



APEI « Les Papillons Blancs »
d'Aix-les-Bains et son territoire

RAPPORT

ACTIVITÉS



2023

Siège Social : 630 boulevard Jean-Jules Herbert – 73100 AIX LES BAINS – Tél. 04.79.61.14.90
mail : association@apei73aix.org - site internet : www.apei-aixlesbains.fr

« S'ouvrir ensemble et s'ouvrir à l'avenir »

Sommaire

Rapport moral de Pierre ROCHAS.....	03
L'Essentiel en 2023.....	05
Bilan des événements indésirables et indésirables graves.....	10
L'activité du service social en 2023.....	12
Indicateurs financiers consolidés.....	16
Indicateurs Ressources Humaines consolidés.....	19
Manifestations et Evénements 2023.....	22
Interview de Frédéric LEBLANC, directeur général.....	25
Nouvelle dénomination de nos centres d'activités.....	28
Bilan à un an du projet associatif global de l'APEI.....	29
Axes de travail et de développement	29
Les projets 2023/2027.....	35
Perspectives 2024.....	38
Les mots des directeurs.....	42
Glossaire.....	52





Rapport moral

L'année 2023 a marqué je l'espère un retour vers une certaine stabilité associative. Le bureau mis en place par le conseil d'administration en octobre 2021 a pu, avec l'arrivée de Frédéric Leblanc notre nouveau Directeur Général, prendre sa véritable place aux côtés d'une dirigeance affirmée et efficiente. Comme évoqué l'an passé, cette période de transition que nous avons pu connaître n'aura pas été inutile et nous aura permis de comprendre combien il est nécessaire de travailler autour d'une équipe soudée et que le respect de chacun est primordial. Cette période a mis encore plus en lumière nos marges de progrès en matière d'anticipation et de communication.

Le Projet Associatif

Grace à l'implication des membres du conseil d'administration et des professionnels, nous avons pu afficher notre projet associatif 2023-2027 en tout début d'année. Ce projet réaffirme nos valeurs et notre identité, une association militante œuvrant depuis plus de 60 ans pour l'épanouissement des personnes en situation de handicap intellectuel. Il met ainsi en lumière notre forte ambition définie au travers d'objectifs à atteindre et de thématiques à développer ensemble pour poursuivre l'amélioration de la qualité d'accueil et d'accompagnement de l'ensemble de nos proches.

Nous avons ainsi pu lancer fin 2023 une première réflexion sur l'autodétermination au travers d'un atelier participatif « capitaine de Soi ». De nombreuses actions sont déjà mises en place par nos professionnels, et il faut les en féliciter. Nous avons pu mesurer le rôle de chacun sur cette thématique et les évolutions qui seront nécessaires à mettre en place afin que nos personnes accueillies disposent d'un réel pouvoir d'agir et soient acteurs de leur parcours de vie. L'évolution de notre vision sur le positionnement des familles est indispensable et l'analyse tripartite entre personnes accueillies/familles et professionnels est primordiale.

Nos Projets

Après de longues réflexions liées notamment à l'augmentation des coûts de construction, les **travaux d'extension du FAM/FDV** ont pu débuter en juillet 2023. Nous pourrions accueillir dès septembre 2024 treize personnes supplémentaires au sein de cette nouvelle structure. Des points sont encore à affiner, mais nous pouvons d'ores et déjà remercier nos différents partenaires pour leur implication sur ce dossier. Nos financeurs bien entendu, ARS et Conseil départemental, mais également la SAS, l'OPAC ainsi que la mairie de Grésy/Aix.

Notre projet de **réfection de la cuisine centrale** a fait l'objet de nombreux temps de travail. La vision de notre équipe de direction a permis d'élargir ce projet à d'autres besoins associatifs ce qui devrait permettre d'en faciliter le financement tout en améliorant le fonctionnement de nombreux autres services.

Le développement de notre **trajectoire informatique** est en cours et le sera encore certainement pour quelque temps. Sans rentrer dans les détails, rappelons simplement que cette démarche est inéluctable et indispensable pour ne pas rester en marge des évolutions de notre environnement. Au-delà de notre adaptation à notre société, les objectifs sont d'offrir des outils de travail performants à nos professionnels, à nos familles et à nos partenaires, tout en sécurisant au maximum l'ensemble de nos données qui constituent le patrimoine de notre association.

Le CPOM (Contrat Pluri annuel d'Objectifs et de Moyens)

2023 aura été l'année de la négociation de notre prochain CPOM. S'il appartient à notre directeur général de vous présenter les principaux objectifs et les actions qui seront mises en place au cours de des prochaines années, je tiens à souligner la qualité du travail réalisé par l'équipe de direction et la richesse des échanges avec nos partenaires.

L'ensemble de ces orientations validées par notre conseil d'administration s'inscrivent bien évidemment dans le cadre de notre projet associatif, elles répondent au mieux de nos possibilités aux besoins du territoire et prennent en compte les orientations définies par les autorités publiques.

Contexte social

Le contexte social a guère évolué. Le peu d'attractivité des métiers du médico-social reste d'actualité et les difficultés de recrutement demeurent une véritable problématique pour nos professionnels.

Fin 2023, le Comité Social et Economique a été renouvelé. Nous souhaitons de tout cœur que cette instance poursuive le travail collaboratif entrepris pour l'amélioration du dialogue social et le bien-être au travail indispensable pour la qualité d'accompagnement des personnes accueillies. Nous n'oublions pas ceux que nous appelons maintenant les « oubliés du Ségur ». Cette situation est évoquée régulièrement lors de nos différentes réunions, mais notre situation économique ne nous permet pas de donner satisfaction de manière pérenne à ces salariés tout aussi impliqués que les autres à l'accompagnement de nos proches. Sachez qu'en lien avec nos différentes fédérations, nous faisons tout pour que cette situation d'iniquité trouve rapidement une solution définitive et durable.

La Vie Associative

Malgré ce contexte difficile pour les équipes, la vie associative a encore été très active en 2023. Il serait difficile et certainement peu utile de vous imposer la présentation exhaustive des différentes actions réalisées. Vous en êtes informés tout au long de l'année au travers de notre gazette.

Retenez que nous nous efforçons de faire tout notre possible pour entretenir des relations de qualité et de partenariat avec les différentes associations, nos partenaires et les collectivités territoriales. Nous essayons d'être présents et de représenter notre association dans un esprit collaboratif.

Nos instances internes fonctionnent de manière efficiente. Vos représentants au CA, au CVS sont actifs et remplissent pleinement leur rôle. Nous avons pu adapter le fonctionnement de nos CVS à la nouvelle réglementation. Pour une meilleure prise en compte des demandes des familles, une commission d'appui et d'accompagnement a été mise en place.

Les familles, les professionnels, les personnes accueillies et les amis se sont une nouvelle fois mobilisés pour notre opération brioches. Outre, l'aspect financier non négligeable de cette action, notre association a pu rayonner durant une semaine sur le bassin d'Aix les Bains.

Remercions l'ensemble de ces personnes qui contribuent au bon fonctionnement de notre association.

