



Fédérer les acteurs et agir en proximité...

MÉDICO-SOCIAL
AMBULATOIRE

MÉDICO-SOCIAL INSTITUTIONNEL

PROTECTION
DE L'ENFANCE

COHÉSION SOCIALE

RAPPORT
D'ORIENTATIONS

2026



Orientations associatives

La période 2025-2026 s'inscrit dans une **phase de transition et de continuité pour l'Aidaphi**. Suite à la nomination d'un nouveau directeur général en fin d'année 2024, la dynamique engagée par sa prédécesseur se poursuit avec la volonté affirmée de maintenir et d'approfondir les transformations initiées depuis la sortie de la crise sanitaire liée à la COVID-19.

L'Aidaphi a amorcé une mutation profonde visant à adapter son fonctionnement, ses modes d'intervention et son organisation interne aux enjeux contemporains de la protection de l'enfance, de l'accompagnement du handicap (ambulatoire et institutionnel), de l'hébergement et de la réinsertion des publics en situation de précarité. Cette transformation se poursuivra durant les prochaines années avec une attention particulière portée à la consolidation des actions engagées et à l'adaptation continue des dispositifs et services.

En 2025, une **démarche d'actualisation du projet associatif** a été conduite avec l'appui du Cabinet Réalités et Projets. Une fois validé, le projet associatif, porteur de la vision politique de l'Aidaphi, donnera lieu à une déclinaison stratégique à travers l'élaboration d'un projet de direction générale. Ce dernier constituera la feuille de route pour l'ensemble des secteurs d'activité, des établissements et des services de l'association.

Pour ces raisons, **2026 se caractérise par sa dimension transitoire** tout en s'articulant autour de deux axes majeurs et complémentaires indispensables pour continuer à agir : « Consolider » et « Anticiper ».

- ▶ L'axe « **Consolider** » se concentre sur le renforcement des actions et des dispositifs existants, avec l'objectif de pérenniser les avancées réalisées ces dernières années. Il s'agira notamment d'améliorer l'organisation interne, d'adapter et renforcer les compétences des professionnels et de garantir une qualité de service optimale pour les publics accompagnés.
- ▶ L'axe « **Anticiper** » vise quant à lui à préparer l'avenir en identifiant les besoins émergents, en adaptant les réponses apportées et en innovant dans les modes d'intervention. Cette démarche pro active et prospective permettra d'anticiper les mutations sociales, économiques et réglementaires susceptibles d'impacter les missions de l'Aidaphi.

Ces deux axes se complètent et se renforcent mutuellement. La consolidation des acquis est indispensable pour garantir une base solide sur laquelle s'appuieront les adaptations futures et l'élaboration d'actions innovantes. De même, l'anticipation des évolutions à venir permettra de préserver et d'améliorer les dispositifs existants.

L'engagement de la direction générale, des directions de secteurs d'activité et des établissements et services sera déterminant pour déployer ces deux axes de façon cohérente et efficient, dans le respect des valeurs et des engagements de l'Aidaphi.

De plus, en 2024 et 2025, l'Aidaphi a conclu 2 **contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens** avec ses principaux financeurs : ARS, Etat et Conseil Départemental. Un 3^{ème} est en cours de négociation avec le Conseil Départemental du Loiret. Ces contrats servent de boussoles pour les établissements concernés.

Enfin, l'Aidaphi est bien plus qu'une association. Forte de plus de **40 ans d'histoire**, elle incarne un **engagement durable et reconnu** dans les territoires où elle intervient. Cette reconnaissance est le fruit d'un travail constant et rigoureux mené par ses équipes, en lien avec ses partenaires institutionnels, les autorités de tarification et de contrôle, mais aussi et surtout grâce à la confiance que lui accordent

les personnes qu'elle accompagne. Cette confiance est précieuse et doit être continuellement renforcée par des actions concrètes et une vision partagée.

L'Aidaphi, grâce à son histoire et à son savoir-faire, s'inscrit dans une dynamique de consolidation et d'anticipation qui témoigne de sa **volonté d'évoluer et de s'adapter** à un environnement en perpétuel changement. Pour maintenir et renforcer cette position, l'association doit accorder une attention particulière à son attractivité et à sa visibilité.

Ainsi, **l'Aidaphi renforcera son attractivité** en valorisant les compétences de ses salariés, en favorisant la formation continue et en développant des parcours professionnels motivants. Une meilleure communication interne et externe est essentielle pour accroître sa visibilité, attirer de nouveaux talents et affirmer son positionnement auprès des partenaires institutionnels.

Le développement d'une culture employeur forte et partagée repose sur l'identification des salariés aux valeurs de l'association, la fierté d'appartenance, la reconnaissance des réussites, ainsi que la promotion de l'initiative et de la créativité. L'accompagnement managérial et la formation continue sont des leviers clés pour ancrer cette culture et favoriser un management bienveillant et participatif. En adoptant une démarche tournée vers les besoins des personnes accompagnées, l'adaptation des organisations et des pratiques, l'attractivité, la visibilité et la construction d'une culture employeur forte, l'Aidaphi se donne les moyens de renforcer sa position d'acteur incontournable du secteur social et médico-social. L'association pourra ainsi poursuivre sa mission avec détermination, en garantissant un accompagnement de qualité à toutes les personnes qu'elle soutient, tout en assurant l'épanouissement et la reconnaissance de ses équipes.

L'Aidaphi possède ou est en **capacité d'identifier toutes les ressources humaines, matérielles et organisationnelles pour relever les défis de demain**. Forte de son histoire, de ses valeurs et de son engagement en faveur des personnes les plus fragiles, elle doit poursuivre son développement en consolidant ses acquis et en anticipant les évolutions à venir.

🟡 Les perspectives 2025 de l'Aidaphi en matière de GESTION FINANCIERE :

- ▶ Elaboration de plans pluriannuels d'investissements sur l'ensemble des structures de l'Aidaphi
- ▶ Poursuite de la recherche et de la mise en place des financements nécessaires à la bonne réalisation des projets immobiliers.
- ▶ Poursuite de l'accompagnement de la montée en compétence des fonctions comptables dans l'ensemble des établissements et services.
- ▶ Déploiement du logiciel de dématérialisation des factures sur l'ensemble de l'association
- ▶ Développement d'outils de gestion et d'aide à la décision en lien avec le contrôleur de gestion (affectations de résultats)
- ▶ Etablissement des premiers EPRD et ERRD sur le CPOM ARS.

🟡 LE CONTRÔLE DE GESTION

L'année 2026 poursuit la même direction que celles des années d'avant. De nouvelles solutions internes vont être déployées afin d'effectuer des tâches sur mesure, mais également dans le but de compléter les modules manquants de nos progiciels de gestion. Les outils qui existent déjà vont être actualisés, entretenus et développés pour répondre aux nouveaux besoins.

LES RESSOURCES HUMAINES

A l'instar de 2025, l'année 2026 sera une **année de consolidation** qui sera néanmoins marquée par l'issue de projets stratégiques (renouvellement des frais de siège, CPOM...) ou de dimension secteur d'activité mais à impact social fort, qui conditionnent pour partie l'adaptation des moyens dont dispose la fonction Ressources humaines et la réorientation de priorités.

L'issue d'appels à projets ou d'offres ainsi que les politiques d'évolution de l'offre ou de la structuration des dispositifs, établissements et services conditionnera les ressources humaines sur les plans quantitatifs (effectifs...) et qualitatifs (emplois et compétences). Ces évolutions impliqueront à la fois anticipation et réactivité et nécessiteront d'être en capacité d'élaborer, proposer et mettre en œuvre les actions adaptées en s'appuyant sur des moyens et des compétences adéquates.

L'intégration des nouveaux professionnels sera à concilier avec la gestion des fins de carrière dont le rythme devrait s'accroître en raison du nombre important de professionnels proche de l'âge de la retraite même si celui-ci ne peut plus désormais être pris en compte pour anticiper les départs du fait d'un découplage de plus en plus important entre l'atteinte de l'âge légal et le nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein en raison de parcours professionnels de moins en moins linéaires. Cette situation va nécessiter un renforcement des compétences en management intergénérationnel pour bénéficier de la dynamique induite par la diversité de profils au sein des équipes et adapter les organisations en conséquence. Elles incluront également la capacité à s'adapter aux profils des nouveaux professionnels et à leurs spécificités en matière de parcours professionnel ainsi qu'aux professionnels en seconde partie de carrière issus de reconversion professionnelle qui constituent une part croissante des effectifs.

L'exploitation opérationnelle du système associatif de gestion prévisionnelle des emplois et compétences et des parcours professionnels sera renforcée par l'appréhension par tous de ses composantes avec la mise à disposition d'outils intégrés et digitalisés et une formalisation préalable via un accord d'entreprise. Le système sera, si nécessaire, mis en corrélation avec le dispositif qui viendrait à être instauré par la convention collective unique étendue au niveau de la branche.

Le renforcement des compétences managériales dans les domaines de la sécurité, de la santé et des conditions de travail sera poursuivi en visant une acculturation complète des équipes de direction à l'évaluation et la prévention des risques professionnels et leur parfaite maîtrise des techniques et outils liées (DUERP, PAPRIACT, analyse et suivi des indicateurs...). Ils devront être également en capacité d'intégrer pleinement la dimension « qualité de vie au travail et conditions de travail – QVCT » dans leurs projets et actions. De même en matière de développement durable pour sa composante sociale.

