niveau immobilier, les travaux de l'Ecu Saint Laurent si longtemps attendus ont débuté en Novembre, les travaux devraient durer environ 18 mois.

Les travaux des futurs locaux du CADA 28 ont également débuté, le déménagement devrait être effectif en juin 2025.

Nous attendons malheureusement toujours le démarrage des travaux de sécurisation et des appartements modulaires du CHRS Descamps. Pour ces travaux, nous sommes dépendants du bailleur.

A noter également au niveau immobilier les déménagements de la Direction de la Rue des Anglaises au Quai des Augustins, ainsi que du PARI au même endroit. Le CHU Orléans pour sa part a également déménagé au 6 rue du Brésil.

Nous avons répondu cette année à l'appel à projet un chez soi d'abord, avec nos partenaires EPSM Daumezon et l'APLEAT ACEP. Notre dossier déposé en septembre a été retenu. Il a été nécessaire compte tenu du cahier des charges de créer un GCSMS. Le projet d'établissement, les statuts du GCSMS ont été réalisé en un temps record. Le dispositif a officiellement ouvert au mois de novembre 2024.

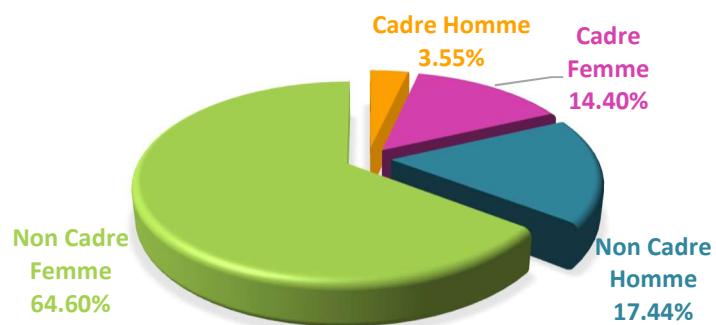
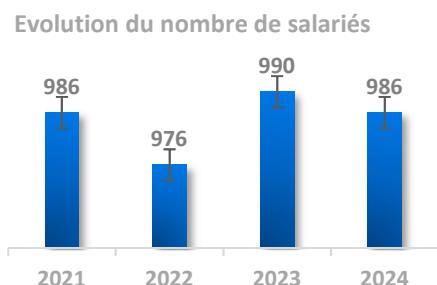
Cette année encore les équipes se sont impliquées, ce qui nous a permis d'être en phase avec les objectifs qui nous sont assignés. Toutefois, nous ressentons une pression grandissante de nos donneurs d'ordre. Cela peut occasionner chez certains de nos salariés des questionnements éthiques.

Nous développerons l'an prochain des actions du type analyse de la pratique professionnelle pour prendre en compte ces constats.

# RESSOURCES HUMAINES

## • NOMBRE DE PERSONNEL AU 31/12/2024

Au 31 décembre 2024, l'Aidaphi comptait **986** salariés soit 864.41 Equivalent Temps Plein (ETP) (2023 : **990** ; 2022 : **976** ; 2021 : **986** salariés).



**779**

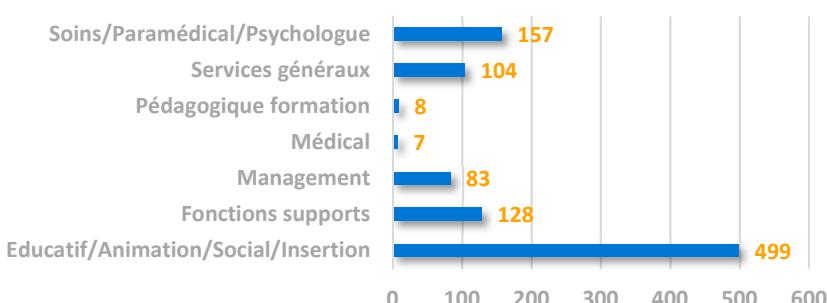
**Femmes** cadres et non cadres au 31/12/2024



