



# RAPPORT MORAL ET D'ACTIVITÉ ASSOCIATIF

.....

*Fédérer les acteurs et agir en proximité*

2025

**Cette année 2025 a été marquée par deux événements d'importance :**

- le quarantième anniversaire de la création de l'AIDAPHI
- la réécriture du projet associatif

- Le premier de ces événements nous donne l'opportunité d'essayer de retracer les grandes transformations et évolutions qui ont marqué son histoire, en lien avec les différentes mutations sociétales, au cours de ces décennies.

Dans les années 80 au moment où l'Aidaphi a vu le jour, le secteur social et médico-social avait opéré sa mutation commencée fin des années 60, il s'était professionnalisé sans pour autant occulter ses origines caritatives où persiste le sentiment d'une légitimité auto-fondatrice dans la mesure où ce sont les associations qui étaient à l'origine des réponses aux besoins. Dans les années 90 les pouvoirs publics ont repris l'initiative sous forme d'appel à projet. A partir des années 2000 ce sont les politiques sanitaires et sociales qui ont engagé des transformations profondes à la fois sur la représentation de ce que l'on nomme aujourd'hui « personne vulnérable » et sur les modalités de leurs accompagnements par des dispositifs institutionnels

Dans ce sens nous citerons ici les lois structurantes de 2002 et 2005 qui imposent de repenser les processus, les modalités de travail et d'action dans les services et établissements. Il est intéressant d'observer que ces lois et leurs différentes déclinaisons, 20 ans après, n'ont pas encore été complètement intégrées dans certaines approches professionnelles.

Dans ces 2 dernières décennies les textes réglementaires, les normes et les contraintes budgétaires se sont succédés dans une recherche de plus forte rationalité. Objectif louable, mais il a généré une complexité dans la gestion des établissements et des services à laquelle les associations n'étaient pas toujours bien préparées et formées.

L'Aidaphi aujourd'hui doit **répondre aux mêmes obligations qu'une entreprise**, elle est d'ailleurs considérée officiellement comme « **une entreprise sociale et solidaire** ». Cela induit une évolution et une transformation culturelle majeure, passer d'une culture associative à une culture d'entreprise tout en conservant les principes d'une action solidaire sans but lucratif envers les personnes en situation de vulnérabilité. C'est sans doute ce qui peut participer à créer des espaces de tension voire de conflictualité entre les acteurs au sein de l'association.

Je suis tenté de penser que l'Aidaphi a su, au cours de ces différentes étapes, opérer les transformations structurelles et fonctionnelles qui lui permettent de continuer à répondre à son ambition d'être « au cœur de l'action sociale ».

**Par l'organisation dont elle s'est dotée, elle peut entre autres viser :**

- Une **gestion responsable et rigoureuse**
- Un **accompagnement permanent du développement des compétences des professionnels**
- Une **adaptation continue des pratiques** pour mieux répondre aux évolutions des besoins des personnes concernées

Plus globalement elle a le potentiel nécessaire pour s'inscrire dans une dynamique d'adaptation et de développement dans un contexte pourtant contraint et peu prévisible.

Mais ce potentiel ne peut s'actualiser que par l'engagement de l'ensemble des acteurs quel que soit leur place et fonction. L'ensemble des événements (pédagogiques, ludiques, et de communication) réalisés par les équipes des services et établissements de l'association tout au long de l'année pour marquer ces 40 ans (un livret a été réalisé qui présente ces réalisations), témoigne de la vitalité de cet engagement, et c'est l'occasion de renouveler nos remerciements à tous les professionnels qui y ont contribué.

Cette mobilisation à l'occasion de cette quarantième année est, je veux le penser, le signe que les tensions et les conflictualités peuvent être dépassées lorsqu'il s'agit de valoriser nos savoir-faire et savoir être au sein de nos missions.

- ▶ Le deuxième événement cité plus haut : **la réécriture du projet associatif**, par la mobilisation qu'il a entraîné est également un gage de cette capacité de mobilisation des acteurs associatifs pour la valorisation de nos actions.

Ce projet vous est présenté pour son approbation au cours de cette Assemblée Générale. Vous pourrez observer que ce projet est le **résultat d'une co-construction** impliquant des administrateurs la direction générale, des directeurs de secteurs, d'établissements et des chefs de services, au cours de journées de travail réparties sur 6 mois de l'année. Ce groupe de travail s'est appuyé sur les résultats des questionnaires proposés en amont à l'ensemble des salariés ainsi que sur des rencontres « en Visio », exploitées par une prestataire qui nous a accompagné jusqu'à la rédaction finale. Ce moment d'élaboration a mis en évidence la difficulté de rendre lisible la richesse et la variété des échanges et des thématiques qui font le cœur de nos missions.

Tel qu'il vous est proposé, ce projet **montre la volonté d'affirmer les fondamentaux qui fondent l'identité de l'Aidaphi** : une éthique exigeante, des valeurs humanistes fortes, une conception de l'accompagnement fondée sur la co-construction, l'auto-détermination, la bienveillance et l'inscription dans les territoires.

C'est surtout un projet qui montre **une dynamique de mouvement et d'évolution portée par des équipes riches de leur engagement** au sein de l'Aidaphi au service des personnes en situation de vulnérabilité.

Sur ce sujet je risquerai ici une réflexion : Ce projet 2025/ 2030 est peut-être représentatif d'une période de transition entre les attentes que l'on peut avoir entre un projet Associatif avec ses attendus historiques et un projet d'entreprise sociale et solidaire visant une définition d'objectifs et les modalités envisagées pour les atteindre.

Ce focus sur ces deux événements ne doit pas oblitérer l'ensemble du travail mis en œuvre par tous les professionnels quel que soit leur place rôle et fonction pour que l'Aidaphi puisse répondre aux attentes de son ambition : « **être au cœur de l'action sociale** ». Ils doivent pour cela recevoir notre reconnaissance.

Je terminerai en remerciant mes collègues administrateurs qui tout au long de l'année au cours des Conseils d'Administration mensuels, préparés avec l'aide du directeur général, ont nourri des échanges et pris des décisions à la hauteur des enjeux que notre association se doit de gérer pour assurer la pérennité de ses missions.

**Jean-Louis LEBRAY**  
Président

## L'ÉDITO DE LA DIRECTION GENERALE

L'année 2025, prolongée par les premiers mois de 2026, s'inscrit dans la continuité des transformations engagées au cours des exercices précédents, tout en marquant une étape supplémentaire dans la structuration et la consolidation du projet associatif de l'Aidaphi. Dans un environnement toujours caractérisé par une forte instabilité des politiques publiques, des tensions budgétaires persistantes et des évolutions réglementaires nombreuses, l'association a su maintenir un cap, en conjuguant adaptation, exigence de gestion et ambition collective.

Cette période a d'abord été marquée par un travail de fond autour de l'élaboration du nouveau projet associatif. Ce chantier structurant a mobilisé de manière importante les cadres et les instances de gouvernance. Il a reposé sur une méthodologie volontairement participative, articulée autour d'un comité de pilotage, de nombreuses réunions de travail, de l'exploitation de données internes et externes, ainsi que d'un questionnaire largement diffusé auprès des salariés. Cette démarche a permis de recueillir des contributions riches, de croiser les regards et de nourrir une réflexion collective sur l'identité, les valeurs et les perspectives de développement de l'association.

Au-delà de l'exercice formel, ce projet associatif constitue un levier stratégique majeur. Il vise à renforcer la lisibilité de notre action, à clarifier nos priorités et à donner un cadre commun à l'ensemble des secteurs d'activité. Dans un contexte où les organisations sont souvent mises à l'épreuve par les incertitudes, il représente un point d'ancrage essentiel pour fédérer les équipes et orienter les décisions. Sa mise en œuvre, qui mobilisera chaque secteur et chaque service, devra permettre de traduire concrètement les orientations définies en actions opérationnelles, au bénéfice des personnes accompagnées.

- ▶ Sur le **plan financier**, l'année a été marquée par un double mouvement, à la fois contraint et volontariste. D'une part, l'actualisation du dossier des frais de siège a nécessité une révision à la baisse des projections initiales, en raison du positionnement des financeurs. Cette situation illustre les tensions qui pèsent sur les financements du secteur et la nécessité d'adapter en permanence nos équilibres économiques. D'autre part, une politique de gestion financière plus dynamique a été engagée. Cette orientation, assumée et maîtrisée, a permis de dégager des produits financiers significatifs. Après défiscalisation, elle a conduit à un résultat excédentaire au niveau du siège social, ce qui n'était pas intervenu depuis plusieurs années. Ce résultat traduit à la fois une capacité d'adaptation et une volonté de sécuriser les ressources de l'association dans un environnement incertain.
- ▶ La dimension **ressources humaines** a également constitué un axe majeur de travail. Dans un contexte où les tensions sur les recrutements demeurent fortes et où les attentes des professionnels évoluent, un effort particulier a été engagé pour refonder le dialogue social. Ce travail s'est traduit par la signature d'un accord de méthode dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO), posant les bases d'un cadre de discussion renouvelé, plus structuré et plus lisible. Les échanges engagés ont permis d'avancer sur plusieurs thématiques importantes, avec la perspective d'aboutir à la signature d'accords dans le courant de l'année. Au-delà des aspects formels, cette démarche traduit une volonté plus globale de restaurer un climat de confiance, de favoriser la transparence et de construire des compromis durables. Le dialogue social constitue en effet un levier essentiel de régulation et de cohésion, particulièrement dans une période où les organisations sont confrontées à des transformations rapides et parfois déstabilisantes.

Dans cette même logique de rapprochement et de soutien aux équipes, la direction générale a engagé un cycle de visites des établissements et services. Cette démarche vise à renforcer la proximité, à mieux appréhender les réalités de terrain et à valoriser l'engagement des professionnels. Elle répond également à un enjeu de

cohésion interne, en contribuant à renforcer le sentiment d'appartenance à une communauté de travail, au-delà des spécificités de chaque secteur.

Par ailleurs, un travail de clarification des instances de direction a été conduit en septembre. Les périmètres et les rôles du CODIR siège, du CODIR associatif et du comité de direction générale ont été redéfinis, afin de gagner en lisibilité et en efficacité. Cette réorganisation vise à fluidifier la prise de décision, à améliorer la coordination entre les niveaux de pilotage et à renforcer la capacité d'anticipation de l'association. Dans un environnement complexe, la qualité de la gouvernance constitue un facteur déterminant de réussite.

- ▶ Le **système d'information** a connu, lui aussi, des évolutions importantes. Le changement du serveur, intervenu au printemps, a constitué une étape structurante, permettant de renforcer la performance et la sécurité des infrastructures. Dans un contexte où les risques numériques sont en constante augmentation, des actions spécifiques ont été engagées pour sécuriser le système d'information, notamment à travers la réalisation de tests et le renforcement des dispositifs de protection.

La modernisation des outils s'est poursuivie avec le déploiement du dossier unique informatisé dans l'ensemble des secteurs d'activité. Cette évolution, engagée depuis plusieurs années, constitue un progrès majeur en matière de traçabilité, de coordination des interventions et de qualité de l'accompagnement. Elle permet également de mieux répondre aux exigences des autorités de contrôle et de renforcer la professionnalisation des pratiques.

Dans le même esprit, de nouvelles démarches ont été engagées, notamment en matière de gestion immobilière informatisée et de dématérialisation des factures. Ces évolutions participent à la modernisation de l'Aidaphi et à une meilleure maîtrise des coûts.

- ▶ Sur le **plan des activités**, l'année a été marquée par des évolutions significatives dans l'ensemble des secteurs.
  - Dans le **secteur médico-social institutionnel**, de nouveaux services ont été développés, notamment l'équipe mobile d'intervention précoce et le projet Ariane. Ces initiatives traduisent une volonté d'adapter les réponses aux besoins des publics, en développant des dispositifs plus souples, plus réactifs et mieux articulés avec les partenaires.
  - Le **secteur médico-social ambulatoire** a poursuivi le processus d'évolution de son offre, dans une logique d'adaptation aux attentes des usagers et aux orientations des politiques publiques. Cette dynamique s'inscrit dans un mouvement plus large de transformation des modalités d'accompagnement, avec une attention accrue portée à la fluidité des parcours, au respect des recommandations de bonnes pratiques et à la personnalisation des interventions. Le CAMSP/SESSAD TND – PCO 45 a d'ailleurs pris possession de ses nouveaux locaux en mai 2025. Au sein de l'ESAT, l'adhésion au dispositif « Un avenir après le travail » constitue une étape importante. Elle témoigne d'une volonté de renforcer les parcours d'insertion et de mieux accompagner les transitions professionnelles des travailleurs en situation de handicap.
  - Le **secteur de la cohésion sociale** a été particulièrement mobilisé par de nombreux appels à projets. Les réponses apportées dans le cadre du PARI, de l'AVDL et de l'ERL illustrent la capacité de l'association à se positionner sur des dispositifs innovants et à s'inscrire dans les dynamiques territoriales. Cette mobilisation traduit également une volonté de développement, dans un contexte où les opportunités sont souvent liées à des appels à projets compétitifs. Plusieurs services ont également déménagé au cours de l'année afin d'optimiser le patrimoine immobilier de ce secteur d'activité.
  - Dans le **champ de la protection de l'enfance**, l'année a été marquée par des transformations importantes. La fermeture du SRP et du DELAI et la transformation du DAPAD en dispositifs d'AEMO renforcée et d'AED renforcée traduisent les évolutions profondes des politiques publiques dans ce

domaine. Ces changements ont nécessité un travail d'adaptation important, tant sur le plan organisationnel que sur le plan des pratiques professionnelles.