L'appréhension par les équipes de nouvelles techniques et outils telle que l'intelligence artificielle sera accompagnée tant au niveau de la définition des compétences et formation induites et de l'adaptation des emplois et des organisations que de celui de l'évaluation des potentiels risques pour les professionnels. L'introduction de l'intelligence artificielle donnera lieu aux informations et consultations appropriées des instances représentatives du personnel. Intégrée au sein d'outils RH, l'intelligence artificielle contribuera directement à renforcer la capacité prospective et d'analyse de la fonction ressources humaines.

Le renforcement de l'attractivité de l'Aidaphi pour favoriser le recrutement de nouveaux professionnels et de la reconnaissance et du sentiment d'appartenance des professionnels en poste pour contribuer à leur maintien au sein de l'association constitueront des enjeux associatifs primordiaux. Le développement de la dimension marque employeur y contribuera favorablement.

2026 verra se poursuivre les efforts pour améliorer le dialogue social et faire des instances représentatives du personnel des espaces constructifs d'échange et de concertation. L'appui des directions par la fonction ressources humaines se poursuivra, renforcé par des moyens adaptés et soutenu par des initiatives spécifiques.

2026 consacrera la mise en œuvre intégrale du nouvel aménagement du temps de travail couplée à la gestion informatisée de l'organisation du temps de travail via le logiciel Octime.

La finalisation de l'automatisation et de la digitalisation de tous le processus ressources humaines et tout particulièrement l'élaboration des contrats de travail et la gestion des recrutements et de l'intégration des nouveaux professionnels devrait également ponctuer l'année 2026. De même que l'étude préalable à la mise en place d'un nouveau système d'information RH permettant de traiter efficacement et au niveau quantitatif et qualitatif mais également prospectif et analytique toutes les données RH nécessaires au bon fonctionnement des activités et à la mise en œuvre des stratégies et politiques associatives.

👉 L'Aidaphi se donne comme orientations 2026 en matière **INFORMATIQUE** de :

- ▶ Généraliser la communication au sein de l'Aidaphi en interne à l'aide de l'Intranet initié début 2025.
- ▶ Poursuivre la mise en place des logiciels usagers sur les secteurs de la Protection de l'Enfance et de la Cohésion Sociale grâce au programme de l'ESMS Numérique, des logiciels de gestion locative immobilière, ...
- ▶ Mise en place d'une nouvelle infrastructure.
- ▶ Renforcement des procédures de sécurité dans le cadre de la cybersécurité.
- ▶ Mettre à jour les procédures relatives aux obligations du Règlement Général de la Protection des Données (RGPD).
- ▶ Engager la mise en place de la dématérialisation des factures pour répondre la réglementation prévue au 1^{er} septembre 2026.

👉 LA DÉMARCHE QUALITÉ

Les orientations 2026 concernant la démarche qualité associative se dessinent de la façon suivante :

- ▶ **Poursuite de la structuration globale et par secteur de la démarche qualité** associative par la formalisation d'outils de suivis communs, accompagnés de procédures favorisant la mise en œuvre des démarches qualité d'établissement ainsi que leur mise en cohérence.
- ▶ **Validation du choix du logiciel qualité** retenue qui pourrait être déployé en 2026. Il permettrait de faciliter le déploiement et l'articulation des différents niveaux d'une démarche qualité à tous les niveaux de traitement et de suivi requis. Ce logiciel permettra une véritable amélioration du pilotage de cette démarche, offrant aux directions de secteurs, d'établissements, aux équipes de terrain, ainsi qu'à la direction générale, une perception précise et immédiate des différents niveaux d'avancement dans chaque domaine touchant à la qualité (évaluation, gestion des risques, gestion documentaire, bientraitance, outils de la loi 2002-2, etc...). Cela conduira

également à une dématérialisation de ces supports, facilement accessibles dans leurs versions actualisées à tout professionnel de l'Association, ainsi qu'aux supports utiles aux bénéficiaires, sur tous les territoires et dispositifs.

- ▶ Un **nouvel organisme évaluateur sera retenu via un appel d'offre** en vue d'assurer les évaluations HAS programmées entre 2026 et 2030. Les établissements et services des secteurs MSA et MSI devront être évalués à l'échéance du 1^{er} trimestre 2027. Ce qui signifie que certaines de ces évaluations commenceront dès avril 2026. C'est pourquoi nous procéderons au recrutement du nouvel organisme évaluateur vers novembre 2025 pour un début de mission début 2026.
- ▶ La **procédure de gestion des risques** comprenant les événements indésirables, les événements indésirables graves, les faits de maltraitements ainsi que l'expression des personnes accompagnées a été actualisée et diffusée auprès de toutes les directions de secteurs et d'établissements. Nous accompagnerons son déploiement et son appropriation par l'ensemble des professionnels. Il en sera de même pour le guide associatif de prévention de la maltraitance et de promotion de la bientraitance.
- ▶ Un **tableau de suivi des outils de la loi 2002-2** sera actualisé afin de mettre à jour le bilan de la situation pour chaque établissement et service. Son renseignement permettra de déterminer les actions à prioriser pour chacun. Un tableau complémentaire recensant les obligations faites aux directions viendra compléter cet outil offrant ainsi à toutes les directions une vision complète et synthétique sur 2 documents des obligations diverses à respecter.
- ▶ La procédure de **Gestion Documentaire** associative sera également actualisée, terminée et diffusée. Elle constitue une procédure socle pour toutes les autres. Il est donc nécessaire de permettre l'aboutissement de ce travail afin de donner à chaque professionnel une base claire et structurante à l'ensemble des procédures de terrain.

✓ LE CONSEIL TECHNIQUE s'attèlera en 2026 à :

- ▶ **Transition énergétique** : Mise en conformité de l'association au regard de l'obligation relatives au décret « BACS » du 20 juillet 2020 pour « Building Automation & Control Systems » qui détermine les moyens permettant d'atteindre les objectifs de réduction de consommation fixés par le décret tertiaire. Cette norme impose de mettre en place un système d'automatisation et de contrôle des bâtiments. Le conseil technique suivra également le dossier décret tertiaire ainsi que le suivi du tableau énergétique de l'association.
- ▶ **Renouvellement des agréments** Intermédiation locative et ingénierie sociale de la Cohésion sociale et également le renouvellement de l'agrément « Organisme de Bienfaisance ».
- ▶ **Création de contenu la Minute verte** et mise en place d'action de sensibilisation aux enjeux climatiques.

✓ Les orientations 2026 du responsable **MAINTENANCE ET LA SÉCURITÉ** s'axeront autour de :

- ▶ Pérenniser les prestations sécurité incendie.
- ▶ Optimiser les prestataires suivant les départements.
- ▶ Conseil et analyse en cas de projet Suivi des actions de prévention mises en œuvre.

- ▶ Les contrôles suivis et élaboration des plans d'action aussi bien préventif, sécuritaire, économique.
- ▶ Continuité de la mise en place et du suivi d'accessibilité des locaux.
- ▶ Continuité de suivi de modernisation et de construction des bâtiments.

✔ **LA COMMUNICATION** sera essentiellement tournée vers la célébration des 40 ans de l'Aidaphi

- ▶ Les évènements portés et organisés par les établissements seront l'occasion d'une mise en valeur du service, de ses missions, des personnes qu'il accompagne et des professionnels qui le composent.
Les évènements seront célébrés et partagés tout au long de l'année 2025, en interne comme en externe, et seront estampillés « 40 ans ».
Un kit de communication sera mis à la disposition des établissements organisateurs : kakémonos, goodies...
En fin d'année, tous les évènements seront rassemblés dans un album souvenir.
- ▶ PhiNet poursuivra son déploiement et continuera de développer ses propositions aux salariés.
- ▶ Finalisation du déploiement du nouveau logo comme identifiant chacun des établissements et services ainsi que leurs antennes.

Alexandre HAUSKNOST
Directeur Général de l'Aidaphi

SECTEUR D'ACTIVITÉ MÉDICO-SOCIAL AMBULATOIRE

Orientations générales du secteur

Le secteur d'activité médico-social ambulatoire couvre 2 secteurs de l'action sociale et médico-sociale avec **une diversité des prestations offertes sur 4 départements de la région Centre-Val de Loire** :

- ▶ Dans le Cher à Bourges : un CAMSP avec une antenne à Saint-Amand-Montrond, un CMPP avec la même antenne et un SESSAD,
- ▶ Dans l'Indre à Châteauroux : un CAMSP « *Le Colombier* » avec 3 antennes à Argenton sur Creuse, Chatillon et Le Blanc, un CMPP « *Le Colombier* » avec les 3 mêmes antennes et un SESSAD Arc-En-Ciel ainsi qu'un ESAT⁽¹⁾ « *Les Ateliers Les Fadeaux* ».
- ▶ Dans le Loir-et-Cher à Blois : un CMPP avec 2 antennes à Mer et Vendôme et un SESSAD.
- ▶ Dans le Loiret : un CMPP à Saint-Jean de Braye avec 3 antennes à Orléans La Source, Pithiviers et Sully, un LAEP⁽¹⁾, un CAMSP TND, un SESSAD TND et la PCO 45⁽¹⁾ à Orléans.

(1) CMPP : Centre Médico Psycho Pédagogique
CAMSP : Centre d'Action Médico-Social Précoce
ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail
LAEP : Lieu d'Accueil Enfants Parents
PCO : Plateforme de Coordination et d'Orientation
SESSAD : Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile

CONTEXTE

« **Troubles du Neuro-Développement** » est le maître mot s'imposant dans le paysage de l'action médico-sociale depuis ces dernières années, qu'il bouscule, amenant un accompagnement avec de nouvelles approches et méthodes, apportant des réponses tant attendues. Cette expression synthétise l'impact des neurosciences et la révolution qui en découle dans les modalités d'accompagnement des bénéficiaires.