Niveau communication, nous sommes mobilisés comme les différentes structures pour participer ou organiser toutes sortes de manifestations destinées à mettre en avant notre association et nos personnes accueillies tout au long de l'année. L'année 2023 aura été marquée par l'inauguration de la micro-crèche « Les Chrysalides »

Comme chaque année, malheureusement, des personnes nous quittent. Nous déplorons en 2023 les décès de Mme Mantel résidente au Foyer du Soleil des Cimes, de Mrs Bollard et Chalendard résidents au FAM et de Mr Normand, ancien président et membre d'honneur de l'association.

Les Orientations

De nombreux projets et sujets animent sans cesse notre conseil d'administration en lien avec notre équipe de direction.

La commission projet accompagne la finalisation des travaux d'extension du FAM-FDV pour permettre une ouverture dans le respect des délais et dans les meilleures conditions. Cette commission poursuit la réflexion en cours sur le projet de cuisine centrale.

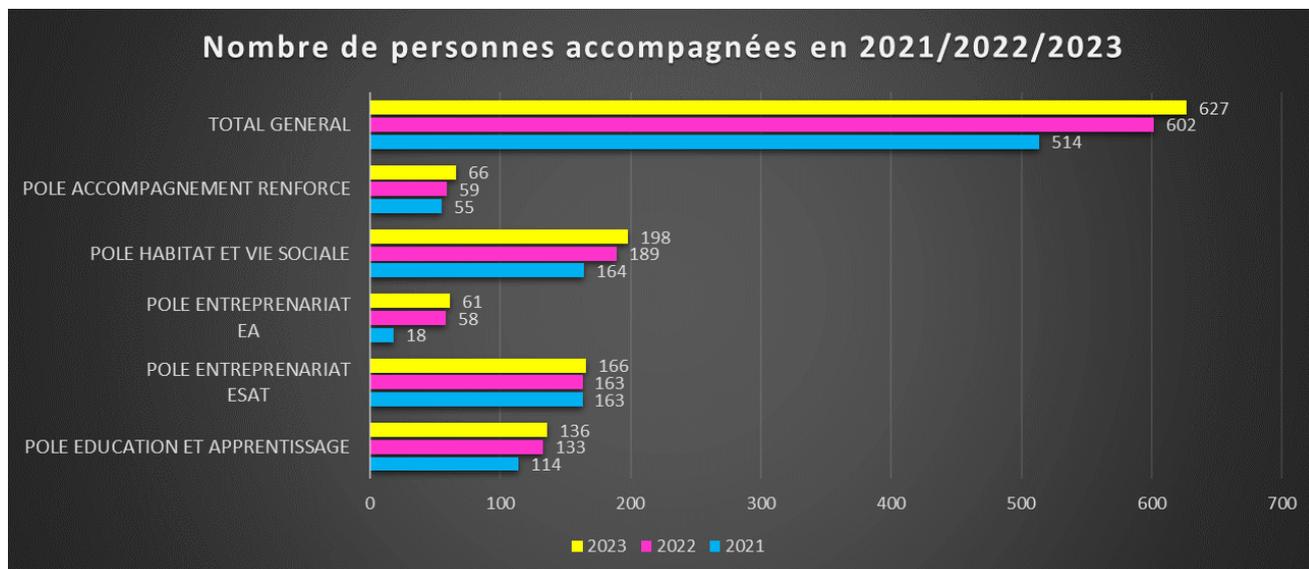
La commission communication est en cours de réflexion pour une nouvelle cartographie commerciale de nos activités et une éventuelle évolution de notre dénomination associative.

En lien avec l'équipe de direction, la commission communication est en cours de réflexion sur notre stratégie de communication avec une évolution de notre cartographie commerciale de nos activités et une éventuelle évolution de notre dénomination associative.

Nous comptons bien entendu sur les autres commissions pour assurer la continuité de nos missions. La commission financière pour le suivi et le pilotage de nos budgets ainsi que le financement de nos projets. La commission animation pour assurer les différentes animations de l'année. La commission d'appui et d'accompagnement pour favoriser la communication entre les familles et nos professionnels. Et enfin la commission soin santé vieillissement pour un partage de nombreuses informations entre nos professionnels et les familles.

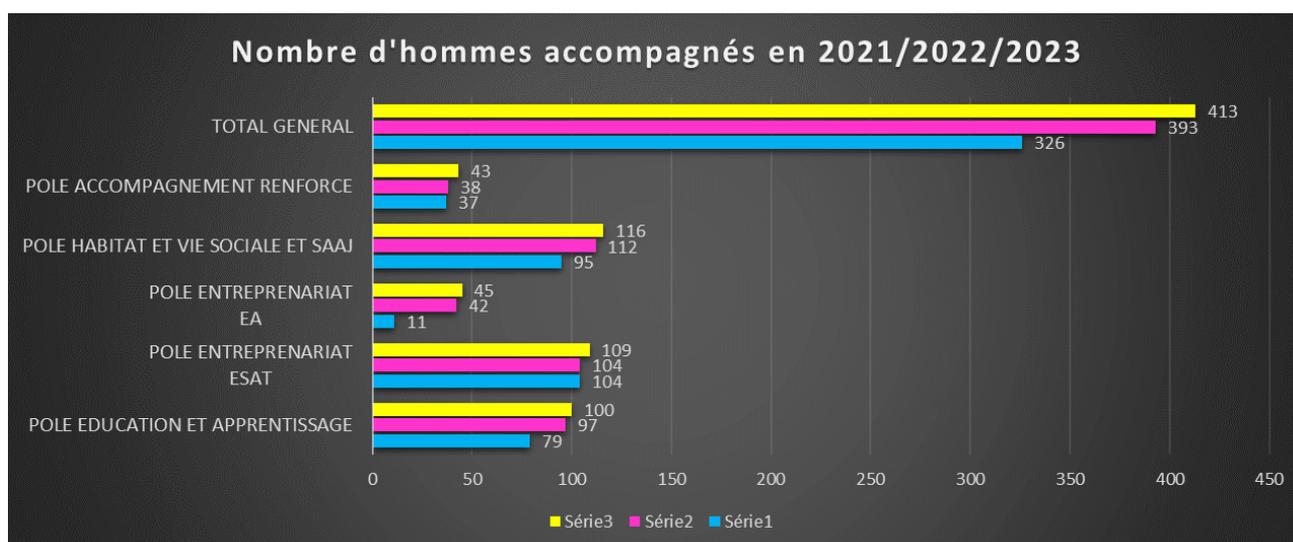
Nous l'avons déjà évoqué à plusieurs reprises, notre environnement évolue tout comme les besoins de chacun. Nous devons rester en veille pour analyser et prendre en considération ces évolutions afin de nous adapter sans cesse et ainsi démontrer que nous sommes une association dynamique au service des besoins du territoire. Ces évolutions sont parfois difficiles pour certains tant au niveau des familles ou des professionnels, mais ne pas s'adapter ne serait pas responsable. Nous comptons sur chacun(e) d'entre vous pour nous aider à conduire ces changements dans les meilleures conditions. L'association pourra ainsi rester en première ligne pour défendre les intérêts moraux, matériels des personnes accueillies au sein de nos établissements auprès de nos élus et des pouvoirs publics.