Par ailleurs, le projet de rénovation de la MECS demeure à ce jour bloqué pour des raisons financières, malgré les échanges engagés avec les autorités départementales, notamment à l'occasion d'une rencontre avec le Président du Conseil départemental en mai 2025. Cette situation est regrettable au regard des enjeux en termes de qualité d'accueil et de conditions de travail, et appelle à poursuivre les efforts de dialogue avec les financeurs.

Au-delà des projets et des dispositifs, il convient de souligner que l'ensemble de ces évolutions s'inscrit dans un contexte global toujours marqué par des incertitudes fortes. Les réformes en cours, les contraintes budgétaires et les attentes croissantes des usagers et des partenaires imposent une capacité d'adaptation permanente.

Dans ce cadre, **l'Aidaphi continue de s'appuyer sur ses fondamentaux** : une **gouvernance engagée**, des **équipes mobilisées** et une **culture professionnelle tournée vers l'accompagnement des personnes** les plus vulnérables.

L'engagement des salariés constitue, plus que jamais, le socle de notre action. Qu'ils soient professionnels de terrain, cadres intermédiaires ou fonctions support, tous contribuent, à leur niveau, à la qualité du service rendu. Leur capacité à faire face aux difficultés, à innover dans les pratiques et à maintenir un haut niveau d'exigence mérite d'être saluée.

Les cadres de direction, en particulier, jouent un rôle essentiel dans la conduite du changement. Leur implication, leur sens des responsabilités et leur capacité à piloter dans un environnement complexe sont des éléments déterminants pour la réussite des projets engagés.

L'année 2025 et le début de l'année 2026 apparaissent ainsi comme une étape charnière. Elles traduisent à la fois les contraintes auxquelles l'association est confrontée et sa capacité à y répondre de manière structurée et cohérente.

L'Aidaphi entend ainsi poursuivre son engagement au service des publics accompagnés, en affirmant ses valeurs, en développant ses compétences et en consolidant ses partenariats. Cette ambition repose sur une conviction forte : c'est par **la mobilisation collective, la qualité des pratiques et la capacité à innover** que l'association pourra relever les défis qui se présentent.

En conclusion, cette période témoigne d'une association en mouvement, confrontée à des défis importants mais résolument engagée dans une dynamique de transformation maîtrisée. Elle illustre la capacité de l'Aidaphi à conjuguer exigence, responsabilité et ambition, au service de son projet et des personnes qu'elle accompagne.

### ✓ BUDGETAIRE ET FINANCIER

- ▶ **Choix de logiciel de dématérialisation** et paramétrage de l'outil
- ▶ Paramétrage du **logiciel de gestion immobilière**
- ▶ Etablissement du **1er EPRD du CPOM ARS**
- ▶ Réponse aux **appels à projet : PARI, AVDL, ERL**
- ▶ Fermeture de l'ISC (Intervention sociale en commissariat), du Délai, du SRP (service de réparation pénale) et de l'IML UKRAINE 45.
- ▶ Elaboration du dossier de **renouvellement des frais de siège 2026-2030**
- ▶ Travail sur la transformation du DAPAD en AEMORH/AEDR
- ▶ Participation sur l'aspect comptable au contrôle URSSAF portant sur les années 2022-2023
- ▶ **Mise à jour de la nomenclature M22 bis** applicable aux ESMS privés
- ▶ Suivi des travaux du CAMSP SESSAD TND et de l'ECU Saint Laurent
- ▶ 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 2024 et des budgets prévisionnels 2026** : plus de 60 budgets et plus de 60 comptes administratifs ou comptes financiers.
- ▶ Réponse à l'expertise du CSE central dans le cadre de la consultation annuelle sur la situation économique et financière.
- ▶ Poursuite de **l'accompagnement de la montée en compétence des fonctions comptables** dans l'ensemble des établissements et services.

### ✓ RESSOURCES HUMAINES

L'année 2025 n'a connu aucune évolution au niveau de l'environnement conventionnel supra associatif, tant au niveau de la branche (aucune avancée dans la négociation d'une convention collective unique étendue...) que de la CCN 66 (pas d'évolution de la valeur du point...). Ce contexte sur lequel l'Aidaphi n'a pas directement de prise de poids sur le climat social associatif. Si l'absence de revalorisation salariale pèse plus particulièrement sur les niveaux de rémunération les plus bas, lesquels sont rattrapés par le SMIC, elle est également directement ressentie par les autres catégories de professionnels.

Les **difficultés pour le recrutement de managers**, en priorité des directions d'établissement mais également des cadres intermédiaires, s'accroissent. Les profils disposant de l'expérience et des compétences recherchées sont peu à l'écoute du marché. La durée des recrutements augmente. Le niveau de rémunération pouvant être proposé sur les bases conventionnelles ne permet pas de concurrencer des structures, notamment de la fonction publique territoriale ou hospitalière ou du secteur sanitaire, capables d'offrir des niveaux supérieurs. Ce différentiel défavorable pénalise également fortement le recrutement de médecins.

Face à cette situation, **l'Aidaphi renforce ses actions en faveur de la mobilité interne**. Un nombre significatif de postes de managers ont été pourvus en y recourant en 2025. La mobilité interne a aussi permis à un nombre conséquent de professionnels d'accéder à d'autres métiers ou postes par la voie de la VAE ou de la formation professionnelle, avec pour certains une mise en situation préalable.

**Parmi les événements marquants survenus en 2025 dans le domaine des ressources humaines, citons :**

- ▶ La mise en œuvre du **nouvel aménagement du temps de travail** ;

- ▶ Le déploiement du **logiciel de gestion du temps de travail** (Octime) sur l'ensemble des établissements et services ;
- ▶ **L'accompagnement des équipes de direction pour la mise à jour des DUERP**, avec refonte du support, et celle de **l'évaluation des RPS**, afin que la **prévention et la gestion des risques professionnels** soient pleinement intégrées à la culture managériale associative ;
- ▶ **Reconduction**, dont certains pour 3 ans, **des accord collectifs** de 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 2025 et conclusion d'un accord de méthode pour les NAO 2026 ;
- ▶ L'introduction d'une **formation de sensibilisation à l'intelligence artificielle** pour les équipes de direction ;
- ▶ La mise en place de **l'attestation d'honorabilité** pour les professionnels y étant assujettis ;
- ▶ Le déploiement d'une **base de gestion associative des actions de formation** ;
- ▶ Le contrôle opéré par l'URSSAF des cotisations et contributions sociales acquittées par l'Aidaphi à partir de 2022.

### ✓ **DEMARCHE QUALITE**

En 2025, la préparation des **évaluations HAS a particulièrement mobilisé la démarche qualité associative** : par le recrutement d'un nouveau cabinet évaluateur pour les 5 prochaines années (2026-2030) via un appel d'offre. A l'issue de cette démarche le **cabinet SOCRATES a été retenu**. Nous avons également choisi notre futur prestataire pour la mise en place d'un logiciel qualité associatif : il s'agit d'Ageval. Néanmoins, son déploiement ne sera pas envisagé avant fin 2026 ou 2027, prenant en compte l'appropriation toujours actuelle des DUI et du logiciel Octime. Cette année, nous avons également particulièrement travaillé à la **préparation des évaluations** à venir par des interventions auprès de tous les établissements des secteurs MSI et MSA, et plus partiellement dans ceux de la Cohésion Sociale et de la Protection de l'Enfance.

### ✓ **COMMUNICATION**

2025 a été une année fédératrice, portée par une communication placée au cœur du projet des 40 ans. De **nouveaux outils associatifs ont été déployés**, favorisant une dynamique collective tout au long de l'année et renforçant le sentiment d'appartenance à l'association. Au total, **une trentaine d'événements ont été organisés par et pour les professionnels**, à destination également des personnes accompagnées, des familles et des partenaires.

### ✓ **TRANSITION ENERGETIQUE :**

**Une stratégie structurée de transition énergétique au service d'une performance durable :**

La politique de transition énergétique de l'Aidaphi s'inscrit dans une démarche globale, structurée et pérenne. Elle se traduit par le **suivi régulier des consommations énergétiques et du parc automobile**, ainsi que par la mise en œuvre du **BEGES 2025** pour mesurer et analyser les émissions de gaz à effet de serre. L'association déploie également les exigences réglementaires à travers les audits liés au **décret BACS** et la **collecte des données sur la plateforme OPERAT** dans le cadre du décret tertiaire.

### ✓ **RENOUVELLEMENT APPELS A PROJETS/APPELS D'OFFRES :**

**Des renouvellements stratégiques d'appels à projets et d'appels d'offres au cœur des enjeux de développement :**

L'Aidaphi engage un travail soutenu de **renouvellement de ses principaux appels à projets et appels d'offres**, témoignant de l'importance stratégique de ces échéances pour la pérennité et le développement de ses activités. Elle a été ainsi pleinement mobilisée dans le renouvellement du dossier des frais de siège pour la période 2026-2030, ainsi que dans les démarches relatives aux appels d'offres ERL et PARI, et à l'appel à projets FNAVDL. **Ces renouvellements ont constitué des enjeux majeurs, tant en termes de continuité des**

**financements que de reconnaissance des actions menées.** Ils s'inscrivent dans une dynamique globale associant structuration des projets et cohérence des orientations, afin d'accompagner durablement le développement de l'association.

### ✔ INFORMATIQUE :

Le service informatique a poursuivi avec les différents secteurs d'activité **l'informatisation des dossiers usagers** pour un accès sécurisé et partagé à l'information, selon le SEGUR. **L'infrastructure technique a évolué pour garantir une stabilité au mieux et une continuité des services** au quotidien. Face aux enjeux croissants du numérique et des risques quotidiens, une **attention particulière est portée dans le domaine de la cybersécurité** par des actions structurantes. Ces évolutions s'inscrivent dans une démarche globale de l'évolution du système d'information, en essayant de faire avec les contraintes budgétaires.

### ✔ CONTROLE DE GESTION

**Deux sujets ont principalement marqué le contrôle de gestion sur l'année 2025 :**

- ▶ **La mise en place d'un outil de suivi de formation** qui substitue au module formation EIG. Plus confort et plus fiable à l'utilisation, l'outil propose surtout des indicateurs et des tableaux de bord personnalisables.
- ▶ **La mise en place d'un outil de planification, de suivi et d'alerte concernant les sécurités et risques bâtiments.**

### ✔ TECHNIQUE ET SECURITE

L'année 2025 a été marquée par le **déménagement, l'aménagement et le suivi des nouveaux locaux du CAMSP SESSAD TND**. Le chantier, débuté le 12 décembre 2024, a permis une installation effective dans les nouveaux locaux situés au 71 avenue Denis Papin le 22 avril 2025.

Par ailleurs, des bureaux provisoires ont été aménagés afin d'accueillir la PCO, dans l'attente de la livraison de leur bâtiment définitif, prévue pour fin juin 2026.

L'année 2025 s'inscrit également dans une dynamique de **structuration, sécurisation et modernisation** du patrimoine de l'association.

Les actions menées ont permis de renforcer la conformité réglementaire et d'accompagner efficacement les établissements dans leurs obligations techniques et sécuritaires.

Les perspectives à moyen terme visent à **optimiser l'organisation, pérenniser les dispositifs de sécurité et accompagner les évolutions du patrimoine immobilier.**

**Alexandre HAUSKNOST**  
Directeur Général

## LES RELATIONS EXTERIEURES DE L'ASSOCIATION

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

- L'URIOPSS
- CREAM
- 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
- [...]

## Le conseil d'administration



L'Aidaphi est administrée par un Conseil d'Administration composé, au 1<sup>er</sup> janvier 2025, de **9 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 2025.** Au cours de l'année 2025, il a également réuni 2 commissions financières pour une étude des comptes administratifs 2024 et des budgets prévisionnels 2026.