Cette avancée vers la mise en pratique des enseignements des recherches génétiques et neurologiques progresse à un rythme soutenu. Ces changements de paradigme mettent en tension les équipes entre vision d'hier et vision de demain.

Une Délégation Interministérielle a été créée en 2018 afin d'accompagner ces équipes dans le suivi des directives et des moyens qui se succèdent (PCO, outils, RBPP, CNR formation TND, ...).

La mise en œuvre de ces nouvelles approches et méthodes s'impose dans une logique de repérage précoce, de pose de diagnostic, de mise en place de parcours, engendrant une nouvelle mutation du paysage médico-social et évitant toute rupture de parcours.

Des plateformes et des instances s'insèrent entre l'ARS et les structures médico-sociales des plateformes et instances départementales ou régionales pluridisciplinaires (PCPE, ERHR, PRH, DAC, PCO, ...), avec pour mission d'articuler ces liens inter-institutionnels entre les structures médico-sociales et sanitaires de ligne 2 dans l'intérêt de la personne. Ce n'est plus une option mais une obligation.

Dans ce contexte, **le tronc commun des objectifs du secteur d'activité médico-social ambulatoire répond aux orientations suivantes :**

CPOM 2024-2028

- ▶ **Mettre en œuvre les axes et/ou les fiches actions du CPOM 2024-2028** aux regards des évolutions nationales, des nouveaux enjeux des politiques publiques et conformément aux orientations associatives. Il s'agit principalement d'éviter les ruptures de parcours des bénéficiaires, d'adapter l'offre aux besoins dans une logique de parcours coordonnés et inclusifs, de développer l'autodétermination des personnes, d'améliorer constamment la qualité des accompagnements en favorisant l'adaptation des pratiques professionnelles et, ce, en ayant à cœur la transition énergétique, la gestion des risques, le renforcement du système d'information.
- ▶ **Mise en place d'indicateurs de suivi** pour l'activité (*que ce soit la mesure des séances, de la file active, de la file d'attente, des fins de parcours*), le suivi et la gestion budgétaire, les investissements (PPI) avec l'appui du DUI.
- ▶ **Déployer les projets immobiliers priorités aux PPI Inter-secteurs médico-sociaux**, notamment sur le site de Pithiviers, veiller à la maintenance, aux travaux de sécurité des établissements du secteur, conformément au PPI et à la réglementation.
- ▶ **Finaliser la phase opérationnelle de l'évolution de l'offre des CMPP et des CAMSP**, conformément aux politiques et stratégies nationales en lien avec les TND et aux RBPP de la HAS, avec mise en place du nouveau plateau technique, accompagnement aux nouvelles pratiques / méthodes des professionnels avec des formations et de la supervision.
- ▶ **Construire le bâtiment qui accueillera la PCO 45** sur le site de Saint Jean de Braye (début des travaux : 4^{ème} trimestre 2025)
- ▶ **Poursuivre la montée progressive de l'activité du CAMSP TND et SESSAD TND du Loiret, fruit de la transformation au 1^{er} Janvier 2024 de l'ex-Hôpital de Jour Pierre Chevaldonné à Orléans**, conformément aux deux projets de service élaborés courant 2024 et suite au déménagement en Mai 2025 de ces deux nouvelles structures sur le site de l'ancien siège de l'Aidaphi au 71 Avenue Denis Papin à Saint-Jean de Braye. Ces structures sont intégrées au CPOM 2024-2028.
- ▶ **Poursuivre la transformation de l'offre des ESAT** ➔ Poursuite des actions et accompagnements de qualité conformément à la réglementation. L'ESAT « *Les Fadeaux* » est intégré dans ce CPOM 2024-2028.
- ▶ **Intégrer SERAFIN PH** dans la déclinaison des besoins des bénéficiaires, des prestations proposées par les établissements concernés à savoir les SESSAD.
- ▶ **Poursuivre l'optimisation des plateaux techniques du secteur** : en lien avec l'évolution de l'offre, des politiques nationales en liaison avec les TND, le respect des Recommandations des Bonnes Pratiques Professionnelles ; pour se faire, la diffusion des offres d'emploi via les réseaux sociaux, la communication sur les actions de l'Aidaphi sont des leviers

REPERAGE PRECOCE DES TND

- ▶ **La PCO 45, porte d'entrée du repérage précoce des TND sur le département du Loiret :**
 - Assurer la montée en charge de la file active avec un développement qualitatif de ce dispositif.
 - L'équipe de la PCO45 dont le renforcement débuté en 2024, puis 2025, va permettre de fluidifier les parcours, d'impliquer encore davantage les familles au travers des formations et de la guidance parentale notamment.
 - Poursuite de la rédaction de nombreux process de fonctionnement.
 - Augmentation des conventionnements avec les libéraux.
 - Déploiement d'une solution informatique de gestion des parcours
- ▶ **Poursuivre les plans d'actions des 2 CAMSP 18-36 suite aux inspections de l'ARS** au printemps 2022 sur le CAMSP 36 et à l'automne 2023 sur le CAMSP pour assurer les missions des établissements conformément à la réglementation, aux RBPP, en lien avec la politique nationale autour des TND.
- **Réaliser du dépistage précoce, réduire les délais d'attente pour les admissions, fluidifier les files active et le parcours des bénéficiaires :** cet objectif à long terme, déjà inscrit au titre des précédentes orientations, nécessite une réorganisation des services avec la mise en place d'une gestion des listes d'attentes calibrées, en fonction des potentiels d'accueil de chacun de ces services. La création des services « *Admission / Diagnostic* » et « *Accompagnement* », la mise en place de process / Modes Opératoires (MOP) seront facilitants.
- ▶ **L'Aidaphi : responsable d'un plan de développement des compétences** au profit du repérage, du dépistage, de l'accompagnement des enfants porteurs de TND, de l'évolution de l'offre des CMPP/CAMSP, de la montée en charge de ses 2 structures créées au 1^{er} janvier 2024, le CAMSP et le SESSAD TND (fruits de la transformation de l'ex-Hôpital de jour) :
 - Poursuivre la phase opérationnelle du projet de l'évolution de l'offre des CMPP/CAMSP (18-36-41-45).
 - Mettre en œuvre l'accompagnement aux nouvelles approches des professionnels (TEACCH, ABA, PECS, ...) conformément aux RBPP « *Recommandations des Bonnes Pratiques Professionnelles* » de la HAS « *Haute Autorité de Santé* ».
 - Poursuivre l'utilisation optimum du DUI, permettant de suivre l'accompagnement de chaque usager ainsi que l'activité de chaque établissement ou service.

RESSOURCES HUMAINES DU PLATEAU TECHNIQUE (MEDECINS, ORTHOPHONISTES, ...)

- ▶ **Poursuivre les actions pour étoffer le plateau technique** malgré les carences sur les métiers en tension (médecins, orthophonistes, psychomotriciens, psychologues et neuropsychologues, ergothérapeutes, assistantes sociales, ...), travailler sur la visibilité de l'Aidaphi et l'attractivité de ces métiers aux yeux des potentiels candidats.
- ▶ **Poursuivre l'utilisation de la solution de télé médecine** mise en place début 2023 (Téladoc) avec les machines Neddie (à Bourges, Châteauroux, Blois, Orléans, Pithiviers, parfois partagées avec le secteur d'activité du Médico-Social Institutionnel), tout en maintenant les recherches de recrutement en interne de médecins spécialistes.
- ▶ **Pratiquer la mutualisation de temps médical** où les ressources existent encore.
- ▶ **Stabiliser les équipes, y compris celles de directions.**
- ▶ **Poursuivre l'accompagnement des salariés** au travers du plan de développement des compétences, de la GPEC, des plans d'actions suite à la démarche RPS et au DUERP, des entretiens professionnels, ...

QUALITE, MOTEUR PERMANENT DU PILOTAGE DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES

- ▶ **Poursuivre la démarche Qualité, levier facilitateur du pilotage des établissements et services. Cet objectif se déclinera par les actions suivantes :**
 - Appui sur l'outil associatif choisi AGEVAL afin de préparer les évaluations externes de 2027, tout en maintenant les instances en lien avec la démarche comme :
 - Les Comités de Pilotage Qualité au sein des établissements et au sein du secteur
 - Inciter les salariés à mettre en place ou actualiser les classeurs qualité et à y recourir (version papier ou dématérialisée), référence incontournable, ce qui implique de dynamiser la rédaction de process en lien avec les RBPP.
 - Actualiser et harmoniser les outils de la loi du 2 janvier 2002 : livrets d'accueil et règlements de fonctionnement sur la base d'une trame commune.
 - Les Inter-SESSAD, Inter-CMPP, Inter CAMSP permettant aux professionnels d'une même typologie de service d'échanger sur des sujets communs, de partager et capitaliser sur des pratiques, des outils, des procédures, ...
 - Les Comités de Direction tant au niveau des établissements que du secteur.
- Renforcer les moyens de recueils de l'expression et de la participation des bénéficiaires via, notamment, des enquêtes de satisfaction et la participation des représentants des usagers dans des instances de pilotage conformément aux engagements des projets d'établissements et services.
- **Poursuivre le déploiement des actions au niveau du secteur suite à l'Audit énergétique OID Consultants de fin 2024** et suivi en COPIL Développement durable à l'échelle de l'Aidaphi ; chaque établissement ayant des axes prioritaires selon ce qui a été identifié lors de cet Audit.