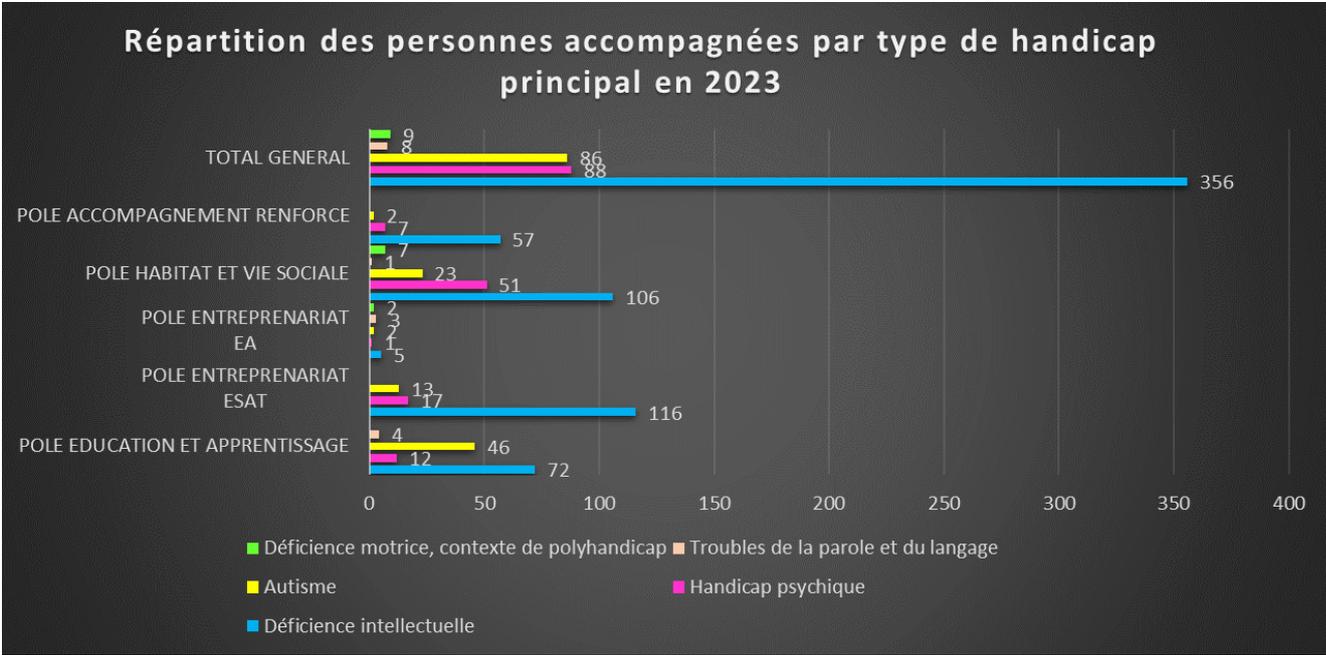
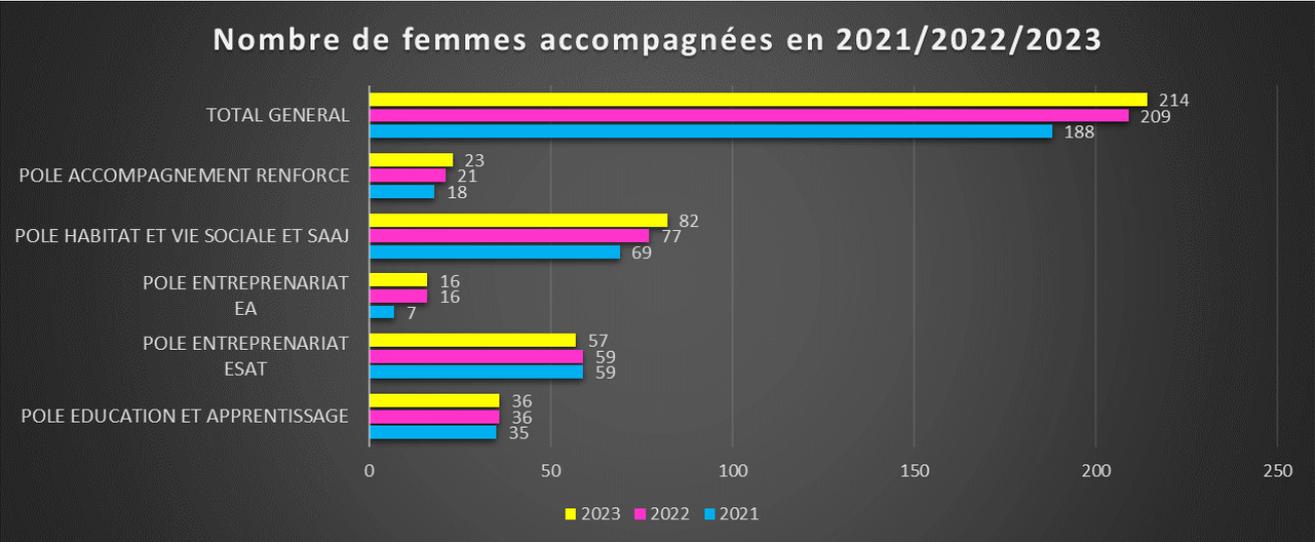
L'Essentiel en 2023 et mise en perspective



Entre 2021 et 2023, on constate une nette augmentation du nombre de parcours suivi. Le développement de certains services, le fonctionnement en file active et le développement de nos activités économiques sur les entreprises adaptées expliquent cette évolution.

*A noter qu'une personne travaillant en ESAT et accueillie en foyer est comptabilisée deux fois dans le graphique, soit en moyenne 50 % de l'effectif de l'ESAT



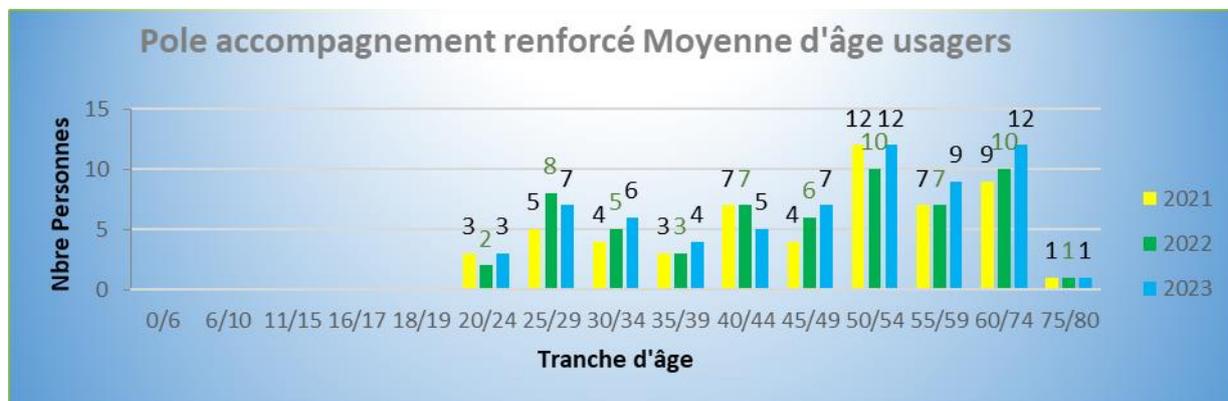


La répartition par sexe des personnes accompagnées entre 2021 et 2023 reste stable, à savoir 65 % d'hommes et 35 % de femmes.