## 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 11 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 26 juin 2025 dans les locaux d'ORCOM 2 avenue de Paris à Orléans. L'ordre du jour a porté sur :

- Approbation du procès-verbal de l'Assemblée Générale Ordinaire du 27 juin 2024.
- Présentation du rapport moral 2024 de l'Association, présentation du rapport d'activité associatif 2024, présentation du rapport d'orientations 2026 de l'Association.
- Présentation du rapport financier 2024 et du rapport du Commissaire aux comptes.
- Présentation des votes (rapport moral, rapport d'activité, rapport d'orientations, rapport financier, quitus, affectation des résultats).
- Renouvellement du mandat du Commissaire aux comptes titulaires et suppléant pour les exercices 2025 à 2030
- Election des administrateurs / Renouvellement du tiers sortant du Conseil d'Administration.
- Montant de la cotisation.
- Questions diverses.

### Présentation du secteur d'activité

Ses dispositifs – ses missions – ses publics



Le secteur d'activité médico-social ambulatoire couvre 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). Il est composé de 15 établissements, services, dispositifs ou plateformes à savoir :

#### ► 3 CAMSP

- **Châteauroux** + 3 antennes (*Le Blanc, Chatillon et Argenton*)
- **Bourges** + 1 antenne (*Saint-Amand-Montrond*)
- **Orléans** : CAMSP spécialisé dans les TND

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.

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.*

A noter que le CAMSP de Châteauroux comporte le dispositif Autisme de l'Indre de Diagnostic précoce et Accompagnement, **AIDA**. Il concerne les enfants pour lesquels le diagnostic est complexe ou lorsqu'il existe un intérêt spécifique pour les familles. Il s'inscrit par ailleurs dans un travail de proximité avec le CRA (Centre de Ressources Autisme).

#### ► 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. Ils totalisent 13 sites, 4 principaux et 9 antennes dans des zones infra-départementales.

Les troubles pris en charge sont notamment :

- *Des troubles du Neurodéveloppement –TND,*
- *Des troubles du comportement,*
- *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.

► **4 SESSAD.** Ces services veillent à l'accompagnement médico-social pluridisciplinaire dans tous les lieux de vie de l'enfant (crèche, école, domicile, ...) et à l'intégration scolaire d'enfants et adolescents avec déficits auditifs et visuels.

- Les 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 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.

► **1 ESAT « Les Ateliers des Fadeaux »** à **Châteauroux** accueille environ 54 **adultes** 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.

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 (...).

Il axe également son travail sur l'organisation apprenante, l'autodétermination, et prépare les adultes à leur parcours après l'ESAT

► **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).

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.

## Faits marquants de l'année par établissement

### • Secteur d'activité dans sa globalité :

#### **Déploiement du plan de formation rattaché à l'évolution de l'offre**

Programme TEACH / ABA / Gestion des comportements problèmes / Outils d'évaluation PEP3 / ADI-R ADOS / CAA : Makaton-PECS 1/ Diagnostic TND)

Mise en place de la supervision des projets personnalisés

Création de l'équipe d'évaluateurs dans les services

Reprise des participations aux journées de l'ANECAMSP

#### **Campagne SERAFIN-PH pour le SESSAD TND**

Dans le cadre de la nouvelle politique de tarification des ESMS enfants handicapés, les SESSAD ont participé au recueil des données en vue d'établir ce nouveau modèle tarifaire.

#### **Déploiement du nouvel aménagement du temps de travail**

Suite à l'entrée en vigueur de la DUE ATT, l'organisation du travail dans les différents services et établissements a été revue pour coïncider avec les nouvelles règles applicables tout en cherchant quand cela était nécessaire à améliorer l'efficacité du fonctionnement pour mieux répondre aux besoins des bénéficiaires.

#### **Actualisation des DUERP et analyse des RPS**

S'inscrivant dans la démarche associative, un important travail d'actualisation des DUERP avec une nouvelle présentation et la finalisation de la démarche d'analyse des RPS ont été engagés dans le secteur MSA.

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

#### **Expertise et enquête paritaire pour risque grave**

En 2025, le site a été marquée par une expertise mandatée par le CSE MSA puis en fin d'année par la remontée d'un danger grave et imminent conduisant à une enquête paritaire restituée en 2026.

#### **Projet chant signe et ses déclinaisons en 2025 – CRI « BOURGES 2028 Capital européenne de la Culture » et Printemps de BOURGES :**

En 2025, le projet Chant signe du SESSAD a pu servir de base pour permettre au service de candidater au CRI –BOURGES Capital européenne 2028 et d'être retenue comme Lauréat cofinancé. Il s'est ensuite décliné et a été adapté dans le cadre d'un projet l'unité d'Enseignement de l'école Auron B, afin de traduire la chanson Belle île en Mer, d'Alain SOUCHON, en LSF et de proposer une représentation de cette chanson par les élèves des classes UE école d'Auron et ULIS Trouble de la Fonction Auditive (TFA) de l'école du Grand Meaulnes.

#### **Projet partenarial LSF – SESSAD « Déficients Sensoriels » - SESSAD « Arc en ciel » :**

Dans une dynamique partenariale, le SESSAD « Déficients Sensoriels » a été sollicité par les professionnels du SESSAD – Dispositif Arc en Ciel de CHATEAUROUX, également géré par l'Aidaphi.

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

### **Journées et ateliers éducatifs :**

En 2025, 7 ateliers (40 dates) et 11 journées éducatives ont été initiés dans divers domaines. A ce titre, le service a mis en place une convention avec une association sportive et bénéficie grâce à la ville de Châteauroux, de la mise à disposition de gymnases.

### **La journée Handi'fèrence :**

Comme chaque année, le service a été invité au Festival Handi'fèrence, qui s'est tenu le 5 juin 2025, 16 jeunes du service ont participé aux différentes activités.

### **La participation à la Semaine d'Information sur la Santé Mentale (SISM) :**

Le Centre du Colombier a participé à la SISM en octobre 2025, avec l'ouverture de ses portes au public et aux partenaires et la participation à une table ronde sur l'école inclusive, en partenariat avec les ateliers Santé Ville, l'Education Nationale, la MDPH et les autres acteurs du territoire. Plus de 50 personnes (professionnels et familles) ont assisté à une représentation théâtrale, à la suite de ces portes ouvertes. Ce moment d'accueil a été l'occasion de présenter le projet « Café parents ».

### **L'installation d'une « tovertafel » au sein du Colombier :**

Portée budgétairement par les deux services (CAMSP-CMPP), la Tover Tafel, ou « table magique » en néerlandais, est un outil répandu qui permet de projeter des jeux développés à des fins thérapeutiques. Cet appareil s'adresse notamment aux personnes enfants et adultes présentant des troubles cognitifs.

### **Absence de cadres hiérarchiques :**

Le service a été marqué par l'absence successive de cadres hiérarchiques rendant plus difficile la conduite de l'accompagnement du changement.

### **• CMPP & SESSAD de BLOIS et ses antennes**

#### **L'absence de la cheffe de service du SESSAD :**

L'année 2025 a été marquée par un contexte organisationnel fragilisé en fin d'exercice, du fait de l'absence entre septembre et mi-décembre de la Chef de Service. Cette situation a eu des répercussions directes sur le fonctionnement hebdomadaire de l'équipe, ainsi que sur la fluidité du traitement de dossiers structurants pour le service.

### **• CMPP Orléans et ses antennes**

#### **Le lancement du service ADMISSION DIAG en janvier 2025**

Cette démarche constitue l'évolution organisationnelle majeure de l'année. Ce service a traité un nombre conséquent de dossiers aboutissant à lui-même à la réalisation de 78 diagnostics documentés entre le 25 janvier 2025 et le 24 décembre 2025. Plus de 70% des enfants diagnostiqués confirme la complexité croissante des situations accueillies.

#### **Le dispositif FLASHDIAG,**

Ce dispositif est opérationnel depuis novembre 2024, poursuit son travail de rattrapage diagnostique pour les enfants en parcours long ne disposant pas d'un diagnostic finalisé. Au 31 décembre 2025, le FLASHDIAG aura posé 81 diagnostics.

#### **La généralisation des interventions hors les murs – en milieu scolaire, à domicile, en ville –**

Cette démarche traduit le changement de paradigme clinique porté par l'établissement, centré sur le transfert de compétences dans les milieux de vie réels des enfants et l'anticipation des relais vers d'autres dispositifs.

### **• CAMSP/SESSAD TND du Loiret et PCO 45**

#### **Relocalisation des locaux du CAMSP SESSAD TND du Loiret / PCO45**

L'année 2025 marque l'emménagement du CAMSP et du SESSAD TND sur le site Denis Papin de Saint-Jean de Braye en mai 2025, dans de nouveaux locaux adaptés aux besoins des jeunes accompagnés.

### **Continuité de parcours des enfants et montée en charge progressive de l'activité**

Les accompagnements intensifs ont été poursuivis pour les situations complexes dans le cadre du dispositif « évolutif et soutenu », pour assurer la continuité de parcours des jeunes de l'ex-Hôpital de jour.

Les activités du CAMSP et du SESSAD TND ont connu une progression malgré des changements de personnels et des postes non encore pourvu en lien avec des difficultés de recrutements (orthophonistes).

### **Accompagnement des professionnels**

Le plan d'accompagnement des professionnels du CAMSP et SESSAD TND du Loiret a été poursuivi. Il a permis, par la déclinaison de formations conformes aux approches et méthodes en lien avec les TND, d'assurer une continuité de la montée en compétences de chacun et développer des techniques d'accompagnement pouvant s'ajuster aux différents jeunes. La mise en œuvre et l'évaluation régulière de certains outils ont permis d'ajuster les pratiques dans une dynamique d'amélioration continue de la qualité.

### **Activité de la PCO 45**

La PCO45 a poursuivi la montée en charge de l'activité.

Concernant 2025, le nombre d'enfants adressés est en progression de +21% et +160% en ce qui concerne les projets de parcours démarrés. Ce dernier chiffre est à mettre en lien avec l'accent mis sur le développement des liens avec les professionnels libéraux du territoire.

### **Développement d'un projet de guidance parentale**

La PCO45 a développé en 2025 un projet de Guidance Parentale dont les objectifs sont :

- Soutenir les parents dans leur compréhension du fonctionnement de leur enfant ;
- Prévenir le burn-out parental et une dégradation de la qualité des relations parents/enfant ;
- Répondre aux questions des parents concernant les bilans effectués, les diagnostics lorsque ces derniers ont été posés et les préconisations de soins ;
- Donner aux parents des « outils » permettant un meilleur ajustement parents/enfant et une amélioration de la qualité de vie familiale (outils conformes aux RBPP de la HAS).

Ce projet a obtenu le soutien de la Délégation Interministérielle aux TND et a été validé par la délégation départementale du Loiret de l'ARS CVL.

### **Partenariat et communication**

La PCO45 a participé à la Caravane des TND organisée par l'ANECAMSP sur le thème « Repérer, intervenir, diagnostiquer précocement les troubles du neurodéveloppement », en intervenant sur « **le dispositif des PCO au cœur du parcours précoce TND des plus petits** ».

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

#### **Anniversaire des 30 ans de l'ESAT**

L'organisation de la journée anniversaire des 30 ans de l'ESAT, le 19 septembre, a constitué un moment fort de mobilisation. Cet événement qui a réuni 200 personnes, a été organisé avec une forte implication des salariés, des ouvriers, des partenaires, des familles et des clients.

#### **Evolution réglementaire**

La parution le 27 août 2025 des textes d'application de la loi pour le Plein Emploi est venue compléter le plan de transformation des ESAT. Celui-ci vise notamment à renforcer les droits des travailleurs en situation de handicap et à développer la dimension d'accompagnement par l'ESAT, notamment à travers un nouveau modèle de contrat et la notion de parcours renforcé dans l'emploi.

La mise en œuvre de cette transformation est largement engagée dans notre ESAT et l'ensemble des mesures sont effectives fin 2025. A l'exception du carnet de compétences, encore en cours de développement.

## Adhésion à « un avenir après le travail »

L'association s'est également engagée dans le collectif national « Un Avenir Après le Travail » afin d'anticiper les départs à la retraite des travailleurs et former une animatrice retraite au sein de notre équipe.

## 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 Comités de Pilotage dits COPIL 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 CAMSP 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

Ambulatoire au 31/12/2025	Postes pourvus
Nombre de salariés dans le secteur d'activité	223
Nombre de directeurs	7
Nombre de CDS	14
Salariés cadres non hiérarchique	40
Salariés non cadres	162
Répartition hommes/femmes	Femme: 88.33% Hommes: 36.77%

## Conclusions

## Le secteur d'Activité du Médico-Social Ambulatoire a connu une actualité riche 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.
- **Finalisation de la 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 Chevaldonné à Orléans et sa délocalisation vers ses nouveaux 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 Télémédecine 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.

### 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 Ardenes (Indre) : 25 places
  
- ▶ **DAME d'Ardenes** (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 **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.

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.

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.

Les 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).