SI (Système d'Information) et DUI (Dossier Usager Informatisé)

- ▶ **Veiller à l'exploitation optimale de l'utilisation du DUI Alfa Next** dans les établissements et services par les professionnels, avec notamment les évolutions régulières du logiciel, développer l'utilisation des requêtes, la production de statistiques et de tableaux de bords via ce logiciel.
- ▶ **Déployer l'Interface Usagers** du DUI.
- ▶ **Finaliser la sélection d'une solution informatique pour les PCO 45 et 36** et/ou déployer la solution retenue.

Les orientations par établissement et service

CMPP du Loiret & LAEP Le Petit Pont

CMPP du Loiret

- ▶ Poursuivre la phase opérationnelle de l'évolution de l'offre pluriannuelle 2022-2026 sur plusieurs volets, à savoir :
 - L'organisation et le fonctionnement en lien avec le parcours révisé du jeune,
 - Le plan d'accompagnement des professionnels via des formations, puis supervisions aux diverses méthodes / approches TND pour tendre vers une reconnaissance de l'expertise du CMPP du Loiret,
 - Les plateaux techniques en matière de professionnels médicaux et paramédicaux,
 - Le partage, l'homogénéité et la transversalité, que ce soit des pratiques, du fonctionnement et des process entre même typologie de service par exemple lors des instances Inter-CMPP.

- ▶ Mettre en œuvre l'auto-évaluation conformément au référentiel d'évaluation des ESMS
- ▶ Concernant les locaux des antennes :
 - Finaliser le changement des locaux de l'antenne de Sully-sur-Loire,
 - Finaliser la localisation de l'antenne de Pithiviers du CMPP du Loiret.

LAEP

- ▶ Veiller à l'équilibre budgétaire de ce dispositif fragile en termes de sources de financement

ASAP

- ▶ Conforter la montée en charge de l'activité de l'ASAP « *Accueil et Soins pour Adolescents par la Parole* »

CMPP et SESSAD de Blois

CMPP de Blois

Dans le cadre de la stratégie nationale autour des TND « *Troubles du NeuroDéveloppement* », du renforcement des dispositifs en prévention, en dépistage et accompagnement de jeunes avec TND, poursuivre le projet d'évolution de l'offre 2023 / 2026 du CMPP avec l'entrée de l'établissement dans sa phase de transition où les 4 enjeux sont :

1. **Mobilisation du temps médical** : organisation optimale du temps médical sur la gestion des listes d'attente et gestion de la file active,
2. **Acquisition de nouvelles expertises par la poursuite du plan d'accompagnement, approches et méthodes comportementalistes** avec des formations comme SMART, sur le Projet Personnalisé, A.B.A, PECS, PEP 3, TEACH, MAKATON....
3. **Mise en application avec supervision** : appui auprès de l'analyste du comportement,
4. Mise en œuvre des **Projets Personnalisés** avec objectifs **SMART**.

Il s'agira également de poursuivre les recrutements en lien avec le plateau technique cible conformément au projet avec de nouveaux métiers comme les coordinateurs de parcours, ergothérapeute, éducateur spécialisé...

SESSAD de Blois

- Poursuite des travaux menés par le Comité qualité du SESSAD de Blois
- La réécriture du **projet de service**
- **COUPE SERAFIN – PH 2025** : mise en place de l'accompagnement v/s SERAFIN PH avec recensement des besoins des usagers, des prestations conformément à la codification SERFIN PH. Ce recueil s'inscrivant dans le cadre de la réforme de financement des ESSMS du champ du handicap.
- Réflexion sur l'attractivité des métiers en tension, notamment les orthophonistes avec la poursuite des conventionnements avec les libéraux et l'accueil de stagiaires...

Le CMPP et le SESSAD de Blois s'inscrivent également dans le partage, l'homogénéité et la transversalité, que ce soit des pratiques, du fonctionnement et des process entre même typologie de service par exemple lors des instances Inter-CMPP, Inter-SESSAD.

CMPP – CAMSP & SESSAD de Bourges

- ▶ Dans le cadre du projet de l'évolution de l'offre, le CMPP et le CAMSP de Bourges est au même point d'étape que les CMPP du 36 et du 41. En effet, dans le cadre de la stratégie nationale autour des TND « *Troubles du NeuroDéveloppement* », du renforcement des dispositifs en prévention, en

dépistage et accompagnement de jeunes avec TND, poursuivre le projet d'évolution de l'offre 2023 / 2026 du CMPP avec l'entrée de l'établissement dans sa phase de transition où les 4 enjeux sont :

1. **Mobilisation du temps médical** : organisation optimale du temps médical sur la gestion des listes d'attente et gestion de la file active,
2. **Acquisition de nouvelles expertises par la poursuite du plan d'accompagnement, approches et méthodes comportementalistes** avec des formations comme SMART, sur le Projet Personnalisé, A.B.A, PECS, PEP 3, TEACH, MAKATON....
3. **Mise en application avec supervision** : appui auprès de l'analyste du comportement
4. Mise en œuvre des **Projets Personnalisés** avec objectifs **SMART**,

Il s'agira également de poursuivre les recrutements en lien avec le plateau technique cible conformément au projet avec de nouveaux métiers comme les coordinateurs de parcours, ergothérapeute, éducateur spécialisé...

- ▶ **Le CMPP, le CAMSP et le SESSAD de Bourges** s'inscrivent également dans le partage, l'homogénéité et la transversalité, que ce soit des pratiques, du fonctionnement et des process entre même typologie de service par exemple lors des instances Inter-CMPP, Inter-CAMSP, Inter-SESSAD.
- ▶ Concernant les locaux : réfléchir à l'étude d'un projet de restructuration immobilière de l'antenne de St Amand.
- ▶ **Pour le SESSAD de Bourges ➔ COUPE SERAFIN – PH 2025** : mise en place de l'accompagnement v/s SERAFIN PH avec recensement des besoins des usagers, des prestations conformément à la codification SERFIN PH. Ce recueil s'inscrivant dans le cadre de la réforme de financement des ESSMS du champ du handicap.

CMPP CAMSP SESSAD & AIDA à Châteauroux

▶ Dans le cadre du projet de l'évolution de l'offre, le CMPP et le CAMSP de Châteauroux est au même point d'étape que le CMPP de Blois et de Bourges. En effet, dans le cadre de la stratégie nationale autour des TND « *Troubles du NeuroDéveloppement* », du renforcement des dispositifs en prévention, en dépistage et accompagnement de jeunes avec TND, poursuivre le projet d'évolution de l'offre 2023 / 2026 du CMPP avec l'entrée de l'établissement dans sa phase de transition où les 4 enjeux sont :

1. **Mobilisation du temps médical** : organisation optimale du temps médical sur la gestion des listes d'attente et gestion de la file actives
2. **Acquisition de nouvelles expertises par la poursuite du plan d'accompagnement, approches et méthodes comportementalistes** avec des formations comme SMART, sur le Projet Personnalisé, A.B.A, PECS, PEP 3, TEACH, MAKATON....
3. **Mise en application avec supervision** : appui auprès de l'analyste du comportement
4. Mise en œuvre des **Projets Personnalisés** avec objectifs **SMARTs**

Il s'agira également de poursuivre les recrutements en lien avec le plateau technique cible conformément au projet avec de nouveaux métiers comme les coordinateurs de parcours, ergothérapeute, éducateur spécialisé...

- ▶ **Le CMPP, le CAMSP et le SESSAD de Châteauroux** s'inscrivent également dans le partage, l'homogénéité et la transversalité, que ce soit des pratiques, du fonctionnement et des process entre même typologie de service par exemple lors des instances Inter-CMPP, Inter-CAMSP, Inter-SESSAD.

- ▶ La poursuite du partenariat avec la Plateforme de Coordination et d'Orientation (PCO) compétente pour les enfants de 0 à 7 ans sur le territoire de l'Indre,
- ▶ Le recours à la créativité pour multiplier les modalités d'accueils qui puissent répondre davantage à la singularité des situations (domicile, milieu de vie naturel de l'enfant....).
- ▶ **Pour le SESSAD de Châteauroux → COUPE SERAFIN – PH 2025** : mise en place de l'accompagnement v/s SERAFIN PH avec recensement des besoins des usagers, des prestations conformément à la codification SERFIN PH. . Ce recueil s'inscrivant dans le cadre de la réforme de financement des ESSMS du champ du handicap.

ESAT Ateliers « Les Fadeaux » de Châteauroux

- ▶ **Poursuite des Renforcements des démarches d'inclusion professionnelle pour les ouvriers**
 - Développement des passerelles vers le milieu ordinaire : montée en charge des accompagnements en Milieu Ordinaire, poursuite de la participation dans le dispositif d'emploi accompagné,
 - Valorisation des compétences des travailleurs : Formation de l'ensemble des moniteurs à l'accompagnement à la reconnaissance de compétences professionnelles, formations pour transférer les savoirs, mises en perspectives avec le déploiement des ouvriers référents de pôles dans les différents ateliers.
- ▶ **Réflexion sur la Diversification des activités**
 - Recherche de nouveaux clients sur les activités blanchisserie et palettes,
 - Recherche de nouveaux secteurs d'activité : prospecter de nouveaux clients et de nouveaux marchés pour compenser la baisse d'activité des clients en difficulté.
- ▶ **Transformation numérique**
 - Formation des travailleurs aux outils numériques : limiter le risque de fracture numérique, permettre l'utilisation des outils numériques dans les démarches quotidiennes.
- ▶ **Qualité de vie au travail et accompagnement des travailleurs**
 - Amélioration des conditions de travail : ergonomie, sécurité grâce aux groupes qualité des ateliers.
- ▶ **Adaptation au vieillissement des travailleurs**
 - Suite à l'adhésion de l'Aidaphi au dispositif, « un avenir après l'ESAT », mise en place de parcours de fin de carrière adaptés : nommer et former un animateur retraite et mettre en œuvre une dynamique de projet des futurs retraités.