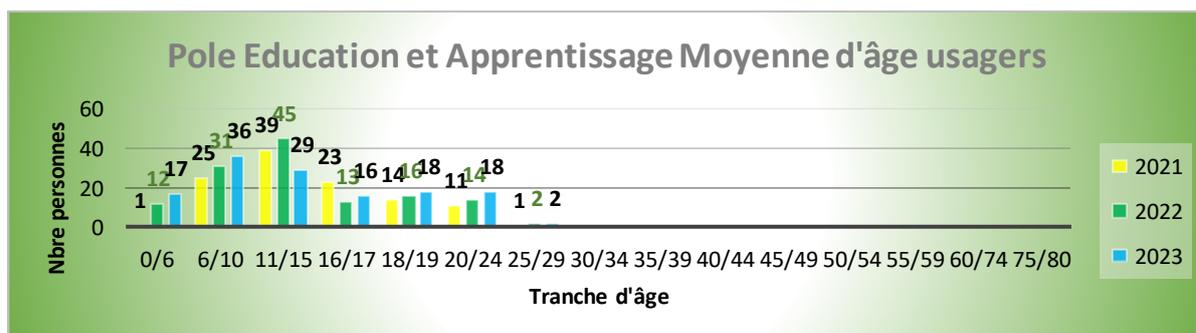
Quant au type de handicap, notre association accompagne encore largement des personnes déficientes intellectuelles, soit une proportion de 75% de notre effectif.

A noter pour 2023 que 80 personnes accueillies au sein de nos structures n'ont pas un diagnostic précis concernant la nature de leur type de handicap principal. Elles ne sont donc pas comptabilisées dans le pourcentage évoqué ci-dessus.

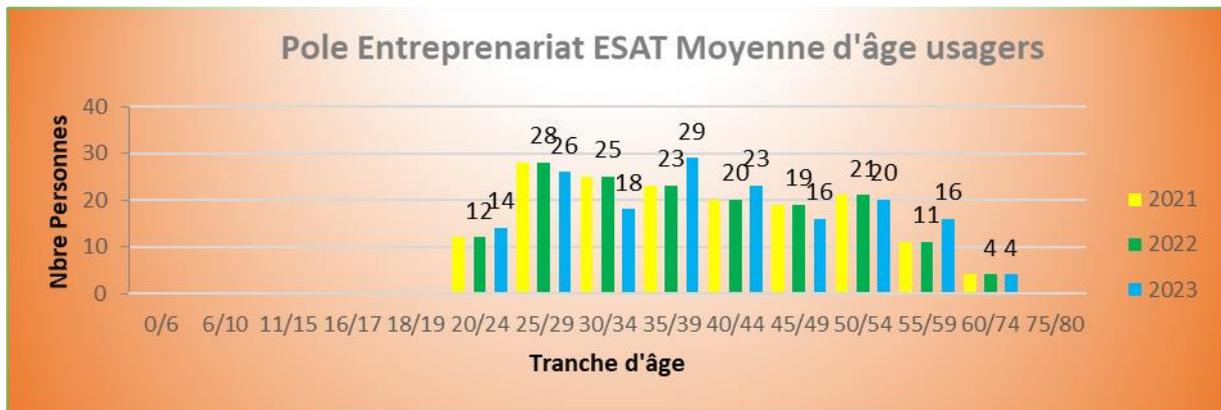
Répartition par tranches d'âge des personnes accompagnées entre 2021 et 2023



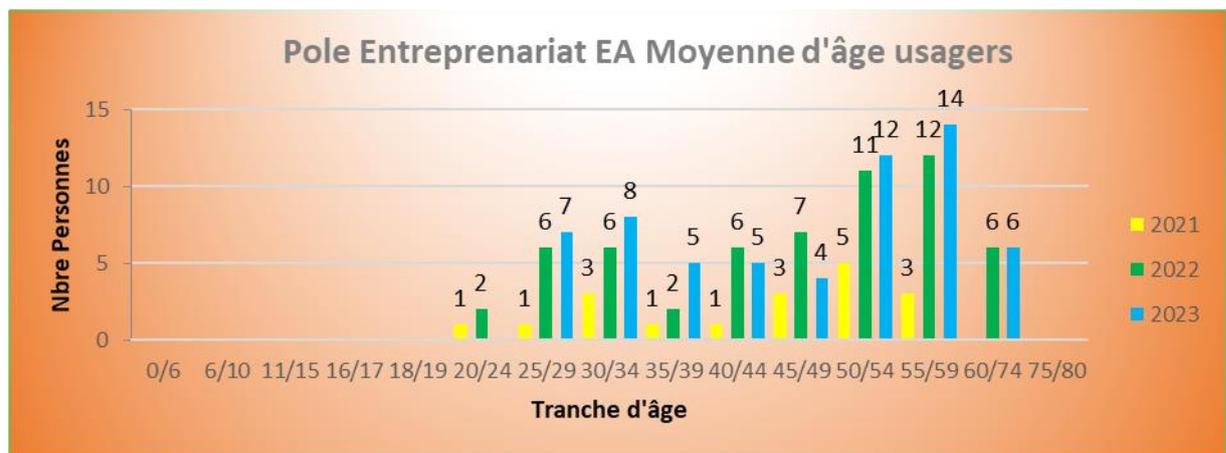
On constate que la proportion des plus de 55 ans augmente depuis 2021. Celle des 20-40 ans reste stable. Toutefois, au vu des orientations des jeunes sortants de notre IMPRO, nous savons qu'elle augmentera dans les années à venir.



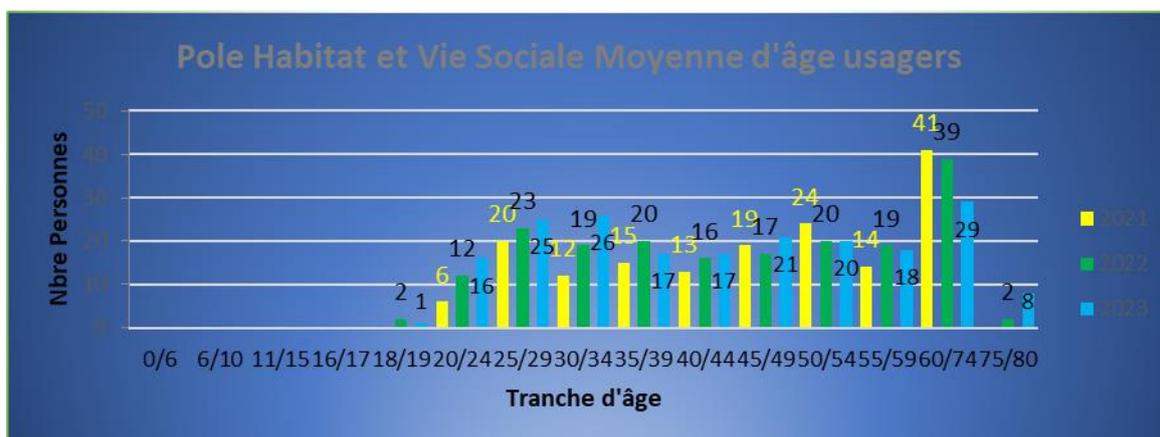
La proportion des 11-15 ans est la plus représentée. On constate que celle des 20-24 ans progresse, notamment avec l'accueil de jeunes en aménagement Creton. A noter en 2024 que le nombre de ceux-ci diminue, 7 jeunes ayant trouvé un autre établissement pour les accueillir, principalement au sein de notre association.