### Autres éléments sur le secteur du MSI :

- 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.

## Faits marquants de l'année

---

### • Secteur d'activité dans sa globalité :

- Décès d'une résidente au Défi et d'un résident à la MAS d'Ardenes.
- Poursuite de la trajectoire de **redressement financier avec une consolidation des équilibres économiques** et une maîtrise accrue des dépenses pour les MAS-EAM et DAME.
- **Réécriture en cours des projets d'établissement** (notamment pour les MAS, la DAME d'Ardenes et le DITEP Blésois Nord Loire), en mettant l'accent sur une approche inclusive et une meilleure coordination des parcours, tout en favorisant une plus grande agilité et modularité dans les dispositifs d'accompagnement afin de répondre aux besoins spécifiques des bénéficiaires.
- **Création d'un dispositif dédié au repérage et à l'intervention précoce des troubles des apprentissages et du comportement en milieu scolaire**, à travers le déploiement de l'Équipe Mobile d'Intervention Précoce (EMIP), rattachée au site de Saint-Jean-de-Braye.
- Lancement d'une **réflexion en collaboration avec l'ATHOM** (Académie de la Transformation de l'Habitat et de l'Offre Médico-Sociale) pour accompagner les projets architecturaux des sites de Pithiviers et Saint-Jean-de-Braye.
- Poursuite du plan de **formation des cadres des DITEP pour développer une culture commune et adapter les pratiques d'encadrement aux dynamiques de travail en dispositif intégré**, en mettant l'accent sur l'approche systémique et la prise en charge des psycho-traumatismes.
- **Formation et sensibilisation :**
  - Formation des référents sur la vie intime, affective et sexuelle (VIAS).
  - Poursuite de la sensibilisation aux approches d'analyse appliquée du comportement (ABA).

- Renforcement des actions de formation sur les Troubles Neuro-Développementaux (TND) menées par la PCO.
- Consolidation des compétences en counseling grâce à un partenariat avec la Coopérative Mirafiori de Turin.
- **Renforcement des ressources humaines et des pratiques médicales** à travers le recrutement de professionnels : infirmiers diplômés d'État, le développement des compétences internes via la pratique avancée (IPA) et l'élargissement de l'utilisation de la télémédecine dans plusieurs établissements, notamment au sein du Défi et des Rêveries.
- Démarche paritaire sur le site de Chalette et enquête interne sur le site de Saint-Jean-de-Braye.
- **Révision des autorisations des Dispositifs intégrés** avec une répartition du capacitaire par modalité en lien avec la réforme de la tarification (SERAFIN PH).
- Poursuite de la mise en œuvre du programme ESMS numérique.
- Participation aux travaux de l'AIRE, MÈTIS Europe et de la CIIVISE.
- Remobilisation autour de la démarche qualité, notamment avec la préparation active de l'auto-évaluation HAS à travers la mise en place de séminaire.
- Sollicitations accrues pour l'accueil de personnes avec des troubles graves du comportement nécessitant un taux d'encadrement et une coordination renforcés.
- **Recrutement de nouvelles directions** par mobilité et promotion internes sur les sites d'Ardentes, Pithiviers, Vineuil et Montoire sur le Loir
- **DITEP Blésois Nord Loire**
  - **Augmentation de la file active :**
    - Résultat de la mise en œuvre du dispositif ARIANE
    - Dynamique des changements dans les modalités d'accompagnement, démontrant que le projet personnalisé est un outil vivant et régulièrement réinterrogé.
  - **Stabilisation des équipes d'accompagnement :** Les équipes ont bénéficié de diverses actions de formation, renforçant leur agilité et leur capacité à répondre aux besoins des bénéficiaires.
  - **Actualisation du projet d'établissement avec pour priorités :**
    - L'amélioration de la démarche inclusive
    - La promotion de la bientraitance et la lutte contre la maltraitance
    - La mise en place d'un programme de maîtrise des risques
    - La prévention des risques de rupture
    - L'amélioration de la collaboration avec le secteur sanitaire
    - La structuration et le renforcement de la démarche d'amélioration continue de la qualité.
  - **Fragilité persistante due à des postes vacants**, notamment ceux de neuropsychologue et de médecin.
  - **Multiplés cambriolages sur le site de Blois**, nécessitant des ajustements organisationnels
- **DITEP du Loiret :**

#### Chalette-sur-Loing

- Arrivée d'une nouvelle direction fin 2024
- Baisse significative de l'activité et tensions au niveau des ressources humaines, avec de nombreux départs
- Recrutement de nombreux CDD pour pallier les départs, accompagné d'un travail d'accompagnement des équipes via des formations
- Mise en place d'une démarche paritaire en fin d'année 2025

## Pithiviers

- Prise de poste d'une nouvelle directrice
- Augmentation de la file active et intensification des accompagnements grâce au dispositif ARIANE
- Reprise des séances d'analyse des pratiques en janvier 2025, animées par une intervenante du CREA, avec la participation des professionnels éducatifs, pédagogiques et thérapeutiques
- Réalisation de nombreux travaux de plomberie pour l'éradication de la légionnelle
- Travail sur la gestion des risques, incluant l'utilisation des FEI/FEIG et des fiches de communication.
- Enquête de satisfaction menée auprès des jeunes et de leurs familles par les membres du CVS.

## Saint-Jean-de-Braye

- Changement complet de l'équipe de direction
  - Enquête interne suite à signalement d'agissements sexistes et harcèlement sexuel.
  - Création de l'EMIP (Équipe Mobile d'Intervention Précoce)
  - Démarrage d'un bilan d'autoévaluation et travail sur le classeur Qualité
- **EAM « Le Défi » et « Les Rêveries »**
    - Recrudescence des troubles du comportement violents d'un résident, nécessitant une hospitalisation en psychiatrie pendant deux mois et ayant causé une augmentation des accidents du travail
    - Renfort des supervisions ABA et du partenariat avec l'EMASC.
    - Formation des professionnels à la gestion de crise (PCM) et à l'approche VIAS.
    - Problèmes d'humidité dans l'internat des Rêveries nécessitant des travaux
    - Renfort des actions de télémédecine pour le suivi psychiatrique
    - Rénovation des salles de bain communes, acquisition d'une baignoire adaptée au handicap
  - **ADJ « Les Rêveries »**
    - Activité inférieure à l'objectif
    - Problèmes d'intégration des suivis à domicile dans les indicateurs d'activité
    - Renfort des supervisions et des formations pour les professionnels (ABA, PCM, VIAS).
  - **MAS « Le Défi »**
    - Activité réalisée conforme au prévisionnel
    - Départ d'un psychologue en août 2025, avec des difficultés à recruter pour ce poste
    - Formation des équipes à la gestion de crise (PCM) et accompagnement dans l'évolution des pratiques avec supervision ABA
    - Renforcement des pratiques de télémédecine pour le suivi psychiatrique
  - **MAS « L'Horizon »**
    - Activité réalisée supérieure au prévisionnel
    - Réécriture du projet d'établissement MAS/DAME, mobilisant équipes et partenaires, avec un objectif de clarification des orientations et de renforcement de la cohérence des pratiques
    - Travail sur les plannings et l'organisation du travail
  - **DAME d'Ardentes Plateforme de Coordination et d'Orientation**
    - Recrutement d'une cheffe de service
    - Difficultés de recrutement impactant l'activité de la PCO

- Renforcement des ressources humaines et du plateau technique, avec le recrutement de professionnels clés (IDE, neuropsychologue) et le développement de compétences internes (engagement en pratique avancée IPA)
- Mise en place de formations pour les professionnels visant à renforcer leur compréhension des principes et des enjeux du fonctionnement en dispositif intégré

## 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 régie par l'article L. 312-8 du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF). Mise en place par la loi du 2 janvier 2002, qui a profondément réformé le secteur de l'action sociale et médico-sociale, cette démarche a été revisitée par la loi du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé.

Cette réforme a confié à la Haute Autorité de Santé (HAS) la responsabilité d'élaborer et de mettre en œuvre une nouvelle procédure d'évaluation des ESSMS. La HAS a également été chargée de concevoir le cahier des charges encadrant l'intervention des organismes évaluateurs.

Le dispositif repose sur une évaluation unifiée, intégrant l'évaluation interne et l'évaluation externe.

Il se décline en deux volets principaux :

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

Cette évaluation unifiée a lieu tous les cinq ans.

Cette démarche vise à répondre aux enjeux suivants :

- Renforcer le pouvoir d'agir des personnes accompagnées en les plaçant au centre de leur parcours ;
- Encourager une culture d'amélioration continue de la qualité au sein des établissements et services ;
- Inscrire l'évaluation dans une logique de sens, en l'adaptant aux réalités des ESSMS et à l'engagement des professionnels.

Le référentiel de la HAS repose sur quatre piliers essentiels :

- Le respect des droits fondamentaux des personnes accompagnées ;
- Le pouvoir d'agir des personnes sur leur propre parcours ;
- Une approche inclusive des accompagnements ;
- Une pratique professionnelle guidée par une éthique partagée.

L'Aidaphi s'est engagée à formaliser et à rendre visible une véritable démarche d'appréciation qualitative des prestations. Celle-ci, est alignée sur les principes d'inclusion sociale, de participation active des personnes accompagnées et sur les exigences du nouveau référentiel HAS.

Les personnes accompagnées et leurs représentants, notamment à travers les conseils de la vie sociale (CVS), jouent un rôle central dans cette dynamique, en étant pleinement intégrés aux processus d'évaluation et d'amélioration continue.

En 2025, les professionnels du secteur MSI ont été activement mobilisés pour :

- L'actualisation des projets d'établissement ;
- La sensibilisation au nouveau référentiel HAS ;
- La réalisation d'autodiagnostic préparatoires aux évaluations prévues pour 2026.

Concernant le copil qualité de secteur, plusieurs temps forts ont marqué l'année :

- Organisation de deux journées de travail entre équipe de direction des secteur MSI et MSA avec une consultante qualité
- Organisation des auto-évaluations
- Préparation de la démarche d'évaluation

Ces actions s'inscrivent dans une volonté de structurer une démarche d'appréciation qualitative des prestations, en cohérence avec les engagements associatifs en matière de qualité et d'inclusion sociale.

Les évaluations prévues en 2026 s'appuieront sur :

- Les autodiagnostic réalisés en amont par les structures ;
- Les Plans d'Amélioration Continue de la Qualité (PACQ) élaborés au sein des établissements.

Il convient de rappeler que les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP) élaborées par la HAS se distinguent des normes et standards qui définissent les critères d'évaluation des ESSMS. Cependant, elles constituent un complément essentiel en fournissant des repères et des orientations pour la mise en œuvre de la qualité sur le terrain.

Ces recommandations ont pour objectif d'accompagner les professionnels dans l'évolution de leurs pratiques afin de garantir une amélioration continue de la qualité des interventions et de l'accompagnement.

## Ressources humaines

Secteur médicosocial Institutionnel au 31/12/2025	Postes pourvus
Nombre de salariés dans le secteur d'activité	<b>307</b>
Nombre de directeurs	<b>7</b>
Nombre de CDS	<b>12</b>
Salariés cadres non hiérarchique	<b>14</b>
Salariés non cadres	<b>274</b>
Répartition hommes/femmes	<b>Femme: 73.29%</b> <b>Hommes: 26.71%</b>

## Conclusions

L'année 2025 s'inscrit dans les dynamiques de transformation engagées et portées par les grandes orientations nationales.

En 2026, le Secteur d'Activité Médico-Social Institutionnel poursuivra la consolidation des dynamiques engagées les années précédentes. L'accent sera mis notamment par l'accompagnement des projets architecturaux, les évaluations HAS et la poursuite des formations visant à l'appropriation des Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP). Ces actions s'inscrivent dans une logique d'adaptation continue de l'offre, avec des dispositifs intégrés favorisant des accompagnements inclusifs, co-construits et adaptés aux besoins des personnes. La coordination territoriale, l'autodétermination et la participation active des bénéficiaires seront également au cœur des priorités. Le secteur réaffirme ainsi son engagement à répondre aux évolutions sociétales et réglementaires, en plaçant les droits et aspirations des personnes au centre des parcours de vie.

### 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 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).

Créé en 2021, le dispositif DELAI a été repris en 2025 par une autre association (Cité Caritas).

En 2025, à la faveur d'une réorganisation interne, le conseil départemental du Cher a souhaité étendre la capacité du SAEMO AED de l'Aidaphi de 150 mesures supplémentaires. Le dernier trimestre a permis de finaliser les négociations afférentes à cette augmentation.