CAMSP TND – SESSAD TND – PCO 45 à Orléans

- Poursuite de la transformation de l'ex-Hôpital de Jour en CASMP TND et SESSAD TND avec finalisation du plateau technique cible, montée en charge progressive de l'activité, réflexion sur l'attractivité des métiers en tension, notamment orthophoniste,
- Fin 2026, intégration de l'équipe PCO45 dans le nouveau bâtiment construit et dédié sur le site Denis Papin à Saint-Jean de Braye.
- Poursuite de la mise en œuvre des actions du projet de service 2024-2028,
- Poursuite des actions partenariales sur le territoire du Loiret pour une meilleure visibilité de l'offre du CAMSP TND et du SESSAD TND : initiation/participation à des réunions et actions de communication, plaquette et film de présentation etc.

- ▶ **Pour le SESSAD TND du Loiret ➔ COUPE SERAFIN – PH 2025** : mise en place de l'accompagnement v/s SERAFIN PH avec recensement des besoins des usagers, des prestations conformément à la codification SERAFIN PH. Ce recueil s'inscrivant dans le cadre de la réforme de financement des ESSMS du champ du handicap.
- ▶ **Le CAMSP et le SESSAD TND du Loiret** s'inscrivent également dans le partage, l'homogénéité et la transversalité, que ce soit des pratiques, du fonctionnement et des process entre même typologie de service par exemple lors des instances Inter-CMPP, Inter-CAMSP, Inter-SESSAD.
- ▶ **PCO 45 :**
 - Poursuivre la montée en charge de la PCO 45 pour atteindre l'activité cible,
 - Développer de nouveaux partenariats et conventionnement de libéraux,
 - Déployer des actions spécifiques en lien avec les orientations de la délégation interministérielle en charge des TND : guidance parentale, ...
 - Poursuite d'actions de communication sur les missions de la PCO.



SECTEUR D'ACTIVITE MÉDICO-SOCIAL INSTITUTIONNEL

Mis en place depuis le 1^{er} Janvier 2023, le Secteur d'Activité Médico-Social Institutionnel est composé de :

- **De 2 DISPOSITIFS ITEP (INSTITUT THÉRAPEUTIQUE, EDUCATIF ET PÉDAGOGIQUE)** d'une capacité d'accueil de 230 places, sur 2 départements : le Loir-et-Cher et le Loiret.

Les 2 DITEP déploient leurs actions dans 2 départements et à partir de 5 sites :

- **DITEP Blésois Nord Loire** : 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

- **De dispositifs accompagnants des enfants et adultes TSA** d'une capacité de 97 places soit :

5 établissements distincts (1 pour enfants, adolescents et jeunes adultes et 4 pour adultes), sur 3 sites et dans 2 départements, à savoir :

Pour le Loir-et-Cher :

- **Etablissement d'Accueil Médicalisé (EAM)** « Le Défi » à Montoire-sur-le-Loir (établissement principal) et Foyer d'Accueil Médicalisé « Les Rêveries » à Vineuil (antenne).
- **Maison d'Accueil Spécialisé (MAS)** « Le Défi » à Montoire-sur-le-Loir.
- **Accueil de Jour (ADJ)** « Les Rêveries » à Vineuil.

Pour l'Indre :

- **MAS « L'Horizon »** à Ardentes.
- **Dispositif d'Accompagnement Médico-éducatif (DAME)**, 27 places auquel est rattaché la **Plateforme de Coordination et d'Orientation TND** de l'Indre (PCO 36) à Ardentes.

Orientations générales du secteur

L'année 2025 s'inscrit dans un contexte de profonde mutation du secteur médico-social, caractérisé par des transformations à la fois réglementaires, organisationnelles et sociétales. Le secteur médico-social institutionnel de l'Aidaphi poursuit ainsi son adaptation en réponse aux exigences portées notamment par :

- Les **10 engagements de la Conférence Nationale du Handicap (CNH)**, qui rappellent l'ambition d'une société inclusive dans laquelle chaque personne peut exercer ses droits pleinement et bénéficier d'un accompagnement adapté à ses besoins, quel que soit son âge ou son lieu de vie.
- La mise en œuvre de la **Stratégie Nationale pour les Troubles du Neuro-Développement (TND) 2023-2027**, qui promeut un accompagnement précoce, global et coordonné, et qui appelle à une réorganisation des dispositifs autour des parcours individualisés.
- Le **Projet Régional de Santé (PRS) 2023-2028** et le **CPOM Aidaphi 2024-2028**, qui fixent des objectifs de décloisonnement des dispositifs, d'interdisciplinarité, et de continuité de parcours au niveau territorial.
- La **réforme SERAFIN-PH**, en phase de préfiguration, qui redéfinit les modalités de financement sur la base des besoins des personnes accompagnées et non des structures.
- Le rapport IGAS (janvier 2025) sur la transformation de l'offre médico-sociale, qui appelle à dépasser les cloisonnements par type de handicap ou d'âge, à décloisonner les interventions, et à permettre une plus grande souplesse d'organisation pour répondre aux parcours de vie.

Dans ce cadre, l'Aidaphi s'engage à approfondir sa stratégie de transformation vers des dispositifs intégrés et territorialisés, capables de :

- Répondre à la diversité des besoins et à leur évolution au fil du temps ;
- Offrir un accompagnement modulaire, souple, allant de l'intervention à domicile à l'accueil temporaire, en passant par les formes d'accueil traditionnelles et les modalités de soutien renforcé ;
- Coordonner les actions avec l'ensemble des acteurs du territoire (santé, éducation, social, collectivités) ;
- Promouvoir une logique de parcours fondée sur l'autodétermination, l'inclusion sociale et la capacitation des personnes ;
- Développer des organisations apprenantes qui valorisent l'expérience, le pouvoir d'agir et l'intelligence collective des professionnels et des personnes accompagnées.

Ce contexte appelle un changement de paradigme dans la manière de penser et d'organiser les réponses médico-sociales, en dépassant le modèle de l'établissement cloisonné pour aller vers des **systèmes ressources territorialisés**, susceptibles de favoriser l'émergence d'environnements capacitants adaptés aux multiples vulnérabilités.

Pour faire face à ces défis et considérant ces enjeux, les principales orientations 2026, transversales aux dispositifs et établissements du Secteur d'Activité Médico-Social Institutionnel, se déclineront de la manière suivante :

1. Prévention, accompagnement précoce et soutien aux familles

- Déployer davantage d'actions de prévention et favoriser l'intervention précoce.
- Proposer des solutions de répit variées (relayage, baluchonnage, accueil temporaire...)
- Consolider le soutien aux aidants familiaux.
- Mobiliser les ressources du DAME à la sortie de la PCO pour sécuriser les parcours

- Intensifier les actions de prévention, de sensibilisation et de formation sur les TND, à destination des professionnels de première et deuxième ligne.
- S'appuyer sur l'expérience du dispositif ARIANE (DITEP du Loiret) pour améliorer la gestion des listes d'attente.
- Encourager la coopération intersectorielle (ASE, ESMS, Éducation Nationale, secteur sanitaire...) pour le traitement des situations complexes.

2. Prévenir les ruptures de parcours et sécuriser les transitions

- Identifier précocement les risques de rupture grâce à des outils de repérage et de suivi des parcours.
- Mettre en place et participer à des cellules de fluidification des parcours pour anticiper les situations à risque et coordonner les réponses.
- Sécuriser les étapes de transition (entrée/sortie d'établissement, passage à l'âge adulte, changements d'orientation ou de lieu de vie) par un accompagnement renforcé et pluridisciplinaire.
- Renforcer les coopérations avec les dispositifs d'appui et coordination (DAC, PCPE, EMASC...)
- Impliquer systématiquement les familles et les aidants dans les processus de transition pour garantir la continuité de l'accompagnement.
- Favoriser la transmission d'informations entre acteurs par l'interopérabilité des outils numériques (DMP, DUI...) et des temps de concertation interprofessionnelle.
- Développer les partenariats avec les structures de droit commun et les établissements médico-sociaux pour fluidifier les relais dans le parcours.
- Contractualiser les liens partenariaux avec les équipes de soins palliatif.
- Favoriser les liens entre les référents soins et handicap.
- Lancer une réflexion sur l'accompagnement des Personnes Handicapées Vieillissantes (PHV) : adaptation des rythmes, bilans médicaux, évolution des services...

3. Territorialisation et coordination des dispositifs

- Renforcer la fonction d'appui et de ressource des DITEP et DAME par le développement de systèmes territorialisés dans chaque département.
- Consolider les partenariats entre CMPP, CAMSP et PCO.
- Poursuivre le déploiement de l'organisation en dispositifs intégrés, en particulier la transformation du CALME en DAME.
- Capitaliser sur l'organisation des DITEP pour explorer une extension vers les secteurs adultes, avec des réponses adaptées « dans » et « hors les murs ».

4. Accès aux soins, culture, sensibilisation et décroisement

- Garantir l'accès à la télémedecine, pour chaque bénéficiaire, en cas de vacance de poste pour maintenir l'accès aux soins et à l'expertise.
- Développer les activités culturelles et artistiques pour soutenir les droits culturels des bénéficiaires.
- Renforcer les actions de sensibilisation à destination des professionnels de la Protection de l'Enfance, de l'Éducation Nationale, et encourager l'interconnaissance entre les secteurs par des formations croisées.
- Développer les partenariats avec les dispositifs de droit commun et promouvoir le principe de subsidiarité.