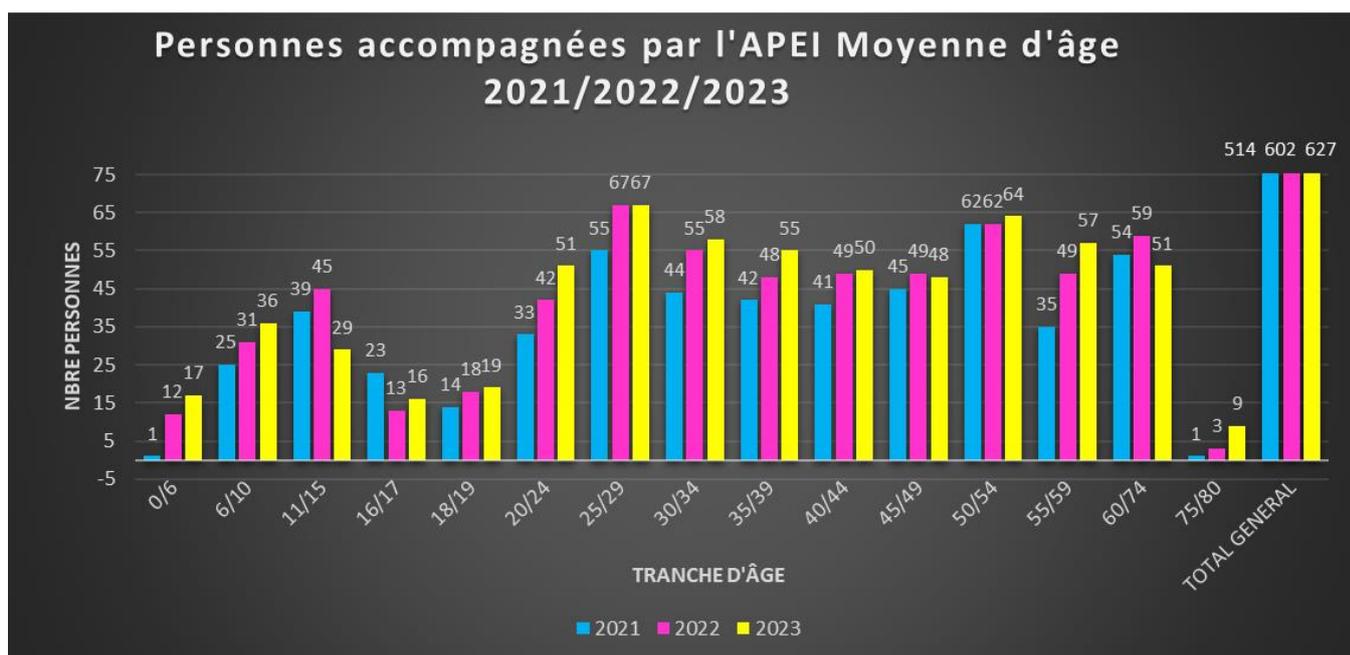
Des variations apparaissent sur l'ensemble des tranches d'âge sans qu'elles ne soient significatives. Les 20-24 ans sont les moins représentés.



Contrairement à l'ESAT, la moyenne d'âge est plus âgée. C'est la tranche des 50-60 ans qui est la plus représentée. Les salariés accueillis ayant eu, pour la plupart, une expérience significative dans d'autres entreprises du milieu ordinaire avant d'avoir été embauchés dans nos EA.

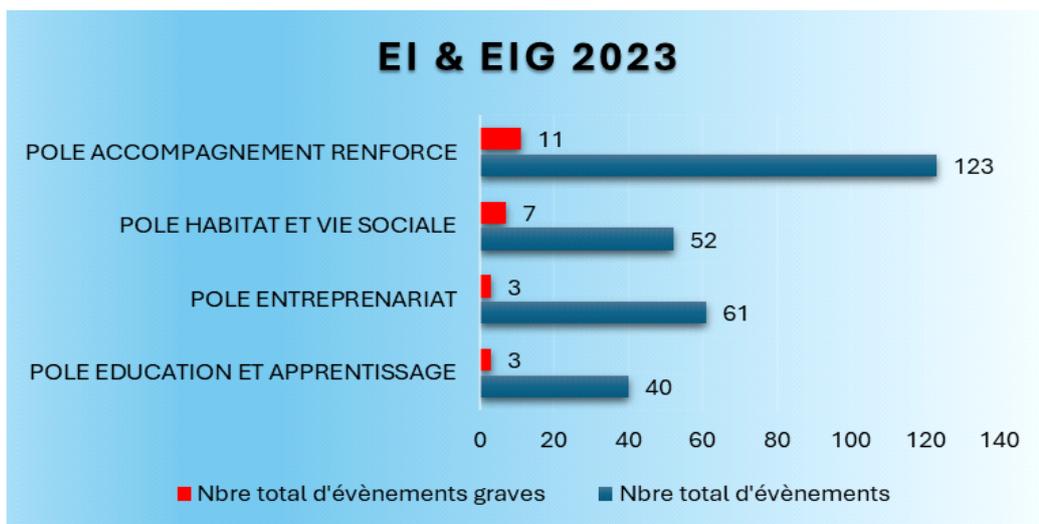


Le vieillissement de la population apparait comme une évidence, plus particulièrement sur le foyer d'hébergement du soleil des cimes. Le projet de transformation de places de foyer d'hébergement en place de foyer de vie apportera de meilleures réponses aux personnes handicapées vieillissantes.



La tranche d'âge des 25/29 ans et celle des 50/54 ans sont les plus représentées au sein de nos établissements et services. A contrario, la tranche d'âge des 16/19 ans est la moins représentée. Celle des 0/6 ans progresse en lien avec l'ouverture de notre micro-crèche en 2022. Quant à celles des 60/74 et 75/80 ans, l'ouverture de l'extension de notre FAM (14 places) fera augmenter le nombre de personnes appartenant à cette tranche d'âge.