**207**

**Hommes** cadres et non cadres au 31/12/2024

## Effectifs par catégorie professionnelle au 31/12/2024



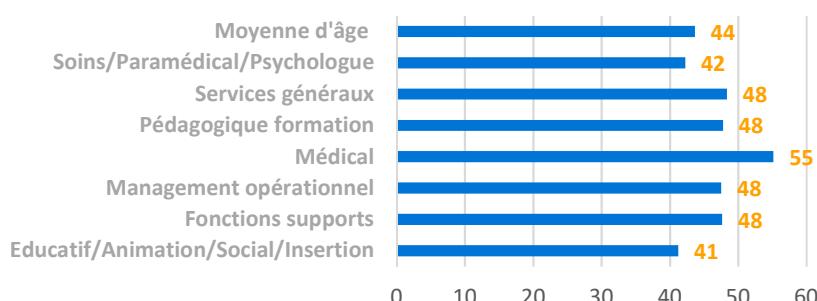
**913**

**CDI** au 31/12/2024

**73**

**CDD** au 31/12/2024

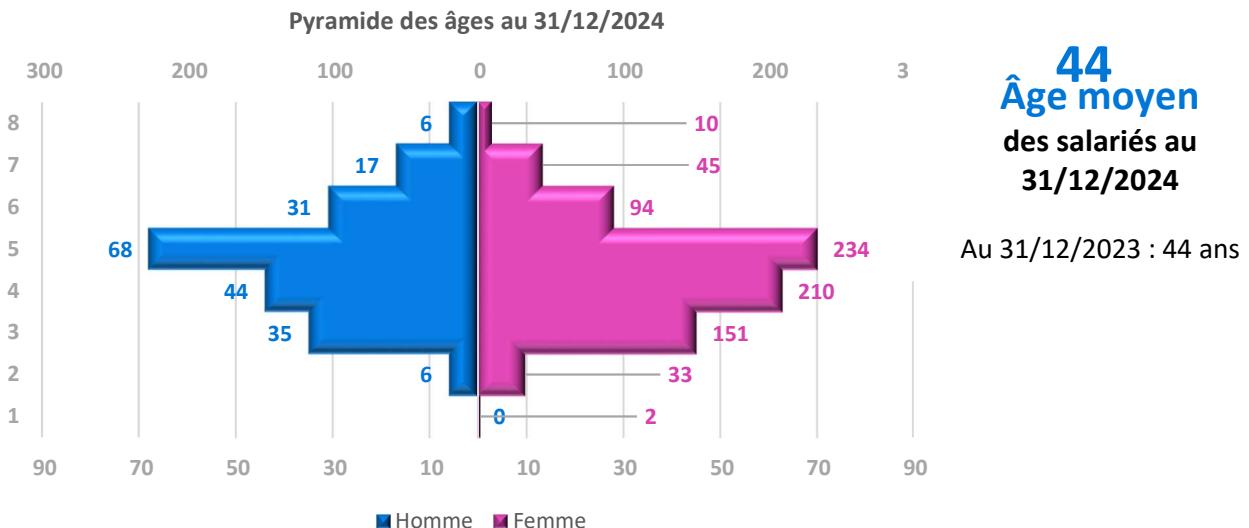
## Age moyen par catégorie professionnelle



**8 ans**

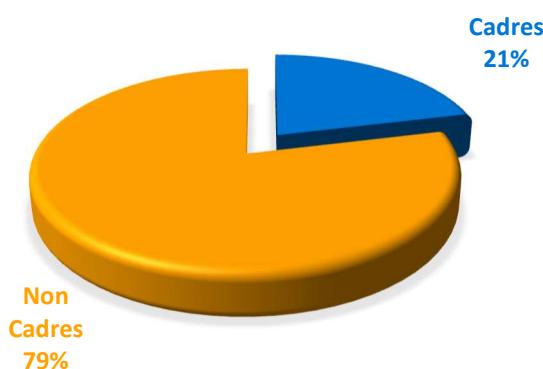
**Moyenne d'ancienneté**  
de l'ensemble des salariés au  
31/12/2024