5. Autodétermination, participation et transformation numérique

- Promouvoir la pair-aidance à travers des projets comme EPoP.
- Déployer des actions de guidance parentale, intégrées aux projets d'établissements.
- Former les bénéficiaires et leurs représentants à l'usage des outils numériques (DMP, DUI...)
- Considérer l'autodétermination comme un enjeu éthique majeur et créer des espaces de réflexion à ce sujet.
- Favoriser de nouveaux modes d'expression et de participation des familles et des bénéficiaires (groupes de parole, accompagnement des familles...)
- Sensibiliser professionnels et bénéficiaires à l'autodétermination.

6. Renforcement des compétences professionnelles et qualité des accompagnements

- Maintenir et développer la supervision dans les établissements en lien avec les recommandations de la HAS.
- Poursuivre l'acculturation aux approches recommandées par la HAS et les RBPP.
- Renforcer les compétences dans l'accompagnement des publics spécifiques, y compris les troubles du comportement.
- Développer les compétences en lien avec la vie affective et sexuelle des personnes accompagnées notamment à travers les référents VIAS.
- Former les professionnels des DITEP sur les TND ainsi que les approches traumatiques et systémiques.
- Accompagner les équipes de direction via des parcours d'intégration, formations en management, gestion financière et des conflits.
- Adapter les compétences collectives à l'avancée en âge des personnes accompagnées.
- Améliorer l'évaluation des besoins et capacités pour maintenir l'autonomie, en développant notamment l'usage de la Communication Améliorée et Alternative (CAA).

7. Immobilier et cadre de vie

- Finaliser le cahier des charges des projets architecturaux des DITEP.
- Adapter le bâti des établissements accueillant des personnes avec TSA selon des principes de design capacitaire avec l'appui de l'ATHOM.
- Mener des réflexions approfondies sur les locaux, dans une approche domiciliaire et de care design.
- Améliorer l'accessibilité et mettre en œuvre les exigences du décret tertiaire pour une meilleure performance énergétique et fonctionnelle des bâtiments.

Orientations par établissement/dispositif

DITEP Blésois Nord Loire (Saint-Bohaire, Blois)

- Actualisation du projet de dispositif DITEP en intégrant la dimension système ressources et organisation apprenante.
- Développement de l'intervention précoce à travers l'expérimentation d'un dispositif en capitalisant sur le retour d'expérience de l'EMIP du DITEP du Loiret.

- Coordination et fluidité des parcours avec les autres DITEP à travers notamment l'élaboration d'une charte de coopération et de la territorialisation.
- Participation aux travaux de coopération ASE/PH.
- Evaluation des réponses aux besoins liés à l'augmentation des jeunes en liste d'attente et le dispositif ARIANE.
- Actualisation de la convention avec l'Éducation nationale.
- Développement des actions de prévention.
- Développement et coordination de la fonction appui/ressources notamment en lien avec le déploiement des PAS.

◆ DITEP du Loiret (Saint-Jean-de-Braye, Pithiviers, Chalette-sur-Loing)

- Actualisation du projet de dispositif DITEP en intégrant la dimension système ressources et organisation apprenante.
- Evaluation du dispositif ARIANE et dispositif d'intervention précoce.
- Mise en œuvre des Projets de construction des locaux de Saint-Jean-de-Braye et de Pithiviers.
- Renforcement de la coopération avec la Protection de l'Enfance notamment à travers des formations croisées.
- Actualisation de la convention avec l'Éducation nationale.
- Développement et coordination de la fonction appui/ressources notamment en lien avec le déploiement des PAS.

◆ EAM/MAS "Le Défi" - "Les Rêveries"

- Adaptation des locaux et formation des professionnels aux conséquences du vieillissement des résidents afin de mieux répondre à ces besoins spécifiques.
- Réflexion sur le bâti et l'aménagement des espaces avec l'ATHOM.
- Formation des professionnels à l'accompagnement du vieillissement et des personnes dyscommunicantes.
- Développement de la collaboration avec les professionnels de santé et les centres hospitaliers.
- Capitalisation de l'expérimentation d'accompagnement à domicile et Réflexion sur la mise en place d'une équipe mobile.
- Renforcement de la coopération avec le Centre Hospitalier pour améliorer les soins programmés ou non.
- Poursuite des formations aux approches spécifiques recommandés pour l'accompagnement de personnes TSA.
- Poursuite des formations permettant la prévention et la compréhension des déterminants d'un comportement défi.
- Développer la collaboration avec les professionnels de santé et les centres hospitaliers pour une meilleure adaptation de l'accueil, des consultations et hospitalisation aux spécificités des handicaps, notamment auprès des personnes « dyscommunicantes ».

◆ MAS "L'Horizon" (Ardentes)

- Actualisation du projet d'établissement de la MAS en intégrant la dimension dispositif intégré.
- Réflexion sur le bâti et l'aménagement des espaces avec l'ATHOM.
- Création d'un espace dédié aux familles.
- Amélioration du processus d'accueil et l'intégration des nouveaux salariés.
- Mise en place d'un module de formation pour les nouveaux professionnels.

- Réflexion autour du déploiement de solutions de répit souples et modulables.
- Renforcer la coopération avec le CH de Châteauroux et l'équipe de soins palliatifs à travers les référents soins.
- Poursuite des formations aux approches spécifiques recommandés pour l'accompagnement de personnes TSA.
- Poursuite des formations permettant la prévention et la compréhension des déterminants d'un comportement défi.
- Favoriser l'expression des résidents (actualiser les outils d'aide à la communication).
- Clarifier les notions de projet de soin/projet de vie.
- Déployer des solutions de répit multimodales et souples.
- Création d'un espace pour les familles au sein de la MAS 36.
- Renforcer la prise en compte des questions relatives à l'alimentation.
- Renforcer la coopération avec le CH de Châteauroux et l'équipe de soins palliatifs.
- Finalisation du projet d'établissement.

◆ DAME d'Ardentes

- Actualisation du projet de dispositif en intégrant la dimension système ressources et organisation apprenante.
- Accompagnement du déploiement du fonctionnement en dispositif intégré.
- Contribution à la mise en place du service de repérage, de diagnostic et d'intervention précoce.
- Amélioration du processus d'accueil des nouveaux salariés.
- Réflexion autour du déploiement de solutions de répit souples et modulables.
- Poursuite des formations aux approches spécifiques recommandés pour l'accompagnement de personnes TSA.
- Poursuite des formations permettant la prévention et la compréhension des déterminants d'un comportement défi.
- Mise en place d'un module de formation pour les nouveaux professionnels.
- Réflexion territoriale via le COPIL Dispositif intégré.
- Réflexion sur le bâti et l'aménagement des espaces avec le soutien de l'ATHOM.
- Renforcer et contractualiser la coopération avec l'Éducation nationale.
- Développement et coordination de la fonction appui/ressources notamment en lien avec le déploiement des PAS.
- Poursuivre la réflexion territoriale et le partage d'expériences au sein du COPIL DAME 36.
- Poursuivre les actions de formation à destination des professionnels libéraux ayant conventionné avec la Plateforme de Coordination et d'Orientation.
- Développer le réseau de libéraux conventionnés et poursuivre les actions en vue de les fidéliser.

◆ PCO 36

- Formation et appui aux professionnels : Proposer des formations et des ressources aux professionnels du territoire pour renforcer leurs compétences dans le repérage de l'accompagnement des personnes TND
- Soutien à la parentalité : Mise en place d'actions spécifiques pour accompagner les familles dans la compréhension et la gestion des troubles de leur enfant, en favorisant leur implication dans le parcours d'accompagnement.

- Développer la communication afin de développer le réseau de professionnels libéraux
- Renforcer la coopération avec l'Education nationale afin de faciliter la scolarisation dès l'âge de 3 ans.



SECTEUR D'ACTIVITE PROTECTION DE L'ENFANCE

Orientations générales du secteur

Le secteur de la Protection de l'Enfance comprend neuf établissements et services implantés sur les départements du Loiret, du Loir-et-Cher, du Cher et de l'Indre :

- Service d'AEMO d'Orléans-Pithiviers
- Service d'AEMO/AED de Blois
- Service d'AEMO/AED de Bourges
- Services d'AEMO/AED de Châteauroux
- Service Interdépartemental d'investigation Educative 45-41
- Service Interdépartemental d'investigation Educative 18-36
- Service d'accompagnement à la parentalité du Loiret
- Service de Réparation Pénale d'Orléans (fermeture au 30/09/2025)
- Dispositif d'hébergement diversifié CAERIS à Pithiviers comprenant une MECS, un service de placement familial, un service de placement à domicile
- Dispositif expérimental DELAI (Dispositif Expérimental Logement et Accompagnement à l'Insertion) à Pithiviers dont la convention puis fin en juin 2025.

Depuis la réorganisation associative en secteurs d'activité en 2019, tous les établissements et services de la Protection de l'Enfance sont référencés à un même secteur d'activité, piloté par un comité de direction (CODIR), dont les travaux permettent de développer de nouveaux modes de collaboration, d'harmoniser les bonnes pratiques et de veiller à construire une cohérence associative, tout en prenant en compte les enjeux et les particularités propres à chacune des missions et des territoires. Quatre fois dans l'année le CODIR se réunit en dimension élargie avec l'association des chefs de service.

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.

A l'aune de ce cadrage national et de ses déclinaisons dans les politiques départementales de prévention et de protection de l'enfance, des orientations stratégiques associatives, du projet associatif renouvelé 2025/2030, les enjeux pour l'année 2026 et les années à venir pour la Protection de l'Enfance à l'Aidaphi concernent principalement :

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

- ✓ **Le rapport de la Chambre Régionale des Comptes et les rapports d'évaluation HAS** constituent un support commun pour étayer et poursuivre la démarche d'amélioration continue de la qualité de manière plus transversale et harmonisée.