Enfin, la politique pénale de protection judiciaire de la jeunesse a également connu de nombreuses évolutions ces dernières années. Notamment, des mesures alternatives diversifiées se sont développées et notamment, des réponses rapides, courtes et ciblées par le biais de stage. Considérant la baisse par ailleurs de la délinquance ou du moins des mises en cause, le service de réparations pénales de l'Aidaphi a vu son activité se tarir et aucune des solutions proposées n'a trouvé de mise en œuvre concrète avec la juridiction et la direction territoriale de la PJJ. Ainsi, en avril 2025, l'Aidaphi a pris la décision de demander la cessation de son activité en réparation pénale compte tenu du risque économique que le maintien représentait.

### Faits marquants de l'année 2025

#### • Secteur d'activité dans sa globalité :

L'année 2025 a comme l'année précédente 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. 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 2025 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. L'année 2025 montrent des difficultés plus importantes de recrutement sur le bassin de Châteauroux, de Blois et également sur l'activité d'investigation. 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.

En matière de Ressources Humaines, le secteur a mis en place la DUE relative à **l'aménagement du temps de travail** ainsi qu'ensuite le déploiement d'Octime en fin d'année. L'aménagement du temps de travail n'a pas fondamentalement modifié l'organisation pour la majorité des salariés du secteur, en l'occurrence ceux intervenant en milieu ouvert. Il a été plutôt l'occasion de reprendre les règles en matière de droit du travail.

L'année 2025 a été marquée par le vote par le CSE **d'une expertise en matière d'hygiène et de sécurité** et plus spécifiquement, relative à la mise à jour du DUERP. Elle a été conduite entre mai et août par le biais d'entretiens semi directifs sur un panel représentatif des métiers et de la géographie du secteur ; par des rencontres avec les équipes de direction ; par une étude documentaire et des visites et également par une enquête flash auprès de l'ensemble des salariés du secteur.

L'année 2025 a été l'année de **déploiement du DUI** dans le cadre de l'appel à projet ESMS numérique. Le déploiement s'est heurté à quelques difficultés techniques qui n'ont pas toujours été prises en compte à la hauteur de l'attendu par l'éditeur. Notamment, le secteur a fait face à des reprises de données partielles ce qui sur des files actives entre 800 et 1000 jeunes implique de fait des difficultés de reprise par les secrétariats. Un problème de partage des données a également mis plusieurs mois à être pris en compte positionnant les acteurs en contradiction avec la loi et constituant de fait un frein au déploiement. Le déploiement sur les sites pilote n'a pas permis de tirer des enseignements pour faciliter un déploiement généralisé tant le calendrier s'est trouvé resserré. Le secteur dans la gestion de ce dossier souffre de manière cruciale de l'absence d'attachée de direction qui aurait pu centraliser les questions, les réponses et assurer le lien avec l'éditeur.

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

- La gestion des impacts de la **décision de la Cour de Cassation concernant le placement à domicile**. Des négociations ont eu lieu toute l'année 2025 avec le conseil départemental du Loiret qui avait initialement posé le principe de vouloir un interlocuteur unique en AEMO et AMORH par juridiction. Finalement à la faveur d'un contexte budgétaire très contraint, le conseil départemental est revenu sur sa décision et chaque dispositif de placement à domicile est transformé en service d'AEMORH et AEDR. Cette transformation vient questionner les pratiques professionnelles et surtout, elle vient redistribuer l'offre de réponses possibles compte tenu des moyens alloués en AEMORH qui ne permettent pas la même intensité d'intervention aux domiciles. Si la décision de la cour de cassation vient clarifier une absence de cadre juridique initial ; sa traduction dans les politiques départementales vient à certains endroits priver d'une réponse consistant en des interventions intensives à domicile, souvent alternatives à des propositions de placement. Par ailleurs, les modalités de financements de l'AEMORH et AEDR ont nécessité une prise en compte des impacts sociaux et en particulier en termes de réduction des effectifs éducatifs et de psychologue.
- La prise en compte des dispositions de la loi Taquet au sein du service de placement familial en termes de rémunérations ; mais pas encore en termes de possibilité de week-end. A été travaillé en 2025 l'allocation de points de sujétions concernant l'accueil d'enfants à problématiques spécifiques. Ces éléments sont des leviers importants de fidélisation sur un métier en très forte tension.

- La cessation d'activité du SRP en lien avec les évolutions de la politique pénale de justice des mineurs et les choix territoriaux de déclinaison de celle-ci.
- L'abandon par le conseil départemental du Loiret du projet d'expérimentation de visites en présence d'un tiers professionnel conduites par le SDAEP.
- Le questionnement de la viabilité économique du SDAEP par le conseil départemental.
- L'extension d'activité de l'AEMO de Bourges à hauteur de 150 mesures en lien avec le recentrage de l'activité des référents de l'ASE.
- La poursuite des négociations avec le CD45 pour une opération immobilière concernant la MECS de Pithiviers et comprenant une extension de capacité de 12 à 23 places.

L'année 2025 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 influencer 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. La participation de l'Aidaphi aux instances de niveau Cour d'Appel ou réunions quadripartites des Tribunaux judiciaires permet d'identifier les orientations des différents magistrats et de faire valoir ces différents sujets.

## • MECS :

- ✓ **Enquête paritaire et plan d'amélioration de la qualité** : mise en œuvre d'une enquête en suite du droit d'alerte du CSE fin 2024 pour atteinte aux droits des personnes consécutivement à une multiplication de faits de violence au sein de la MECS. Une restitution de l'enquête a été faite à l'équipe en décembre 2025 par les personnes ayant effectué l'enquête (membres élus et membres de la direction). Certaines préconisations rejoignent les préconisations faites suite à l'évaluation HAS. Aussi, un plan d'action unique va être déployé sur l'année 2026, plan d'action qui recense l'ensemble des actions à mettre en place à la MECS pour améliorer la qualité de la prise en charge des enfants et la cohérence du cadre proposé.
- ✓ **Déploiement du DUI avec un impact sur les outils de travail de l'équipe et notamment sur le cahier de transmission**. Ce nouvel outil de travail est venu sécuriser les données personnelles concernant les enfants accueillis et centraliser l'ensemble des informations nécessaires à l'accompagnement quotidien.
- ✓ **Les mouvements sur les postes d'encadrements** : départ cheffe de service en cours de période d'essai en février 25 ; remplacement en mai ; départ de la cheffe de service du DAPAD ayant fait de nombreux intérim sur la MECS en mars et départ de la directrice en septembre.
- ✓ Mise en place d'un travail de coconstruction à partir des réunions d'équipe, de l'analyse de la pratique pour travailler notamment la question de la cohérence d'équipe, du portage des décisions.

## • DAPAD

- ✓ **Accompagnement à la transformation du service**. Début 2025 les magistrats du tribunal pour enfant d'Orléans ont pris la décision de ne plus ordonner de mesures de DAPAD suite à l'arrêt de la Cour de Cassation d'octobre 2024. Les juges ont ordonné des mesures d'AEMO RH en lieu et place des mesures de DAPAD et ont confié ces mesures à l'ASE, charge à elle de désigner le service compétent. Ce changement, effectué dans un temps court, est venu bouleverser les équipes et modifier leur cadre de travail. Il a fallu rapidement modifier l'ensemble des outils et processus de travail. En effet, d'une mesure de placement, il a fallu mener une mesure de milieu ouvert avec un nouveau cadre à appréhender. La direction a mis en place un accompagnement par le directeur qualité de l'association. Ainsi des réunions avec les membres de l'équipe éducative ont été organisées régulièrement sur le premier semestre 2025. Ces réunions ont permis de définir un processus d'accompagnement en AEMO RH de la réception de la mesure à l'audience d'échéance. L'ensemble des outils de la loi-2002-2 ont également été mis à jour.

- ✓ **Une évaluation des risques psycho-sociaux a été menée avec l'équipe éducative du DAPAD-AEMO RH en 2025.** Cette évaluation a pris en compte la spécificité du service qui traversait une transformation qui venait grandement insécuriser les professionnels. Par ailleurs l'insécurité de la situation de travail a fortement inquiété le collectif car la réduction du prix de journée pouvait entraîner la réduction des postes. Le choix de l'association a été de procéder à une évaluation à l'aide des outils de l'INRS. Un plan d'action a été présenté à l'équipe fin 2025 à partir de cette évaluation et il sera décliné en 2026. Pour cette démarche l'équipes de direction a bénéficié d'un accompagnement par un cabinet de conseil.
  - ✓ La disponibilité des membres de l'équipe de direction et les réunions institutionnelles régulières ont permis d'avancer et de tenter de ramener des repères et de la sécurité dans l'équipe.
- **PLACEMENT FAMILIAL**
    - ✓ **La mise en place de la formation obligatoire de 60 heures** (CASF : art. 421-15, art. 421-22). La cheffe de service a construit le programme et balisé l'organisation de ces temps. Elle a été élaborée en 15 modules étalés sur 14 séances de 10h à 12h30 et de 13h30 à 15h30 et a débuté le 14/11/2025.
    - ✓ **Le DUI, dossier unique informatisé** : l'année 2025 a également été l'année du déploiement du DUI pour l'ensemble des services de l'association. Ainsi depuis le premier septembre il n'y a plus de dossier administratif en version papier au secrétariat, tout est dématérialisé. L'ensemble des transmissions concernant les enfants sont effectuées sur le DUI au sein du dossier individuel de chacun. Un travail d'accompagnement sur ce nouvel outil est à faire avec l'équipe du placement familial tant il vient modifier les pratiques professionnelles.
    - ✓ **Les mouvements sur les postes d'encadrements** à l'instar de la MECS
  - **Le DELAI :**

Le dispositif a **cessé son activité au 30 juin 25**. La passation avec le répondant de l'AAP s'est organisée dans la concertation et a permis de solutionner les situations de tous les jeunes en les accompagnants. Une professionnelle éducative a fait le choix de postuler chez l'association repreneuse, une autre a quitté l'Aidaphi, la troisième a demandé une mobilité à l'AEMO 45. La psychologue a réduit son temps de travail. Le secrétaire a changé de secteur d'activité par une mobilité interne.
  - **Le SIE 45/41**
    - ✓ **Absence de direction** sur toute l'année
    - ✓ Mise en place d'une cheffe de service sur l'unité de Blois pour début 2026 avec accompagnement de la fin de la mission de coordination
    - ✓ Contrôle de fonctionnement de la PJJ en janvier 2025 pointant l'impact de l'organisation de l'encadrement, l'impact de l'interdépartementalité et l'absence de dimension de service notamment.
    - ✓ **Evaluation HAS** fin d'année confirmant les constats du contrôle
    - ✓ Impact sur le SIE de la fermeture du SRP
  - **Le SRP**
    - ✓ **Cessation d'activité du service au 30 septembre** avec reclassement des salariés principalement sur le SIE
    - ✓ **Impact émotionnel fort de la cessation d'activité** pour les professionnels : mise en place d'un travail institutionnel collectif de production d'une trace écrite de 25 années de réparation pénale à l'Aidaphi.
  - **AEMO41**
    - ✓ **De nombreux aléas RH** : Arrivée d'une cheffe de service en février 2025 ; Absence sur la quasi-totalité de l'année de l'assistante de direction en arrêt de travail ; Absence d'une secrétaire à temps partiel depuis juillet 2025
    - ✓ **Turn over sur l'équipe pluridisciplinaire** impactant les dynamiques de travail
    - ✓ Engagement de **l'actualisation du projet de service**. Ces travaux ont été impacté par une situation institutionnelle critique de fin d'année.
    - ✓ Arrêt simultané en décembre des deux chefs de service, d'une psychologue de plusieurs éducateurs générant un climat d'insécurité et une déstabilisation du fonctionnement.

- **AEMO 45**
  - ✓ Impact de la décision de la cour de cassation sur la transformation du PEAD et mise en place de l'AEMORH sur les pratiques professionnelles
  - ✓ **Instabilité de l'équipe de direction** : absence de directeur sur 10 mois de l'année, mobilité interne vers des postes de direction de deux CDS en aout et novembre, incertitude sur plusieurs mois sur le nombre de cadres en lien avec la transformation
  - ✓ Instabilité sur le secrétariat : deux départs retraite, un arrêt long, difficulté de remplacement en CDD venant impacter l'appropriation du DUI
  - ✓ **Déploiement en cours du DUI** venant impacter fortement les pratiques professionnelles sur un service encore pour partie très ancré dans l'oralité
  - ✓ Difficultés récurrentes sur la protection de l'enfance en général accentuant le conflit de valeur : AEMO faute de DAPAD, DAPAD faute de placement...
  