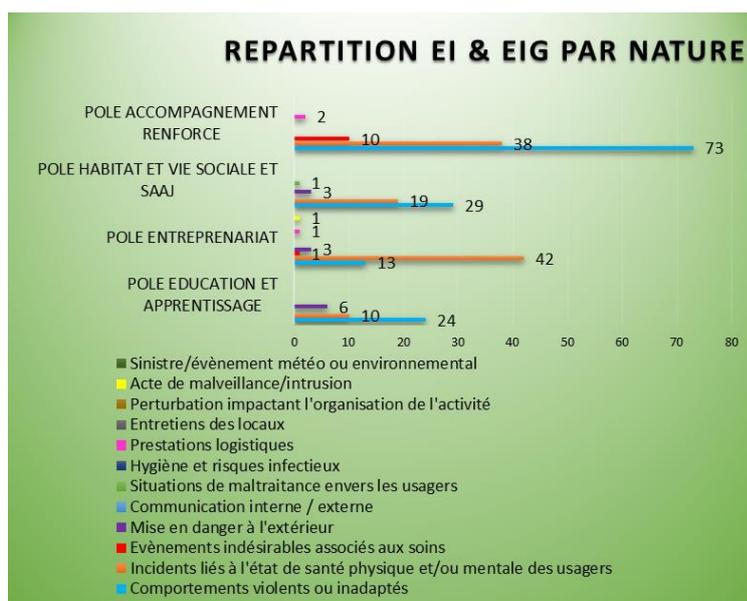
Bilan des événements indésirables et indésirables graves



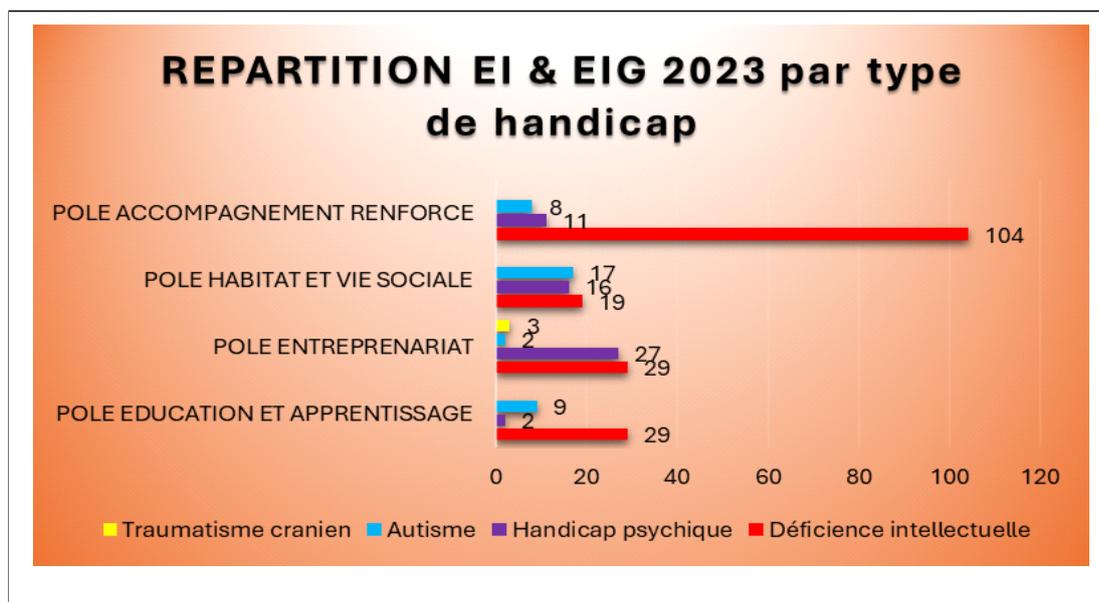
Nous avons rédigé 276 signalements dont 24 avaient un niveau de gravité important. Ce volume reflète une bonne mobilisation des équipes éducatives et médicales sur le sujet. Signaler, c'est alerter nos partenaires sur les situations vécues mais c'est aussi une très bonne manière d'interroger le fonctionnement de nos établissements et services.

Chaque signalement fait l'objet d'un plan d'actions spécifiques visant à améliorer la qualité du service rendu à « l'utilisateur ».

C'est au niveau du pôle accompagnement renforcé (FAM/FdV) que nous avons le plus de signalements. En revanche, c'est sur le pôle éducation et apprentissage que nous en avons le moins. Toutefois, le chiffre est à relativiser car bien souvent sont relatés plusieurs événements indésirables sur une même fiche, notamment avec les situations complexes accompagnées sur les groupes TSA.



Les incidents liés à l'état psychique et mental des personnes ainsi que les comportements violents ou inadaptés sont les deux principales causes de déclenchement de la procédure de signalement. A noter que sur le pôle accompagnement renforcé, on retrouve des signalements associés à des problématiques de soins. Le plus souvent il s'agit de non-conformité liée au non respect du circuit du médicament.



La majorité des événements indésirables ont à faire avec la déficience intellectuelle. C’est une évidence sur les pôles accompagnement renforcé et éducation et apprentissage. C’est moins vrai sur le pôle habitat et vie sociale où l’autisme, le handicap psychique et la déficience intellectuelle se répartissent par tiers le nombre total de signalement. Quant au pôle entrepreneuriat, le handicap psychique reste très présent, «à jeu égal» avec la déficience intellectuelle.



L'ACTIVITE DU SERVICE SOCIAL EN 2023

1. Rappel de l'organisation de travail

Il est rappelé que depuis mai 2023, l'assistante sociale exerce à plein temps sur les différents pôles de l'association, selon le planning suivant :

Planning Emilie SCHAUPP Assistante Sociale

Jours	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
8h	ESAT 8h-12h30	IME 8h-12h30	FH Permanence téléphonique 8h-12h30	FH 8h-9h	FH Permanence téléphonique 8h-12h30
9h				SAVS / DHI 9h-12h30	
10h					
11h					
12h30 13h15	12H30 ↓ 13H15				
14h	FH 13h15-16h	DHI 13h15-14h45		FH 13h15-17h30	
15h					
16h	SAVS 16h-17h30	ESAT 15h-17h30			
17h30					

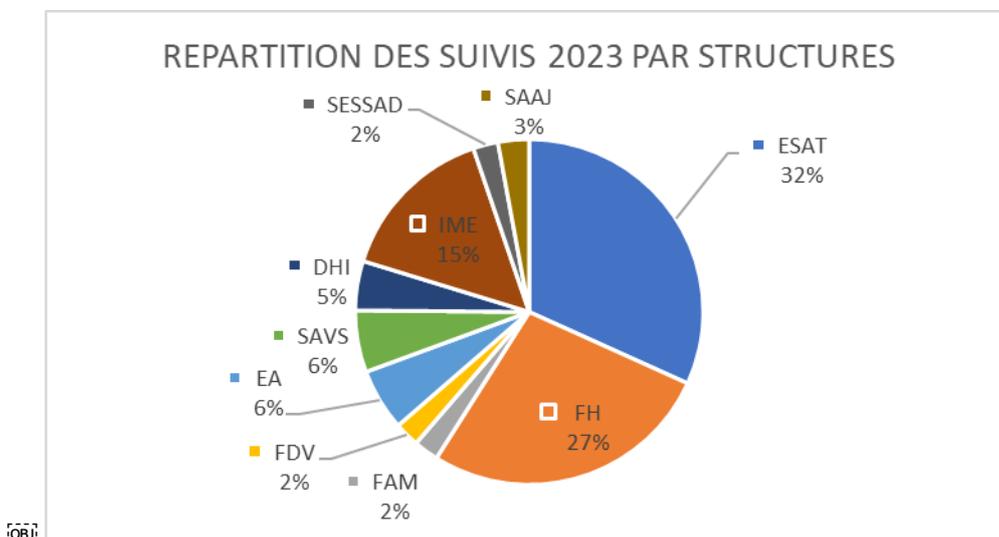
2. Bilan quantitatif du travail réalisé sur les ESMS de l'Association

L'ensemble des graphiques ci-dessous est basé sur le nombre de rdv individuels réalisés, sur l'année 2023, par ESMS.