Au 31/12/2023 : 8 ans

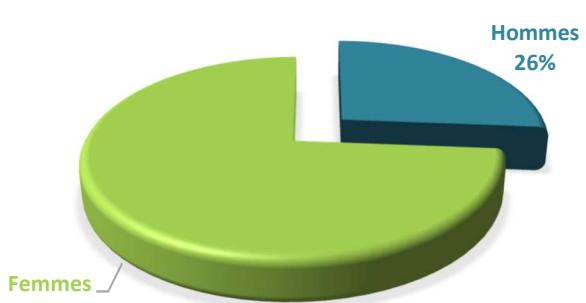


- FORMATIONS EN 2024

**4539**  
Jours de formation  
en 2024



**31 778**  
Heures de formation  
en 2024



- MOBILITE INTERNE

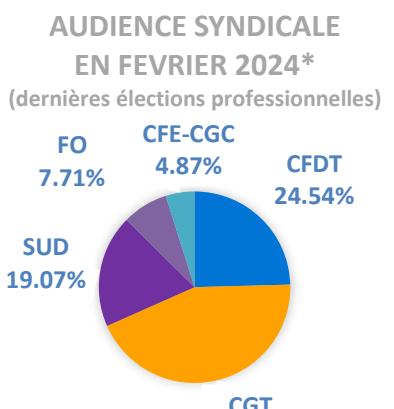
**16 salariés en CDI** ont bénéficié d'une mobilité interne en 2024

- INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

**3** délégués syndicaux centraux (CGT, CFDT et SUD)

**72 élus titulaires et suppléants** sur 86 sièges répartis sur  
**5 Comités Sociaux et Economiques (CSE).**

**24 membres titulaires et suppléants** sur 28 sièges au sein du  
Comité Social et Economique Central (CSE Central).



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

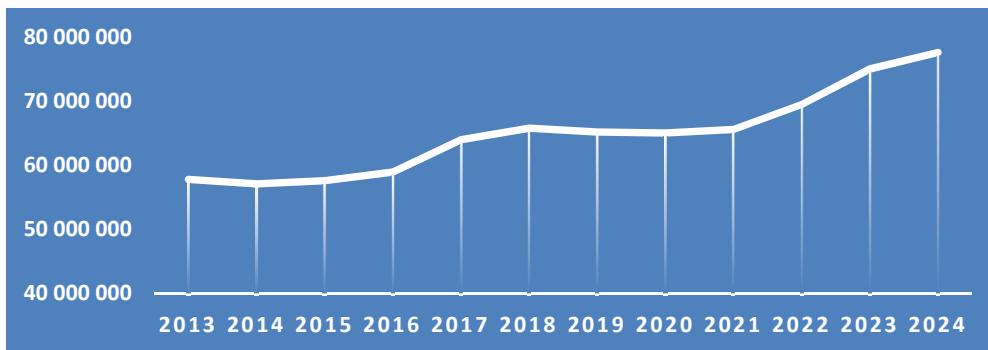
# BILAN FINANCIER

Budget 2013

57 858 618 €

Budget 2024

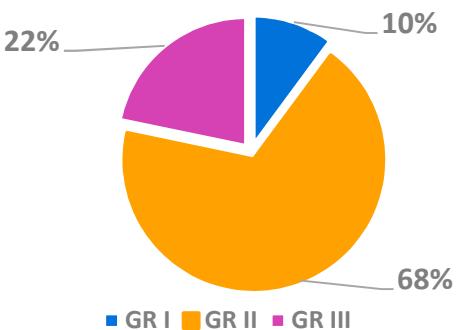
77 694 713 €



34 %  
entre 2013 et 2024  
(charges)

19 %  
entre 2019 et 2024  
(charges)