- ✓ **L'inscription de l'Aidaphi et en l'occurrence du secteur protection de l'enfance auprès des fédérations et unions d'associations** est un axe en développement. Les instances animées par les fédérations, la veille législative, institutionnelle et médiatique sont des leviers pertinents pour les services du secteur, notamment en termes d'évolution. La diversification de la représentation (URIOPSS/UNIOPSS – Citoyens et Justice – FN3S et récemment le CNAEMO) permet de couvrir un champ large de la protection de l'enfance et du secteur social et médico-social, et offre ainsi une grille de lecture des enjeux intéressante.

- ✓ **Le développement numérique avec notamment :**

Le déploiement d'un DUI : les secteurs cohésion sociale et protection de l'enfance ont déposé un dossier dans le cadre de l'appel à projet ESMS numérique pour déployer un DUI sur les différents services de ces secteurs. Les années 2025 et 2026 seront nécessairement impactées par le déploiement et le démarrage de la solution. Les audits et séquences de paramétrage ont démarré sur le dernier trimestre 2024. Les audits ont permis de positionner l'AEMO 36, le SIE18/36 et le CAERIS comme site pilote. Il est identifié une problématique spécifique pour le service de placement familial et un accompagnement spécifique sera nécessaire.

L'intégration de l'IA dans les pratiques professionnelles : les professionnels seront progressivement sensibilisés, formés pour intégrer l'IA au soutien des pratiques professionnelles.

- ✓ **La mise en œuvre de l'évaluation :** un premier temps d'appropriation de la nouvelle démarche d'évaluation a été organisé auprès du CODIR élargi en 2023. Pour 2024, le CAERIS et l'AEMO-AED 41 ont mis en œuvre leur évaluation. Sur l'année 2025 et les SIE sont concernés. L'Aidaphi a toutefois demandé un report gracieux de ces évaluations au regard des actualités de ces services.

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

- ✓ **La réalisation de l'activité prévisionnelle de nos services reste un sujet de préoccupation majeure**, qui nécessite de travailler l'attractivité de nos métiers, la fidélisation, l'accompagnement des pratiques.

Concernant le SRP, le premier trimestre 2025 a été marquée par la décision de cessation d'activité du service qui va impacter nécessairement le SIE.

- ✓ **La diversification et l'évolution de nos missions** (AEMO/AED soutenues, renforcées, accueils séquentiels, mesures socio-judiciaires, ...) est un enjeu fort des années à venir pour permettre aux services d'adapter leur prise en charge aux besoins des publics, aux évolutions des politiques publiques et politiques des financeurs. Les questions de l'accompagnement des tiers dignes de confiance, de la mise en œuvre des visites médiatisées en présence d'un tiers professionnel, de la mise en place de l'AEMO

renforcée, du renforcement des interventions au domicile en prévention des placements sont autant de sujets qui demanderont au secteur de pouvoir adapter son intervention tout en maintenant ses valeurs et fondamentaux d'intervention.

La décision de la Cour de Cassation relative au placement à domicile impactera très directement l'organisation des services de protection de l'enfance sur le Loiret venant questionner la structuration de ceux-ci et l'encadrement. La transformation du DAPAD en AEMO renforcée vient également bousculer les pratiques professionnelles à l'œuvre dans le cadre du DAPAD et nécessite un accompagnement.

- ✓ **La consolidation du dispositif d'hébergement par la recherche d'une solution immobilière sur Pithiviers pour les dispositifs CAERIS reste un enjeu majeur.** Une projection d'implantation sur le site Pasteur de Pithiviers est en travail en prenant en compte une augmentation de la capacité de la MECS.
- ✓ **La fin d'expérimentation du DELAI** au profit de jeunes mineurs non accompagnés et sortants des dispositifs ASE, débuté en 2021 sur Pithiviers. L'Aidaphi a fait le choix de ne pas répondre à l'appel à projet ouvert par le conseil départemental en lien avec dispositions organisationnelles, de prise en charge et financières proposées dans le cahier des charges. Cette expérimentation s'arrête au 30 juin 2025.
- **La prise en compte des conditions de travail**
 - ✓ **Les DUERP** ont été finalisés et leur actualisation constitue un enjeu important dans la dynamique de travail engagée. L'actualisation des DUERP permet d'inscrire les établissements dans un système de veille sur les questions d'hygiène, de sécurité et de santé au travail, pour mieux prévenir les risques. L'actualisation des DUERP prendra en compte la question de **l'évaluation des risques psycho-sociaux**, qui viendra compléter la démarche globale d'évaluation des risques et permettra de dresser des perspectives par services, inscrites dans une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail.
 - ✓ **Ressources humaines : la démarche GEPP est engagée au niveau de l'Association** et s'est concrétisée par une première journée de travail en commun pour les équipes de direction. La poursuite de ce travail, avec notamment l'appropriation des fiches métiers et du référentiel de compétences, permettra d'engager la déclinaison des fiches de poste qui viendra nécessairement interroger les rôles et places de chacun et ainsi structurer et sécuriser les organisations. Un travail a été engagé en CODIR élargi. Il permet de confronter les pratiques professionnelles de questionner certaines évidences et vient engager une réflexion sur les rôles et places de chacun. La démarche viendra en complément des différentes actions engagées sur les questions d'attractivité et de fidélisation.
 - ✓ **La gestion immobilière** : il s'agira de poursuivre l'attention sur l'hygiène, la sécurité en lien avec le chargé de mission de l'Association.
Sur le secteur protection de l'enfance, la situation immobilière du CAERIS est une préoccupation. L'association échange avec le conseil départemental sur le sujet pour faire aboutir un projet de restructuration du site Pasteur de Pithiviers avec un passage de 12 à 23 places.

Orientations par établissement et service

SIE INTERDÉPARTEMENTAUX

- ▶ **Préserver autant que possible un plateau technique** suffisant pour :
 - Permettre de couvrir un territoire qui se veut interdépartemental et prendre en compte les variations de l'activité sur chacun des départements.
 - Autant que possible, maintenir une autonomie de fonctionnement du service au regard des normes P.J.J.
 - Faire valoir les impacts de l'interdépartementalité sur le pilotage de l'activité .
- ▶ **Renforcer nos liens avec :**
 - **Les autorités de contrôle et de tarification** afin de renforcer la complémentarité entre le service public et le service associatif habilité.
 - **Les juridictions** à travers des échanges et des rencontres régulières dans l'objectif de fluidifier l'intervention du service et la collaboration avec les magistrats.
 - **Les fédérations** avec lesquelles le service est adhérent (FN3S, URIOPSS, Citoyens et Justice).
- ▶ **Être attentifs aux appels à projets et orientations des autorités** susceptibles de permettre éventuellement une diversification de l'offre. Les années 2025 et 2026 seront nécessairement marquées par les impacts de la décision de la Cour de Cassation dans les propositions éducatives faites aux magistrats.
- ▶ **Prendre en compte les éléments du contrôle de fonctionnement mené sur le SIE 45 41**

SERVICE DE RÉPARATION PÉNALE

- ▶ **Accompagner la cessation d'activité du service**
- ▶ **Poursuivre les liens avec la Fédération Citoyens et Justice** (représentation au sein de la commission nationale « Justice des enfants et des adolescents », groupe national sur les mesures de réparation pénale mineurs).

SERVICES D'AEMO

- ▶ **Être attentif aux appels à projet ou expérimentations** venant impacter l'activité des services d'AEMO-AED.
- ▶ **Prendre en compte les impacts de la décision de la Cour de Cassation concernant le placement à domicile.**
- ▶ **Veiller à la réalisation de l'activité prévisionnelle** des services et identifier des leviers en liens avec les autorités de tarification pour réduire autant que possible les listes de mesures mises en attente.
- ▶ **Poursuivre l'amélioration de la qualité par la diversification des modes de prise en charge et les valoriser auprès des financeurs** : par exemple, mettre en place des actions éducatives collectives qui permettent de mobiliser plus facilement les jeunes et leurs familles pour des rencontres, développer des projets visant à soutenir les jeunes et les familles, ...
- ▶ **Poursuivre le développement d'instances et d'outils au soutien du développement des compétences** notamment sur l'intervention dans le cadre de conflits parentaux, sur la participation des jeunes et des familles, sur les questions autour du genre, la parentalité.
- ▶ **Poursuivre l'accueil de stagiaires et développer les relations avec les organismes de formation** afin de former les futurs professionnels sur les missions de protection de l'enfance, en lien avec les difficultés de recrutement que nous connaissons sur l'ensemble des services de milieu ouvert.

DISPOSITIF D'HÉBERGEMENT DIVERSIFIÉ

POUR LE DISPOSITIF CAERIS

- ▶ Prendre en compte les impacts de la décision de la Cour de Cassation concernant le placement à domicile.
- ▶ Poursuivre la réflexion sur la problématique immobilière du dispositif.
- ▶ Prendre en compte les préconisations des différentes évaluations, rapports et enquêtes.
- ▶ Poursuivre le développement de la politique partenariale de nature à soutenir l'activité du dispositif et les inscriptions dans l'environnement (juridictions, partenaires en santé, partenaires de l'insertion sociale, scolaire et professionnelle, ...).
- ▶ Poursuivre l'accueil de stagiaires et développer les relations avec les organismes de formation afin de former les futurs professionnels sur les missions de protection de l'enfance, en lien avec les difficultés de recrutement que nous connaissons sur l'ensemble des services de milieu ouvert.