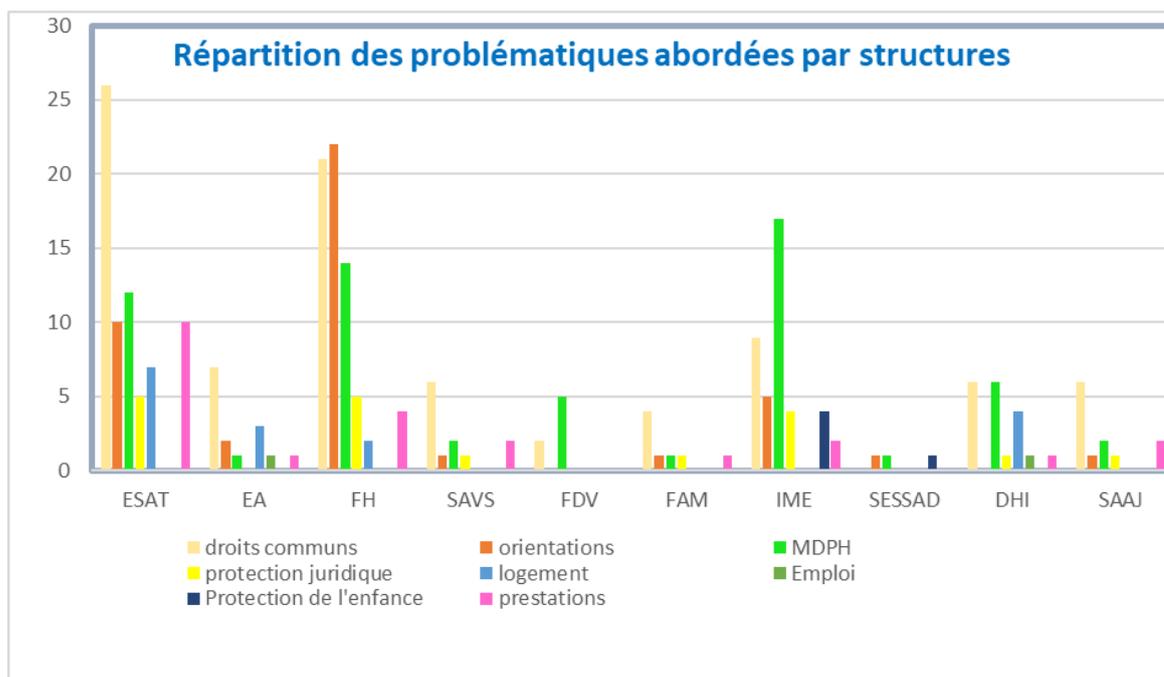
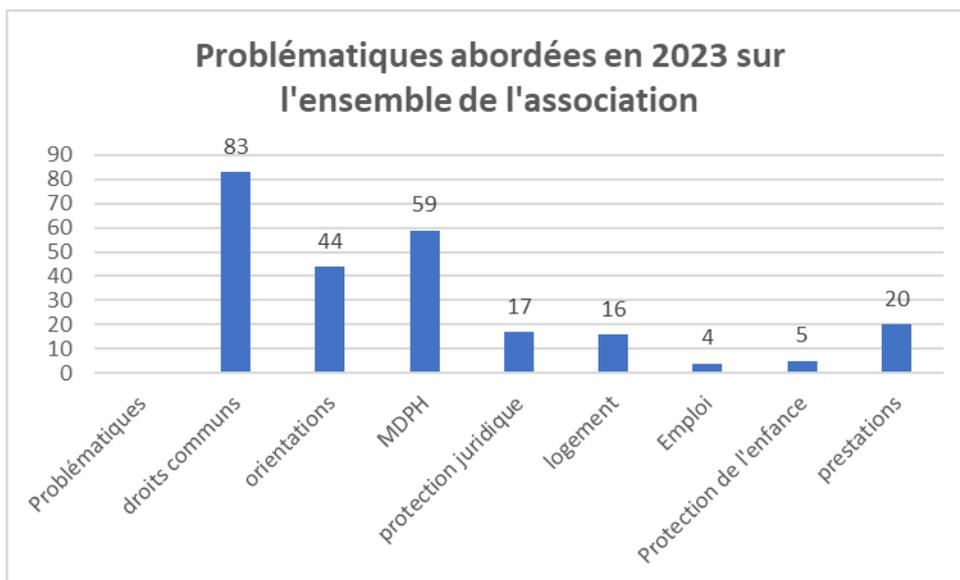
Sur l'ensemble de l'année :

413 RDV individuels tout ESMS confondus : cela représente 173 usagers de l'Association.

Attention : ne sont pas pris en compte : les contacts téléphoniques, les échanges informels entre collègues, le temps de travail/suivi administratif/écrits professionnels, les temps de réunions, les échanges avec les partenaires extérieurs (téléphone ou rencontre).



Lors des entretiens, différentes thématiques sont abordées.



A savoir que les droits communs concernent différents sujets, tels que : la Caf, la CPAM, la mutuelle, les transports...

Modalités de l'intervention de l'assistante sociale

L'Assistante de Service Social (ASS) est missionnée, par l'association, pour **informer** les usagers/leur famille et les **accompagner dans la résolution des difficultés sociales** qu'ils peuvent rencontrer.

Pour cela, elle articule son travail autour **d'entretiens individuels**, bénéficiaires et/ou représentants légaux, **d'échanges avec les équipes**, de **participation à des temps institutionnels** (réunions, groupes de travail) et de **développement du réseau partenarial**.

► L'accompagnement individuel

Les entretiens individuels sont réalisés à la demande des usagers, d'un membre de leur famille/représentants légaux, des équipes, mais également de partenaires extérieurs (Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs, Services sociaux départementaux...).

Ils ont pour objectifs d'**informer** sur les droits, d'accompagner dans la **réalisation de démarches administratives**, la **régularisation d'une situation problématique** ou la **réalisation du projet de vie** de la personne.

► La participation aux réunions d'équipe

L'ASS participe à **plusieurs réunions institutionnelles** au sein des ESMS :

- Réunions de situations complexes : 1 fois/mois : Pôle Entrepreneuriat et Pôle Hébergement et vie sociale.
- Réunions du Pôle « Hébergement et vie sociale » : 1 fois/trimestre.
- Réunions « Cadres » sur le Pôle « Accompagnement renforcé » : 1 fois/mois.
- Réunions du groupe de travail « Logement ».
- Réunions du groupe FIRAH : 1fois/ mois.