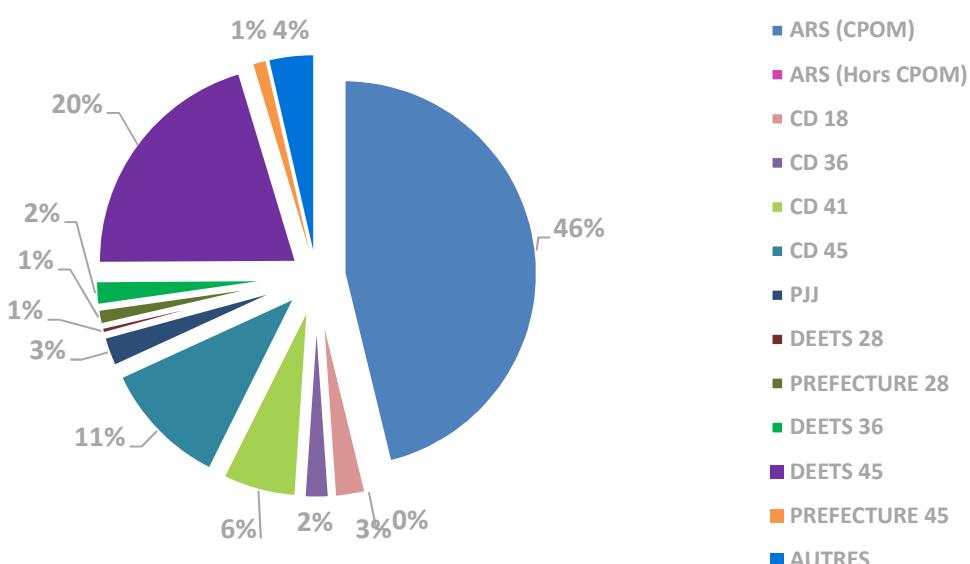
## COMPOSITION DU COMPTE ADMINISTRATIF 2024



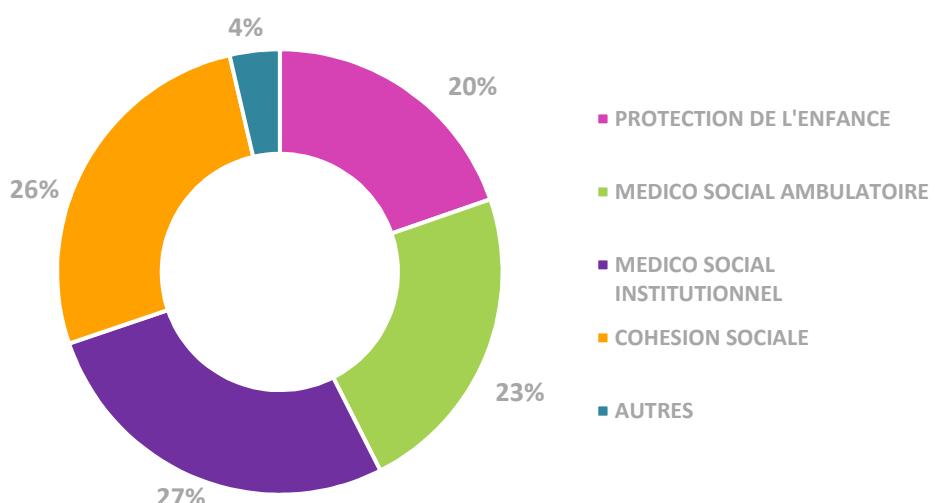
Chiffres clés en Milliers d' €	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Bilan</b>						
Fonds associatifs	4 296	4 296	3 939	3 939	3 939	3 939
Charges refusées par le tarificateur	-3 421	-3 886	-4 284	-4 569	-4 652	-4 660
Dépenses non opposables au tarificateur	-3 952	-4 224	-4 269	-4 270	-4 193	-4 156
Réserves et subventions	11 363	11 002	11 101	10 752	17 271	18 325
Provisions	4 656	4 998	5 469	5 899	6 313	6 916
Emprunts	4 651	4 229	3 829	3 489	3 187	2 891
Fonds dédiés	2 374	1 325	1 307	1 300	1 763	2 414
Actif immobilisé net	20 169	19 210	18 874	18 518	18 093	18 023
			0	0	0	0
<b>Bilan financier</b>						
Fonds de roulement d'investissement	945	838	-3 759	-3 666	2 880	4 759
Fonds de roulement d'exploitation	7547	10 423	19 724	19 888	21 986	24 037
Excédent de financement d'exploitation	4714	5 060	3 678	5 003	3 914	5 617
Trésorerie	13206	16 322	19 643	24 891	25 901	29 654