- **AEMO18**
  - ✓ Difficulté à stabiliser le secrétariat
  - ✓ Moins de difficultés de recrutement travailleurs sociaux
  - ✓ Echanges et négociations avec le CD18 sur un projet d'extension d'activité pour 2026 en lien avec la réorganisation du CD18 à hauteur de 150 mesures
  
- **AEMO 36**
  - ✓ Expérimentation de l'outil IMAGO dans le cadre du programme ESMS numérique en tant que l'un des sites pilotes pour le secteur protection de l'enfance de l'association
  - ✓ Actualisation du projet de service pour 2026/2030 par l'ensemble du personnel du service. En attente de consultation CSE et de validation par le Conseil d'Administration.
  - ✓ Turn over sur les postes de travailleurs sociaux
  
- **SIE 18/36**
  - ✓ Evaluation HAS en novembre 2025. Le rapport met en avant la qualité de travail du service.
  - ✓ Absence chef de service sur un an. Le financeur a accepté le financement d'une rupture conventionnelle ce qui a permis un recrutement en décembre 25
  - ✓ Absence de turn over des travailleurs sociaux et des psychologues sur 2025
  
- **AEP**
  - ✓ Problématique de la **soutenabilité économique du service en lien avec la sous activité** : mise en œuvre de dispositions visant à restaurer l'activité - position du CD45 fin 2025 sur une adaptation des moyens à la réalité de la moyenne des trois dernières années.
  - ✓ **Instabilité sur l'encadrement** : absence de direction, absence d'une cheffe de service à compter de septembre
  - ✓ Mise en place d'une enquête interne pour éclairer une situation relative à des positionnements inadaptés d'une cheffe de service
  - ✓ Intervention du directeur de transition de l'Aidaphi depuis l'automne 2025
  - ✓ Mise en place d'un **copil qualité**

## 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 DUERP, 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

Protection de l'enfant au 31/12/2025	Postes pourvus
Nombre de salariés dans le secteur d'activité	221
Nombre de directeurs	5
Nombre de CDS	13
Salariés cadres non hiérarchique	23
Salariés non cadres	180
Répartition hommes/femmes	Femme: 85.97% Hommes: 14.03%

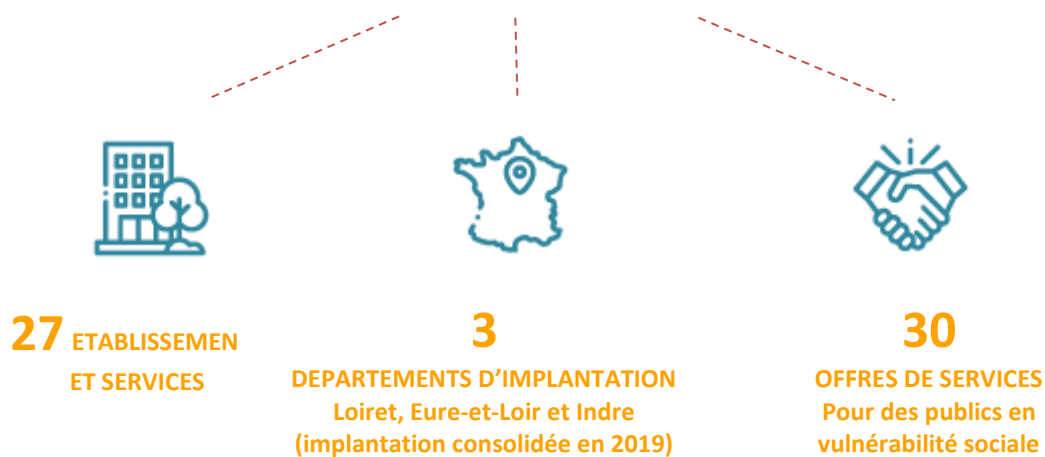
## Conclusions

Les enjeux pour l'année 2026 et les années à venir pour la Protection de l'Enfant 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 – mise en place d'une démarche qualité structurée au sein de chaque service
- **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** : amélioration de l'attractivité – MAJ DUERP et actualisation des évaluation RPS – poursuite de la démarche associative GEPP – veille sur la gestion immobilière, l'hygiène et sécurité

## Présentation du secteur d'activité

Ses dispositifs – ses missions – ses publics



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 des personnes qui n'ont pas 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 bénéficie des minima-sociaux.

**L'Equipe Mobile Sociale** a pour principe « l'Aller vers ». Le travail de l'équipe 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 des personnes nécessitant un accompagnement pour reconstruire un chemin leur permettant la sortie de la rue vers l'insertion et 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.

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 décembre 2025, pour une durée de 5 ans, suivi d'un renouvellement.

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.

Marché renouvelé en novembre 2025 pour 5 ans.

**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. **Suite à une modification des modalités de financement, les places de RS seront transformées en 22 places de CHRS et 8 places de PF en 2026.**

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). **L'Etat nous a informé fin 2025 de la fin du dispositif au niveau national.**

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 (380 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 dispositif a été fermé fin 2024 dans l'Indre, et fin 2025 dans le Loiret.

## L'Amélioration continue de la qualité, veille juridique

En 2025, la **démarche d'actualisation des DUERP et d'élaboration des RPS s'est poursuivie**, conformément au cadre réglementaire.

Un travail de préparation a été effectuée dans le cadre de l'évaluation externe du CPH de Châteauroux. L'établissement a été classé B.

Un travail de gestion des archives s'est poursuivi.

Un travail sur l'harmonisation et le traitement des FEI s'est poursuivi.

### 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 ;

## Faits marquants de l'année 2025

### • Secteur d'activité dans sa globalité :

- Signature du CPOM AHI
- Déploiement du DUI
- Mise en œuvre du nouvel accord temps de travail
- Déploiement Octime

### • Dispositifs d'Accueil d'urgence, la veille sociale, l'hébergement d'insertion

- Fin du dispositif IML Ukraine Orléans
- Modification organisation des surveillants de nuits

### • Dispositif de gestion immobilière et du logement adapté

- Inauguration de la pension de famille Villemandeur
- Réponse et obtention du renouvellement marché public ERL et PARI

### • Les dispositifs du parcours migratoire

- Evaluation externe CPH de Châteauroux
- Départ Directeur PMA et Cheffes de services CPH et CADA 28
- Modification organisation managériale dans le 28 passage à une CDS recrutée en juin pour les deux établissements
- Recrutement directrice PMA en Novembre
- Fin du financement du dispositif DIFRE dans l'Indre
- Déménagement des locaux administratifs CADA Châteaudun, CPH, CHU Châteauroux

## 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 et le suivi des DUERP, incluant les RPS**
- ▶ **Assurer le suivi et le traitement des évènements 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 pas 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.
- Développer une culture de la sécurité au sein du secteur.

## Ressources Humaines

Secteur Cohésion sociale au 31/12/2026	Postes pourvus
Nombre de salariés dans le secteur d'activité	<b>214</b>
Nombre de directeurs	<b>5</b>
Nombre de CDS	<b>15</b>
Salariés cadres non hiérarchique	<b>4</b>
Salariés non cadres	<b>190</b>
Répartition hommes/femmes	<b>Femme: 75.70%</b> <b>Hommes: 24.30%</b>

## Conclusions

**L'année 2025 fut une année riche en projet, en réponses à appels à projets, en réorganisation diverses, en déménagements pour améliorer les conditions de travaux des salariés et des personnes accompagnées... la liste est longue.**

Comme chaque année nous ne pouvons que nous féliciter du travail fourni collectivement, par tous les salariés exerçant les métiers représentés au sein du secteur de la Cohésion Sociale. C'est cette richesse et cette implication qui permet une fois encore de terminer une année avec la satisfaction du travail accompli.

Bien sur ce ne fut pas un long fleuve tranquille, mais chaque difficulté a été abordé avec calme et professionnalisme et des solutions majoritairement trouvées pour répondre aux difficultés rencontrées ; qu'elles émanent des personnes que nous accompagnons ou de notre environnement socio-économique.

Il nous faut toutefois regretter cette année la **fin du financement du dispositif DIFRE dans l'Indre et des ISC dans le Loiret**. A préciser pour ces deux dispositifs que la qualité de nos accompagnements n'est pas à remettre en cause. Pour le DIFRE l'arrêt du financement est national, pour les ISC la préfecture a souhaité se mettre en conformité avec la logique nationale qui veut que les ISC soient portés par le département.

2025 voit également la **fin du dispositif transitoire (IML Ukraine)** développé à compter de 2022, pour lequel nous avons entre l'Indre et le Loiret, accompagné 500 personnes. Le dispositif s'est arrêté dans l'Indre en décembre 2024, avec une solution pérenne trouvée pour toutes les personnes accueillies ; en décembre 2025 dans le Loiret avec 30 personnes dans le dispositif qui ont été transférées vers notre dispositif d'IML de droit commun. A noter 380 personnes prises en charge sur la période dans le Loiret et 160 dans l'Indre.

Comme indiqué en introduction nous avons dû cette année répondre à **deux renouvellements de marché public, PARI et ERL**, pratiquement coup sur coup, ce qui a mis en tension l'ensemble de l'organisation, chargée de piloter les réponses, et de les présenter aux financeurs. Nous avons appris en fin d'année l'obtention de ces deux marchés, malgré le contexte budgétaire difficile rencontré par le département.

Le **périmètre Parcours migratoire et Asile a été traversé par de nombreux événements cette année**. Plusieurs déménagements, des départs de travailleurs sociaux bénéficiant d'une ancienneté importante, notamment à Montargis, le départ simultané des deux cheffes de services CADA et CPH du 28, la vacance du poste de directeur pendant environ 6 mois. Durant cette vacance la direction a été assurée par la Direction du secteur Cohésion Sociale, assisté par Mesdames Clément, pour la partie accompagnement social, et Cheminat pour la partie organisation et administration en lien avec les équipes des deux établissements. De ce fait les accueils ont pu se dérouler normalement et rester stables quant aux années précédentes. Une Directrice a été recrutée en novembre et une Cheffe de service en juin, cette dernière, manage désormais les deux établissements CPH/CADA d'Eure et Loire.

Le **taux d'occupation du CHU s'établit cette année encore au-delà des 100%**. Nous constatons des orientations vers nos dispositifs par défaut, par manque de places adaptées dans les institutions plus indiquées, qui elles aussi sont débordées. Nous recevons notamment sur des places d'hôtels des personnes souffrant de différents troubles qu'ils soient psychiques ou physiques, que, ni notre plateau technique, ni nos financements ni le dispositif concerné ne devrait accueillir. Nous sommes toutefois pris dans un dilemme éthique, qui nous renvoie la responsabilité de ne laisser des personnes à la rue.

**Dans l'Indre, l'activité du CHU reste soutenue**. La modification engagée par l'Etat sur les durées de séjour implique une grande souplesse dans nos accueils, néanmoins, nos bonnes relations avec la DDETS, nous permettent d'adapter quand cela est nécessaire des durées de séjours conformes aux situations rencontrées. A noter que le service a déménagé cette année vers des locaux mieux adaptés à l'activité.

**L'activité des CHRS est stable depuis plusieurs années**, au-dessus du taux d'occupation cible fixé à 97%. Nous sommes parvenus cette année à diminuer notre taux de vacance, en anticipant les travaux de réfection nécessaires à un accueil digne.

Comme pour le CHU, 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. Nous sommes donc toujours sous pression, quant à la fluidité demandée par les services de l'Etat.

Les réalités en termes d'accès aux logements ne sont toutefois pas les mêmes, selon le lieu d'implantation de l'établissement.

Nous continuons à assurer l'accueil de femmes victimes de violence via nos places de « service d'accueil immédiat » ; si ces places sont utilisées à plus de 100% au niveau de la métropole, nous avons constaté une baisse des orientations dans l'Est du département. Ce constat sera à confirmer ou à infirmer en 2026, afin d'articuler les ressources aux besoins du territoire.

L'équipe mobile sociale continue son travail d'aller vers, nous devons également prendre en compte les demandes de l'Etat en termes d'évaluation sociale de personnes qui nous sont indiquées. La convention qui nous lie date de 2009. Un travail de réflexion et d'adaptation aux nouveaux enjeux et attentes des services de l'Etat a débuté, il devra trouver son aboutissement en 2026.

Le financement des postes par le FIPD a permis de stabiliser l'équipe, nous avons également pu en 2025 recruter un temps de psychologue en l'articulant avec un temps de travail en CHRS. Le LAE est une action reconnue par l'ensemble des acteurs départementaux. Toutefois, malgré cette reconnaissance, nous ne pouvons que constater que les besoins sont supérieurs aux moyens que nous possédons.

Malgré l'annonce au mois de novembre 2024 de la fin du financement des ISC nous avons assuré le dispositif jusqu'en Juin 2025. Le dispositif a été repris à cette date à 100%.

La **pension de famille de Villemandeur** ouverte en octobre 2024, a été **inaugurée officiellement en Avril 2025** en présence du corps préfectoral. La montée en charge a été régulière pour un remplissage complet fin 2025. Le nombre de personnes accueillies en IML et en AVDL a sensiblement augmenté, ce qui démontre le dynamisme de ce dispositif, malgré des difficultés liées à des arrêts maladies récurrents qui ont perturbé l'activité de l'équipe.