✓ POUR LA MECS

- ▶ Soutenir l'appropriation des outils et des procédures de structuration de la prise en charge dans le contexte de regroupement des différentes unités en un seul site sur Pithiviers.
- ▶ Structurer et formaliser les relations partenariales, notamment par des conventionnements pour inscrire le service dans son environnement et répondre aux besoins des jeunes.
- ▶ Poursuivre la construction d'un réseau de professionnels assurant des remplacements.

✓ POUR LE PLACEMENT FAMILIAL

- ▶ Finaliser l'élaboration d'outils et de procédures de structuration de la prise en charge dans le contexte de regroupement des différentes unités en un seul site sur Pithiviers.
- ▶ Etudier les possibilités de mise en place de l'analyse de la pratique
- ▶ Mettre en place une politique de communication et de promotion du métier d'assistant familial en lien avec les difficultés de recrutement repérées.

✓ POUR LE PEAD

- ▶ Prendre en compte la décision de la Cour de cassation
- ▶ Accompagner les professionnels dans la transformation du placement à domicile en AEMO RH
- ▶ Collaborer avec la Fondation Val de Loire pour répondre aux attentes des magistrats et proposer, à terme, une solution unique sur la juridiction d'Orléans.
- ▶ Poursuivre les liens avec les fédérations associatives sur les impacts de la transformation sur les pratiques, les impacts organisationnels voire financiers.

POUR LE DELAI

- ▶ Accompagner la fin d'expérimentation du DELAI en 2025 en termes d'activité, de financement du dispositif, de gestion des ressources humaines...

SERVICE D'AEP

- ▶ Poursuivre les travaux engagés sur la diversification des pratiques pour répondre à des besoins spécifiques émergents autour du concept de parentalité.
- ▶ Développer l'activité.
- ▶ Poursuivre le développement de la communication externe sur l'activité du service pour soutenir le repérage du service, la connaissance du service par les partenaires et les familles.
- ▶ Poursuivre le développement de partenariats pour promouvoir le soutien à la parentalité (ex : partenariat CAF, conventions, ...).
- ▶ Prendre en compte l'évaluation du service.
- ▶ Préparer l'actualisation du projet de service.



SECTEUR D'ACTIVITÉ COHÉSION SOCIALE

Après plusieurs reports, le travail sur le CPOM dans le Loiret pour les actions financées par le BOP 177 débuté en 2023 a continué en 2024 pour aboutir à la finalisation du document validé par l'Etat qui devrait conduire à la signature du CPOM au 1^{er} semestre 2025.

Le cadre du CPOM devrait nous permettre d'avoir une gestion plus souple et intégrer des actions dépendantes du BOP 177.

Les politiques publiques liées à l'hébergement et aux logements ont fait évoluer le secteur vers moins de dispositifs collectifs pour les substituer à des modalités d'hébergement dans le diffus. Diamétralement à ces évolutions. La politique du logement d'abord a engagé un développement des dispositifs d'intermédiation locatives, permettant de rapprocher des personnes éloignées au plus proche de la réalité d'un logement autonome.

Ces évolutions ont profondément impacté le secteur et la manière d'accompagner les personnes orientées. Elles nécessitent une adaptation permanente de notre secteur qui implique une grande adaptabilité des équipes quelles que soient leurs missions (administratives, logistiques, techniques, éducatives, encadrement).

STABILISER ET FAIRE EVOLUER NOTRE ORGANISATION

Après 4 ans de mise en œuvre nous continuons à analyser et évaluer notre organisation, pour la faire évoluer et nous adapter à notre environnement.

- Evaluer de manière longitudinale notre organisation.
- Adapter quand cela est nécessaire notre organisation dans une optique de souplesse et de réponses aux besoins identifiés.
- Accompagner nos équipes de cadres dans les évolutions de l'environnement et leur positionnement.
- Analyser les résultats du travail sur les RPS et identifier les améliorations utiles à l'amélioration de la qualité de vie au travail.
- Effectuer un travail sur les modalités d'interventions en mode dégradé.

EVALUER ET ADAPTER NOS DISPOSITIFS AU CONTEXTE

- Adapter l'offre de service aux publics accueillis en lien avec l'évolution des politiques publiques pour l'organisation des réponses de solidarité.
Conserver la qualité de nos interventions.
- Faire évoluer nos pratiques d'accompagnement social, en s'adaptant aux évolutions de la commande publique.
- Affiner nos analyses de terrains, pour identifier les besoins et mettre en place des formations collectives adaptées.
- Développer et adapter nos prestations aux publics identifiés en lien avec les besoins territoriaux.
- Travailler au développement de nos partenariats.
- Accompagner le développement du numérique dans le secteur par le développement du DUI à l'ensemble des dispositifs, et en s'assurant d'un investissement en matériel adapté à cette généralisation.

LES OBJECTIFS POURSUIVIS

- ▶ Effectuer des travaux nécessaires à la sécurisation du public spécifique accueilli au CHRS Descamps.
- ▶ Développer la fluidité des parcours et l'articulation des dispositifs.
- ▶ Objectiver et réduire dans la limite de nos capacités la vacance de nos logements.
- ▶ Adapter l'accompagnement à la modification du type de places pour prendre en compte l'augmentation du nombre de places en diffus et de la spécificité du public accueilli dans le regroupé.
- ▶ Définir la future utilisation des locaux du site Bourgogne une fois les travaux de l'Ecu Saint Laurent achevés.
- ▶ Finaliser la convention de mise à disposition du site Jean Daulon avec le bailleur
- ▶ Développer et accompagner au sein des services d'hébergement la dimension d'insertion par la formation et l'emploi. Les CIP auront pour mission d'identifier, avec le concours des travailleurs sociaux, les personnes à accompagner et de les guider vers l'emploi durable ou la formation.
- ▶ S'assurer de la bonne utilisation des outils de reporting d'activité mis en œuvre dans l'ensemble du secteur
- ▶ Accompagner les équipes dans la numérisation de l'activité
- ▶ Continuer le travail d'analyse et de diagnostic des procédures administratives en vue d'améliorer leur efficacité.
- ▶ Faire face aux crises internationales et au contexte de pénurie de main d'œuvre qui impactent directement nos services, par une organisation agile, nécessitant souplesse et réactivité.
- ▶ Développer notre capacité à recruter

LES PROJETS

- ▶ Réouverture de l'Ecu St Laurent au 1^{er} semestre 2026.
- ▶ Suivi de la généralisation du déploiement du DUI.
- ▶ Mise en œuvre du CPOM.
- ▶ Réponse à la reconduction du marché public PARI et si possible, poursuite de ce service
- ▶ L'Association, en qualité de mandataire du groupement des trois associations AHU, UDAF, Aidaphi, a été retenue dans le cadre de l'appel d'offre-marché public du Conseil Départemental pour le renouvellement de l'activité de l'Espace Ressource Logement sur le territoire du Loiret. L'activité se poursuit, le nouveau marché devrait être renouvelé fin 2025
- ▶ Dans l'Indre, déménagement des services de Châteauroux.
- ▶ Continuité de l'action d'accueil des déplacés Ukrainiens dans le Loiret dans une optique de fin du dispositif en 2025.
- ▶ Aboutissement des travaux de sécurisation du CHRS Descamps et des appartements modulaires
- ▶ Retour à l'équilibre budgétaire pour les CADA
- ▶ Actualiser nos DUERP en y incluant la dimension RPS travaillée en 2024/2025

La Cohésion Sociale _ priorités 2025/2026

- ▶ **Construire les outils à même de fiabiliser les données pour un meilleur rendu-compte.**
Nous nous attacherons à stabiliser les outils créés les années précédentes pour l'hébergement d'urgence et l'IML, et nous les mettrons en œuvre pour les autres périmètres. Nous évoluerons vers une nécessaire objectivation et observation de nos données.
- ▶ **Harmoniser les plannings de suivi.**
Pour une meilleure lisibilité et une meilleure ergonomie, nous harmoniserons l'ensemble des outils de planning, à l'instar de ce qui a été fait pour les plannings d'astreintes.
- ▶ **Améliorer la fluidité des parcours.**
L'Association est dotée de l'ensemble des dispositifs d'hébergements et de logements accompagnés. Dans ce cadre, nous devons intensifier l'articulation entre les différents dispositifs à même de faciliter l'entrée dans le logement de droit commun pour les personnes que nous accompagnons.
- ▶ **Définir les modalités de participation des personnes accompagnées.**

Au-delà des obligations de la loi 2002-2, définir la faisabilité de cette participation, en établir les contours pour mettre en œuvre une participation concrète avec des enjeux identifiables par tous et des actions opérationnelles.

► **Développer notre agilité.**

Nous constatons que chaque crise nationale ou internationale nous impacte très directement. Dans ce cadre, nous devons organiser notre secteur d'activité pour développer sa plasticité et faire face aux événements imprévus et aux nécessités de prises en charge qui en découlent. Plus qu'une organisation managériale ou administrative, c'est un état d'esprit qu'il nous faudra développer au sein de nos équipes.

► **Mise à jour des obligations réglementaires.**

La Cohésion Sociale devra continuer le travail de mise à jour et adapter les projets et classeurs qualité de ses établissements et services.

Conformément au cadre réglementaire et en lien étroit avec la démarche qualité associative, l'Activité Cohésion sociale a pratiquement finalisé la vingtaine de projets d'établissements et de services qui devront être validés par le Conseil d'Administration en 2025 – 2026.

Le secteur se caractérise par un grand nombre de dispositif sous subvention, environ la moitié du budget global du secteur Cohésion sociale. Les économies budgétaire et l'instabilité gouvernementale nous invite à être vigilant dans nos réponses à la mise en œuvre de nouveaux dispositifs.



Aidaphi

AU CŒUR DE L'ACTION SOCIALE