Chiffres clés en Milliers d'€	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Exploitation</b>						
Produits d'exploitation	65 317	66 429	68 980	71 920	75 502	76 969
Charges d'exploitation	64 358	64 716	65 362	68 670	73 509	75 476
Résultat d'exploitation	959	1713	3618	3250	1993	1493
Résultat financier	-172	-134	-124	-115	-66	76
Résultat exceptionnel	166	1517	350	383	-338	-627
Impôt sur les sociétés					-3	-17
Résultat avant reprise	953	3095	3844	3518	1585	926
Reprise d'excédent	199	247	304	729	1048	1453
Reprise de déficit	-396	-345	-711	-124	-60	-162
Résultat à affecter	757	2997	3437	4124	2573	2217

## REPARTITION DES CHARGES PAR FINANCEURS 2024



## REPARTITION DES CHARGES PAR SECTEUR D'ACTIVITE 2024



# LE CONTRÔLE DE GESTION



## ■ COHESION SOCIALE

- ▶ Mise en place d'un outil permettant d'alimenter et d'actualiser des données et des graphiques pour le rapport d'activité par dispositif.
- ▶ Développement et entretien des outils et indicateurs déjà en place :
  - Suivi des mouvements des usagers
  - Gestion des stocks des mobiliers
  - Gestion des logements

## ■ COMPTABILITE ET FINANCE

- ▶ Développement et entretien de l'outil de pilotage CPOM ARS.
- ▶ Actualisation périodique des tableaux de suivi budgétaire :
  - Maquettes situation comptable
  - Maquettes compte administratif
  - Maquettes préparation budgétaire

## ■ RESSOURCES HUMAINES

- ▶ Mise en place de l'outil engagement paie.
- ▶ Participation à l'actualisation des tableaux de bord RH paie.
- ▶ Actualisation périodique des formulaires RH.

## ■ Audit énergétique

- ▶ Développement et entretien de l'outil audit énergétique.
- ▶ Mise en place des nouveaux indicateurs.

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 2022 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 2024

- 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, MSS)
- Suite au dépôt fin 2023 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 accepté par l'ARS, appel d'offre, rédaction du cahier des charges et contractualisation avec l'éditeur (solution Imago d'Evolucare)
- Transformation numérique de l'Hopital de jour/SAFT en CAMSP/SESSAD TDN.

### ► 2nd semestre 2024

- Démarrage du déploiement du DUI Imago d'Evolucare sur les secteurs PROTECTION DE L'ENFANCE et de la COHESION SOCIALE.
- Fin du programme du DUI Vivality sur les secteurs Ambulatoire et Institutionnel.
- Déploiement du DUI Vivality de CEGI ALFA sur les établissements CAMSP/SESSAD TND.
- Déploiement d'une solution de Gestion Immobilière pour le service du SGI.
- Déploiement à l'utilisation de la plateforme Intranet PHINET.

### ► Hébergement en mode SAS de la solution de gestion de temps OCTIME.

## OUTILS TECHNIQUES

- Installation de nouveaux points wifi plus performants et plus sécurisés  
► Préparation et étude au remplacement de l'infrastructure actuelle datant de 2019.

## REGLEMENTATION

- Reprise et actualisation des procédures relatives travaux à la Réglementation Générale de la Protection des Données.