2025 marquait la fin de l'expérimentation pour Le PARI. Le département ayant choisi de pérenniser cette action nous avons répondu au marché public publié en octobre. Un gros travail a été réalisé par les services dans un temps restreint, travail dont la reconnaissance s'est soldée par le renouvellement du marché pour 5 ans.

L'appartement pédagogique existe maintenant depuis plus de 15 ans. Malgré tout l'intérêt de cette action, nous trouvons de moins en moins d'institutions prenant part à son financement. Il nous reste de faibles financements de la CAF et de la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté. Ce manque de financement pèse sur d'autres dispositifs qui doivent prendre en charge le delta entre dépenses réelles et financements obtenus.

Après des difficultés liées au recrutement en 2024 **L'AIVS et les ateliers ont stabilisé leur plateau technique**. L'activité est restée soutenue.

La fin de l'IML spécifique liée aux Ukrainiens va faire baisser le nombre de logements en gestion. En 2025 un nouveau logiciel de gestion immobilière a été acquis, il devrait à terme faciliter notre gestion au quotidien.

Les **travaux de l'Ecu st Laurent se poursuivent**. 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.

Le **dispositif un chez soi d'abord est maintenant opérationnel**. Un GCSMS a été créé pour sa gestion, entre L'EPSM Daumezon, l'APLEAT et l'Aidaphi. Ce dispositif est prévu pour 55 places en logement semi autonome. Au 31 décembre 2025, 23 personnes étaient accueillies. A noter que l'AIVS de l'Aidaphi assure la captation et la gestion immobilière des logements.

Nous sommes parvenus cette année à mettre en place de l'analyse de la pratique nos dispositifs.

Nous devons en 2026 nous attacher à mieux faire vivre notre démarche qualité. Les DUERP et RPS devront être revus pour répondre aux besoins de sécurité tant physique que psychique de nos salariés.

Nous continuerons à conforter et évaluer notre organisation et à la réorienter/adapter si nécessaire, en lien avec les spécificités du secteur cohésion sociale.

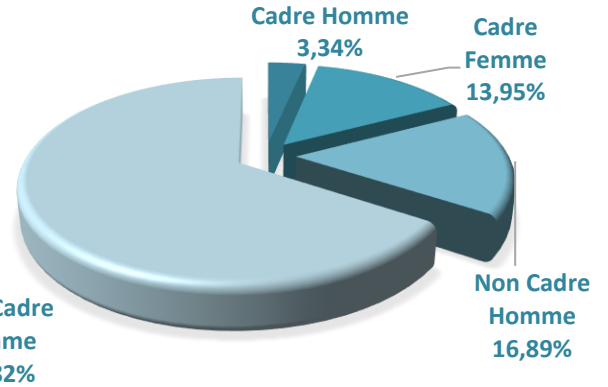
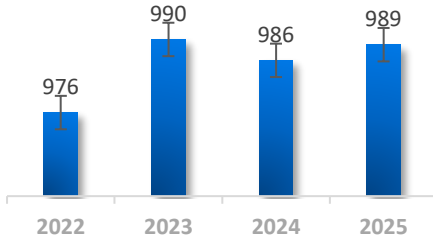
**La prise en charge et un accueil digne des personnes qui nous sont orientées resteront l'objectif central de toutes nos actions**. Nous pourrions compter pour se faire sur l'ensemble des salariés quel que soit leur métier, qui contribuent au quotidien à la qualité de nos interventions.

# RESSOURCES HUMAINES

- NOMBRE DE PERSONNEL AU 31/12/2025**

Au 31 décembre 2025, l'Aidaphi comptait **989 salariés** soit 864.81 Equivalent Temps Plein (ETP) (2024 : 986 ; 2023 : 990 ; 2022 : 976 salariés).

Evolution du nombre de salariés



**789**

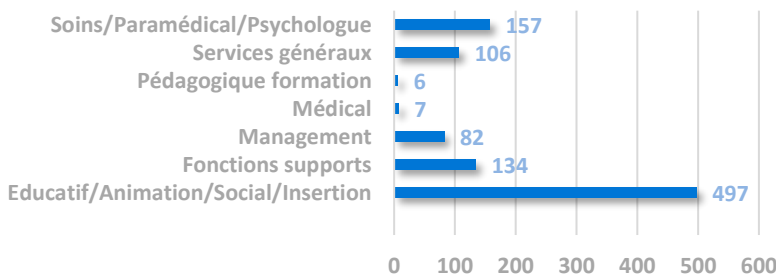
**Femmes** cadres et non cadres au 31/12/2025



**200**

**Hommes** cadres et non cadres au 31/12/2025

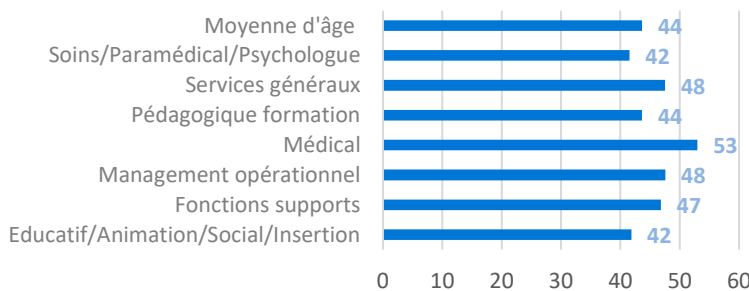
Effectifs par catégorie professionnelle au 31/12/2025



**910**  
**CDI** au 31/12/2025

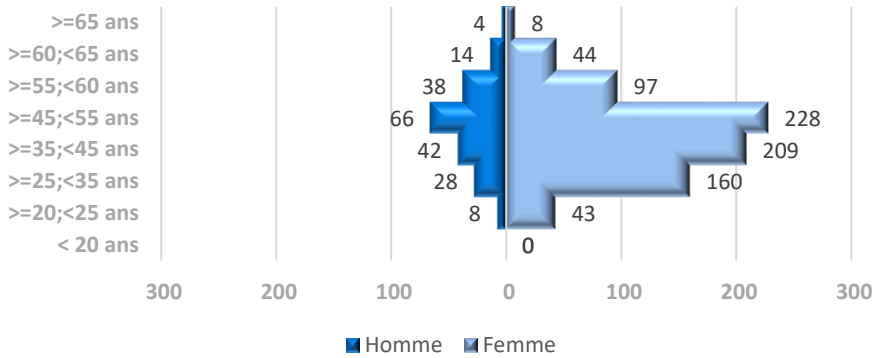
**79**  
**CDD** au 31/12/2025

Age moyen par catégorie professionnelle



**8 ans**  
**Moyenne d'ancienneté**  
de l'ensemble des salariés au  
**31/12/2025**  
Au 31/12/2025 : 8 ans

Pyramide des âges au 31/12/2025



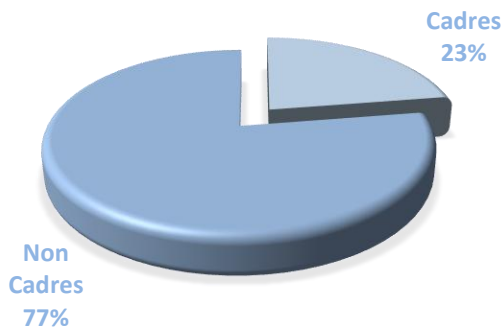
**44**  
**Âge moyen**  
**des salariés au**  
**31/12/2025**

Au 31/12/2024 : 44 ans

• **FORMATIONS EN 2025**

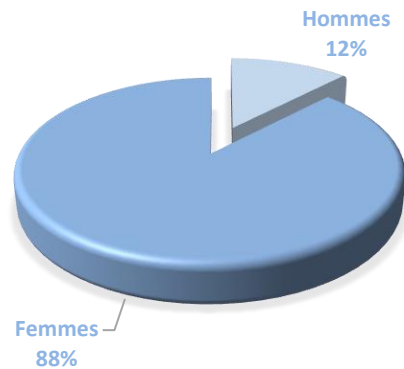
**4439**

**Jours de formation**  
**en 2025**



**31 075**

**Heures de formation**  
**en 2025**



• **MOBILITE INTERNE**

**22 salariés en CDI** ont bénéficié d'une mobilité interne en 2025

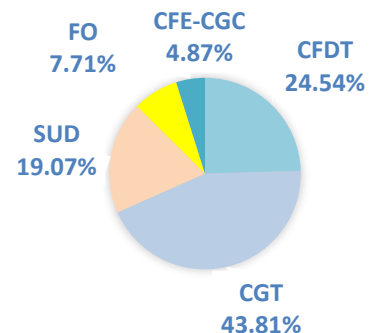
• **INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

**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)**.

**AUDIENGE SYNDICALE EN FEVRIER 2024\***  
 (dernières élections professionnelles)



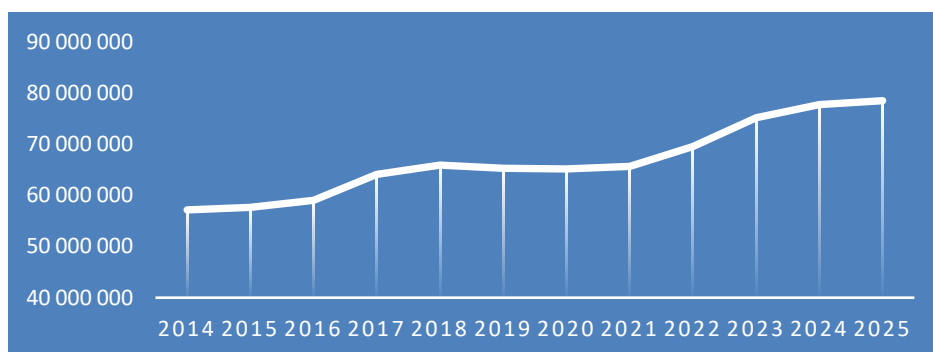
(\* ) Ne sont représentatives au niveau de l'Aidaphi que les organisations syndicales ayant atteint 10 %

## BILAN FINANCIER

Budget 2014  
57 151 042 €



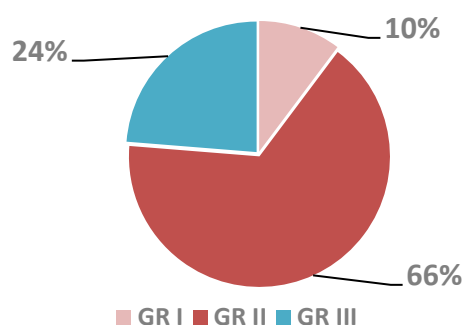
Budget 2025  
78 485 207 €



37 %  
entre 2014 et 2025  
(charges)

20 %  
entre 2020 et 2025  
(charges)

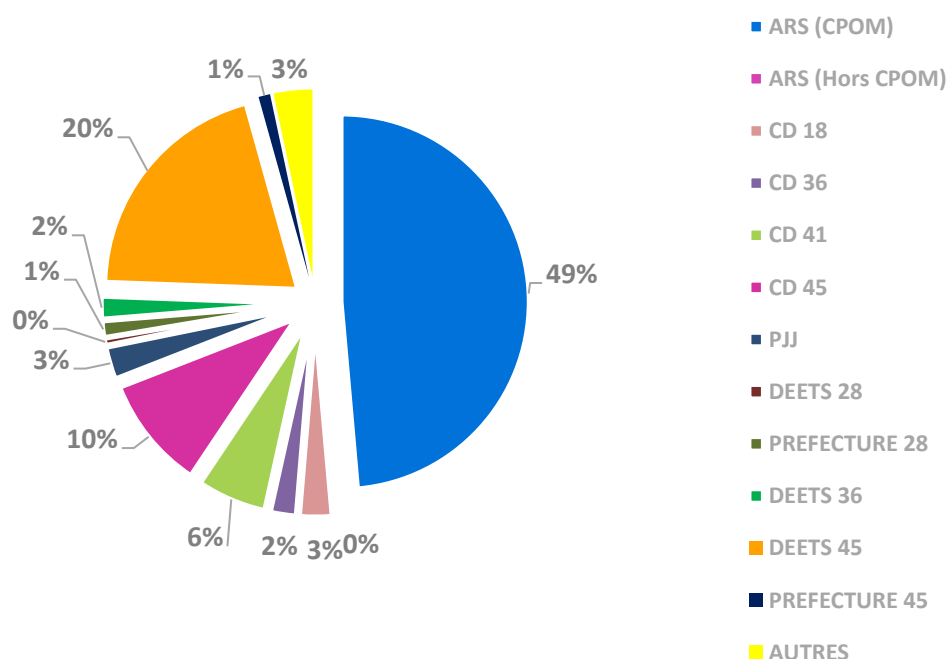
## COMPOSITION DU COMPTE ADMINISTRATIF 2025