# LA DEMARCHE QUALITÉ



- ▶ Accompagnement et suivi de la démarche qualité, avec participations à des Copils Qualité de secteurs et d'établissements.
- ▶ Participation à des réunions rassemblant les salariés des différents secteurs d'activité de l'association : attachées et assistantes de direction, d'accueil des nouveaux salariés, réunion annuelle des cadres de l'Aidaphi.
- ▶ Prospection d'un logiciel qualité associatif auprès de différents prestataires possibles, dont Qualinéo, Agéval et GépiConseil.
- ▶ Sensibilisations à la démarche d'évaluation HAS et guide de prévention de la maltraitance auprès des cadres des secteurs d'activité.
- ▶ Préparations et suivis des évaluations externes réalisées en 2024 dans le secteur de la protection de l'enfance et accompagnement de la démarche d'autoévaluation pour un établissement de la cohésion sociale.
- ▶ Etat des lieux des outils/procédures qualité développés jusque-là au niveau de l'association, avec un point d'attention porté à l'utilisation des supports dédiés au recueil et traitement des événements indésirables ainsi que des fiches communication (satisfactions et insatisfactions des personnes accompagnées).
- ▶ Recensements des actions concernant la démarche qualité dans différents secteurs à l'appui d'un tableau PACQ (Plan d'Amélioration Continue de la Qualité) identifiant les travaux en cours par établissements et services sur un même secteur d'activité.
- ▶ Mission de transition pour un établissement du secteur MSI de février à novembre 2024, avec fin de mission de Direction d'un autre établissement du même secteur en février 2024.

# LE CONSEIL TECHNIQUE



## ► TRAVAUX CPOM ARS :

Coordination des travaux du CPOM en interne lien avec la Direction Générale, la Direction Administrative et Financière et les directions d'activité, ce qui correspond aux :

- Finalisation des fiches actions (transversales)
- Rédaction du contrat CPOM avec les fonctions supports et les directeurs d'activité.
- Finalisation de fiches « objectifs » par établissement/service/dispositif en lien avec les remontées des directeurs d'établissement et des directeurs d'activité.
- Lancement des travaux relatifs aux indicateurs (outil de suivi)

## ► TRAVAUX CPOM COHESION SOCIALE :

Participation à l'élaboration et la rédaction du contrat CPOM Cohésion Sociale avec la Directrice administrative et financière.

## ► SUIVI ET CONTROLE DU TABLEAU ENERGETIQUE

Intensification des contrôles des saisies tant sur les aspects bâtiments que sur les aspects véhicules en vue de la réalisation de l'audit énergétique.

## ► TRAVAUX RELATIF A LA TRANSITION ENERGETIQUE AU SEIN DE L'AIDAPHI :

- **Décret Tertiaire** (concernant les établissements de plus de 1000 m<sup>2</sup>) : suivi du dossier en lien avec le prestataire sur les consommations de 2023 pour renseignement de la plateforme OPERAT.
- **Lancement du 4<sup>ème</sup> audit énergétique** au sein de l'association : réalisation d'un cahier des charges (centralisation des données énergétiques de toute l'association des bâtiments et du parc automobile), recherches prestataires.  
Le lancement de la mission en septembre 2024 avec un suivi régulier pour veiller au bon déroulement de la mission confiée au prestataire, incluant des points de coordination fréquents ainsi que la transmission de données complémentaires au fil des audits.
- **Renouvellement du partenariat avec Blablacar Daily.**

## ► DOSSIER INDICATEURS ANAP ET ENC :

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

#### ► LA MINUTE VERTE – AIDAFIL :

Pour sensibilisation autour des questions liées à l'environnement, les économies d'énergie (sobriété énergétique), mise en évidence des actions de l'Aidaphi dans ce domaine, ... et ce avec le soutien de la chargée de la communication.

#### ► DOSSIERS DIVERS :

- Indicateurs d'activité associatifs, contribution aux rapports d'activité associatif.
- Appels à projet Cohésion sociale en collaboration avec la Directrice des services de logement adapté et de la gestion immobilière de la Cohésion sociale et de l'équipe ERL.
- Projets immobiliers : participation aux instances associées à ce dossier et rencontre avec prestataire (FIBOIS, Agence de l'eau) en lien avec Finances et Territoires et ce pour la recherche de solutions financements complémentaires pour les projets immobiliers.
- Participation à divers instances (CODIR, COMEX, COPIL, ...)
- Mise en place de contrats groupés (abonnements ASH en lien avec l'assistante de direction du siège social)
- Formations (Eco-conduite/risques routiers, Word approfondi, Excel approfondi)