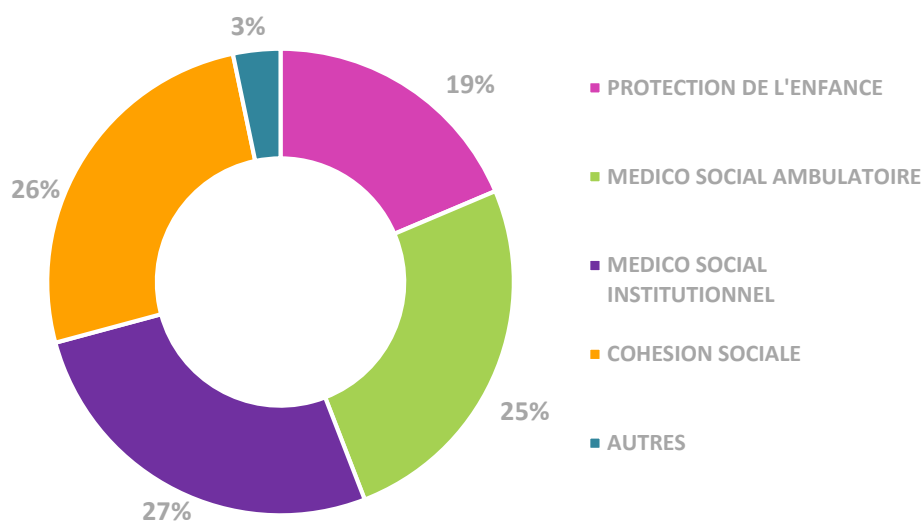
Chiffres clés en Milliers d'€	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Bilan</b>						
Fonds associatifs	4 296	3 939	3 939	3 939	3 939	3 939
Charges refusées par le tarificateur	-3 886	-4 284	-4 569	-4 652	-4 660	-4 787
Dépenses non opposables au tarificateur	-4 224	-4 269	-4 270	-4 193	-4 156	-3 812
Réserves et subventions	11 002	11 101	10 752	17 271	18 325	18 122
Provisions	4 998	5 469	5 899	6 313	6 916	8 880
Emprunts	4 229	3 829	3 489	3 187	2 891	2 599
Fonds dédiés	1 325	1 307	1 300	1 763	2 414	2 531
Actif immobilisé net	19 210	18 874	18 518	18 093	18 023	18 421
		0	0	0	0	0
<b>Bilan financier</b>						
Fonds de roulement d'investissement	838	-3 759	-3 666	2 880	4 759	5 944
Fonds de roulement d'exploitation	10 423	19 724	19 888	21 986	24 037	28 332
Excédent de financement d'exploitation	5 060	3 678	5 003	3 914	5 617	5 347
Trésorerie	16 322	19 643	24 891	25 901	29 654	33 679

Chiffres clés en Milliers d'€	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Exploitation</b>						
Produits d'exploitation	66 429	68 980	71 920	75 502	76 969	81 066
Charges d'exploitation	64 716	65 362	68 670	73 509	75 476	76 232
Résultat d'exploitation	1713	3618	3250	1993	1493	4834
Résultat financier	-134	-124	-115	-66	76	287
Résultat exceptionnel	1517	350	383	-338	-627	-1921
Impôt sur les sociétés				-3	-17	-59
Résultat avant reprise	3095	3844	3518	1585	926	3140
Reprise d'excédent	247	304	729	1048	1453	1837
Reprise de déficit	-345	-711	-124	-60	-162	-473
Résultat à affecter	2997	3437	4124	2573	2217	4505

## REPARTITION DES CHARGES PAR FINANCEURS 2025



## REPARTITION DES CHARGES PAR SECTEUR D'ACTIVITE 2025



## LE CONTROLE DE GESTION

### COHESION SOCIALE

- ▶ Mise à jour des outils de suivi d'activité déjà en place : Suivi des mouvements usagers, gestion des stocks des mobiliers et gestion des logements des usagers et statistiques/graphiques pour le rapport d'activité

### COMPTABILITE ET FINANCE

- ▶ Mise à jour des supports d'aide au suivi et pilotage financier : Maquette préparation des budgets, maquette des situations comptables et maquette analyse des comptes administratifs et synthèse budget et synthèse compte administratif

### RESSOURCES HUMAINES

- ▶ Suivi et optimisation de l'outil engagement paie.
- ▶ Mise en place d'une base des données et des indicateurs pour le suivi des formations
- ▶ Reporting et mise à jour des tableaux de bord RH

### AUDIT ENERGETIQUE

- ▶ Fiabilisation de l'outil audit énergétique
- ▶ Intégration des nouvelles fonctionnalités pour alimenter des tableaux de bord

### SECURITE ET RISQUE BÂTIMENT

- ▶ Mise en place d'un outil de planification, de suivi et d'alerte concernant les risques et sécurités des bâtiments.

## L'INFORMATIQUE

### OUTILS METIERS

- ▶ Lancement du programme ESMS Numérique initié par l'ARS en 2024 sur les secteurs Protection de l'enfance et la Cohésion sociale. 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.  
Après avoir financé l'ESMS Numérique des secteurs médico-social et institutionnel, l'ARS propose le même programme sur les secteurs précédemment cités.
- ▶ 1er semestre 2025
  - Versement du solde de la subvention ESMS Numérique des secteurs Ambulatoire et Institutionnel.
  - Poursuite de la mise en place de la solution DUI IMAGO d'Evolucare pour la Protection de l'enfance et la Cohésion sociale.
- ▶ 2nd semestre 2025
  - Fin du programme du DUI IMAGO sur les secteurs Protection de l'enfance et Cohésion sociale.
  - Poursuite d'une solution de Gestion Immobilière pour le service du SGI
  - Déploiement dématérialisation des factures avec interopérabilité avec la comptabilité EIG.

### OUTILS TECHNIQUES

- ▶ Poursuite de la remise à niveau des réseaux dans les établissements (points wifi plus performants et plus sécurisés)
- ▶ Remplacement de l'infrastructure serveur de l'association au premier trimestre 2025.

## REGLEMENTATION

- ▶ Transfert de la fonction de Délégué de la Protection des Données (DPO) externalisé en 2024 à un DPO Interne (Luis Da Cunha)
- ▶ Dernier trimestre, planification de procédures dans le cadre de la cybersécurité.

## LA DÉMARCHE QUALITÉ

- ▶ Accompagnement et suivi de la démarche qualité associative (Copil Qualité associatif, Copils Qualité des secteurs d'activité, et quelques Copils d'établissements).
- ▶ Participation et interventions lors des réunions : attachées et assistantes de direction, d'accueil des nouveaux salariés, réunion annuelle des cadres de l'Aidaphi.
- ▶ Poursuite de la démarche de prospection d'un logiciel qualité associatif auprès de différents prestataires possibles. Le logiciel Agéval a été retenu mais son déploiement a été reporté à au moins fin 2026.
- ▶ Sensibilisations à la démarche d'évaluation HAS et guide de prévention de la maltraitance auprès des cadres et de leurs équipes (tous les établissements et services des secteurs MSI et MSA, entre juin et novembre 2025 et les séminaires cadres directions/cadres intermédiaires MSI et MSA en octobre 2025 sur les évaluations HAS).
- ▶ Organisation et pilotage de l'appel d'offre relatif au recrutement d'un nouveau cabinet d'évaluateurs HAS, de mars à décembre 2025, avec le Directeur Général : le cabinet retenu est SOCRATES. Il a commencé sa mission depuis janvier 2026 (prévue jusqu'en 2030).
- ▶ Communication concernant les procédures associatives relatives à la gestion des risques, rendues accessibles à tous les salariés de l'Aidaphi via PhiNet.
- ▶ Mission de transition pour un établissement du secteur Protection de l'Enfance depuis novembre 2025 et accompagnement d'une transition de dispositif en protection de l'enfance. Accompagnement de la mise en place du DUI sur les établissements et services de la Protection de l'Enfance, en soutien du service informatique de l'Aidaphi et d'un intervenant d'Alléa.

Secteur d'activité	Etablissement ou service	Date d'évaluation	Niveau global	Critères impératifs atteints	Niveau chapitre 1 La personne	Niveau chapitre 2 Les professionnels	Niveau chapitre 3 L'ESSMS
Protection de l'Enfance	SDAEP	28/12/2023			<b>3,38/4</b>	<b>3,42/4</b>	<b>3,45/4</b>
	SAEMO 41	11/12/2024			<b>3,7/4</b>	<b>3,17/4</b>	<b>2,92/4</b>
	SIE 45-41	23/12/2025			<b>3,5/4</b>	<b>3,38/4</b>	<b>2,83/4</b>
	SIE 18-36	17/12/2025			<b>3,96/4</b>	<b>3,86/4</b>	<b>3,56/4</b>
Cohésion Sociale	CPH 36	15/05/2025			<b>3,76/4</b>	<b>3,73/4</b>	<b>3,45/4</b>

*Le tableau ci-dessus présente une synthèse des résultats des évaluations HAS<sup>1</sup> réalisées au sein des établissements et services de l'Aidaphi entre 2023 et 2025.*

## LE CONSEIL TECHNIQUE

L'année a été marquée par la contribution à plusieurs dossiers de renouvellement de dispositifs, le suivi d'obligations réglementaires et techniques, ainsi que l'appui à l'organisation et au fonctionnement de l'association.

### ► **Pilotage stratégique et réponses aux appels à projets**

- Contribution aux travaux de renouvellement du dossier des frais de siège (2026-2030)
- Collaboration à l'élaboration du dossier de renouvellement de l'appel d'offres ERL
- Participation à la préparation du dossier de renouvellement de l'appel d'offres PARI
- Contribution à l'élaboration du dossier de renouvellement de l'appel à projets FNAVDL

### ► **Gouvernance associative et vie institutionnelle**

- Organisation et coordination de l'Assemblée générale de juin 2025
- Participation aux différentes instances de l'Aidaphi

### ► **Gestion des ressources et du patrimoine**

- Suivi du parc automobile de l'association
- Suivi des consommations énergétiques

### ► **Démarche environnementale et réglementaire**

- Mise en place du BEGES 2025 (Bilan des Émissions de Gaz à Effet de Serre)
- Déploiement des audits dans le cadre du décret BACS
- Collecte et transmission des données via la plateforme OPERAT (décret tertiaire)

### ► **Suivi de la performance et des indicateurs**

- Suivi des indicateurs ENC et ANAP

## LA MAINTENANCE ET LA SÉCURITÉ

- Visite des 60 établissements et services de l'association, continuité de la mise en place de nos obligations technique et sécurité incombant aux établissements et services
- Suivi et mise à jour des tableaux de bord reprenant les différents points des obligations techniques et sécurité pour les établissements et services.
- Conseils auprès des différentes directions sur les aspects techniques et sécurité
- Identifier les solutions techniques
- Superviser les travaux d'entretien et de dépannage avec intervention directe si nécessaire
- Continuité de suivi des plans d'actions, pour chaque établissement et services relatifs aux obligations réglementaires. (Légionellose, à l'alarme incendie, extincteur...)
- Participation au dossier décret BACS
- Travail en collaboration avec le DUERP
- Suivi et conseil concernant la construction et la modification des bâtiments en lien avec la direction et l'architecte

## ► Célébration des 40 ans de l'Aidaphi

L'anniversaire de l'Aidaphi a permis d'explorer plusieurs actions inhérentes à la communication

- La dynamique associative
  - Les outils déployés par le siège (kakémonos, affiches, t-shirts, gobelets, autocollants...) ont contribué à créer une dynamique associative forte.
  - Le soutien technique et organisationnel du service communication a permis de renforcer le lien entre le siège social et les établissements.
  - Le prêt de matériel inter-établissements (parfois même inter-secteurs), des portes ouvertes élargies à l'échelle associative, ou encore la mutualisation de certains événements ont créé de précieux échanges entre les professionnels.
    - Le sentiment d'appartenance
  - L'utilisation des kits communication associatifs, le partage de photos, la rédaction d'articles pour PhiNet... autant d'actions spontanées portées autant par les Directions d'établissements que par les équipes elles-mêmes.
  - Le bel engagement des professionnels de tous secteurs et tous départements pour les portes ouvertes du siège social : 3 demies-journées organisées pour expliquer les missions du siège et revenir sur l'histoire de l'Aidaphi grâce à des panneaux d'exposition retraçant 40 années associatives et 80 ans d'histoire.
  - L'édition d'un album souvenir pour revenir sur un calendrier riche en événements, et sa distribution dans chaque service.
    - L'engagement des partenaires
  - L'implication des partenaires dans la mise en place de certains temps forts, leur accompagnement et leur présence ont permis de renforcer des liens déjà importants. En ayant répondu présents, les financeurs et autorités de tarifications ont renouvelé leur confiance en l'Aidaphi.
  - Le relai de ces engagements, par le biais des réseaux sociaux, a permis de les en remercier publiquement.