# LA MAINTENANCE ET LA SECURITE



- ▶ Visite des 90 établissements et services de l'association dans les départements d'Eure-et-Loir, du Loiret, de l'Indre, du Loir-et-Cher, du Cher, continuité de la mise en place de nos obligations technique et sécurité incomptant aux établissements et services.
- ▶ Mise en concurrence de différents prestataires.
- ▶ Suivi des tableaux de bord reprenant les différents points des obligations technique et sécurité pour les établissements et service. Contrôle de ces différents aspects.
- ▶ Conseil auprès des différentes directions sur les aspects techniques et sécurité.
- ▶ Support technique avec le service informatique (câblage)
- ▶ Continuité de suivi des plans d'actions, pour chaque établissement et services relatifs aux obligations réglementaires. (Légionellose, à l'alarme incendie, extincteur...)
- ▶ Participation active à la commission technique et sécurité.
- ▶ Participation au dossier décret tertiaire.
- ▶ Travail en collaboration avec le DUERP Rapport d'activité.
- ▶ Suivi et conseil concernant la construction et la modification des bâtiments en lien avec la direction et l'architecte.

# LA COMMUNICATION



## ► ORGANISATION D'UNE JOURNÉE ASSOCIATIVE

- Journée « partage d'expériences »
- 8 octobre 2024, à la salle des fêtes de St Jean de Braye
- Thématique : « *la pratique artistique au service de l'inclusion sociale et de la participation citoyenne des plus vulnérables* »

### Rappel du programme et des participants

- MATINEE : partenaires
  - Culture du cœur : rappel des fondements des droits culturels ainsi que de la genèse et les valeurs défendues par Cultures du Cœur / Présentation des outils, des accompagnements possibles avec les travailleurs sociaux...
  - Réseau Culture Santé Centre-Val de Loire : présentation des missions relatives à la dynamique Culture Santé, de fédérer, faciliter, animer, expérimenter, faire monter en compétences et valoriser.
- MATINEE : témoignage
  - Malik Soares, pour son projet QASAR : témoignage d'un ancien enfant placé devenu artiste qui a présenté le projet qu'il a mené avec des enfants placés en foyer d'urgence.
- APRES-MIDI : partage d'expériences
  - [KRUN] – groupe de musique expérimentale, par les REVERIES
  - LE FLOU – projet danse, par le SESSAD 36
  - CHANSIGNE – projet d'expression artistique, par le SESSAD 18
  - STAGE FESTIVAL INTERNATIONAL DARC – présentation de la participation de Sophie, travailleur handicapée, par l'ESAT Les Ateliers des Fadeaux
- APRES-MIDI : théâtre – retours sur ateliers et représentation
  - Représentation de la pièce « Je rêvais d'un autre monde »,
  - Bord-plateau par Benjamin OPPERT : retour sur les ateliers théâtre menés avec les jeunes des DITEP du Loiret, sites de St Jean de Braye et de Châlette sur Loing.
- EN LIBRE ACCES TOUT AU LONG DE LA JOURNÉE : espace exposition
  - « L'atelier photo », par l'AEMO 45
  - « Le portrait », par le CHRS Descamps
  - « Asile », par l'HUDA 36
  - « Les masques », par le DITEP 45 – site de Châlette

- « La pratique artistique aux Ateliers des Fadeaux », par l'ESAT les Ateliers des Fadeaux
- « Projet Chansigne », par le SESSAD 18
- « Circonvolutions », par Les Rêveries

Une belle participation des professionnels dans l'ensemble : que ce soit sur scène, dans l'espace exposition, ou dans le public.

### ► DEPLOIEMENT DE LA PHASE TEST DE PHINET, L'INTRANET DE L'AIDAPHI

- Déploiement de la phase test à tous les salariés : en novembre 2024
- Ajustements réalisés : page d'accueil, accès aux bases documentaires, gestion des notifications...

### ► COMMUNICATION INTERNE

- Absorption d'AidaFil par PhiNet : les actualités des établissements restent estampillées AidaFil, mais n'intègrent plus le format newsletter trimestriel désormais remplacé par une publication plus instantanée via PhiNet.

# CHARTE DES VALEURS

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



## ► 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'usager 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*