► Le travail partenarial

L'ASS participe à plusieurs **réunions de réseau**, sur l'année :

- Réseau « Entre Bauges et Lac » : 1 fois/trimestre.
- Inter APEI : rencontres des ASS des 2 APEI, 1 fois/trimestre.
- ASS du département secteur enfant : rencontres des ASS du secteur médico-social et protection de l'enfance : 1 fois/ an.
- Séances d'analyse de la pratique professionnelle, avec l'APEI de Chambéry : tous les deux mois.
- Groupe de travail « TSA » sur l'écriture d'un guide d'informations à destination de personnes porteuses de TSA et/ou des parents.

Des **partenaires** ont également été rencontrés :

- Visite d'établissements (Foyer de vie, EHPAD, foyer d'hébergement)
- Habitat humanisme, l'AFTC, pour échanger sur leur projet et son fonctionnement d'habitat partagé.
- Dispositif Emploi Accompagné

► Le soutien technique

L'AS a également pour mission d'assurer un **soutien technique** auprès des ESMS, notamment en termes d'**information sur les droits de la personne, la législation sociale, les dispositifs existants et les partenaires extérieurs**.

A ce titre, elle met à jour ses connaissances par le biais de lecture, de recherches documentaires, de journées colloques et conférences. L'AS a poursuivi le travail engagé sur différents points, et débuté certains :

- **Viellissement et réorientation des personnes accueillies** : mise à jour du tableau récapitulant l'ensemble des personnes suivies par l'association, récapitulant les orientations en cours ou à prévoir, et les besoins en termes de logement. L'objectif sera d'avoir un état des lieux sur la qualification/quantification des besoins, au niveau de l'association.
- **Mise en place d'une information collective sur le droit à la retraite** : les travailleurs de l'ESAT venant rencontrer l'assistante sociale pour connaître leur droit à la retraite, une réunion d'information collective à destination des travailleurs de l'ESAT et des bénéficiaires du SAVS menée par une technicienne de la CARSAT s'est tenue en juin 2023. A l'issue de cette rencontre, il a été convenu de la réalisation d'un guide à destination des bénéficiaires de l'association pour les guider dans leur droit et les démarches à réaliser. Ce guide n'a pu être rédigé sur le dernier semestre 2023, en raison de la réforme des retraites.
- **Création de plusieurs « pas à pas »** pour soutenir les travailleurs ESAT, et les bénéficiaires du SAVS dans la réalisation de certaines démarches dématérialisées.

- **Connaissance des partenaires du secteur : mutualisation des visites avec certains ESMS de l'association (EHPAD, FDV ...),** rencontre avec la FOL73 reprenant l'offre des séjours adaptés, rencontre avec le service "enfance jeunesse famille du bassin Aixois.
- **Rédaction de fiches techniques** sur différentes thématiques à destination des équipes.
- **Elaboration d'un guide** sur les démarches à réaliser lors du passage du Pôle éducation et apprentissage vers le pôle Habitat et vie sociale et le pôle entrepreneuriat.

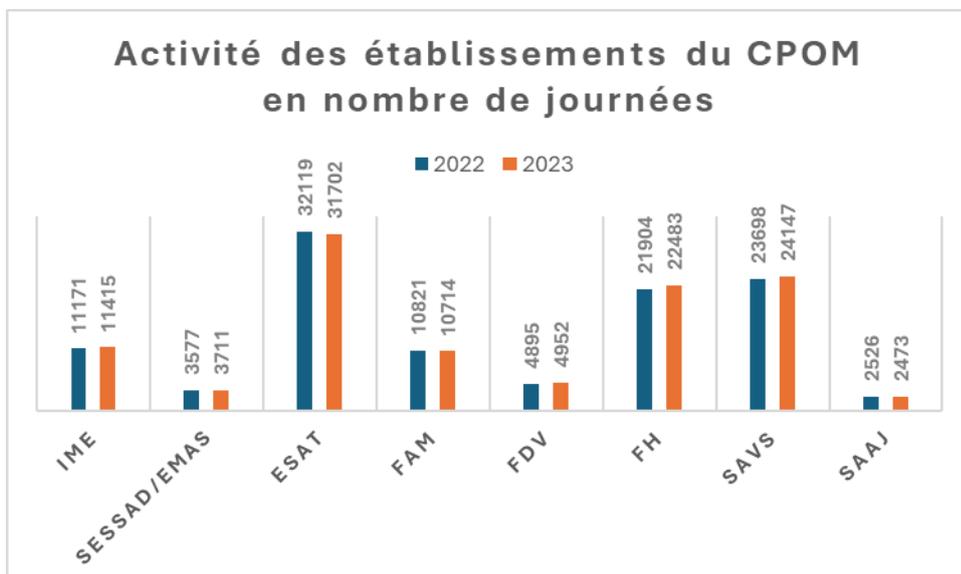


*Si je diffère de toi, loin de te léser,
je t'augmente*
(Antoine de Saint Exupéry)

Indicateurs financiers consolidés

1) Evolution du volume d'activité

Il a été réalisé 111 597 journées en 2023 contre 110 711 journées en 2022 soit 1% de plus.

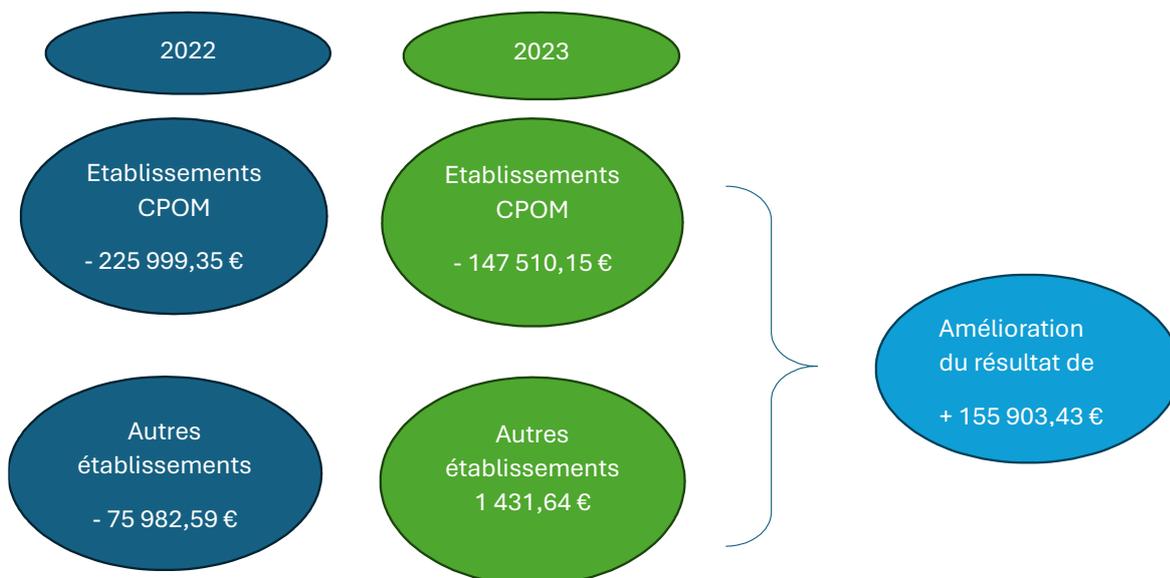


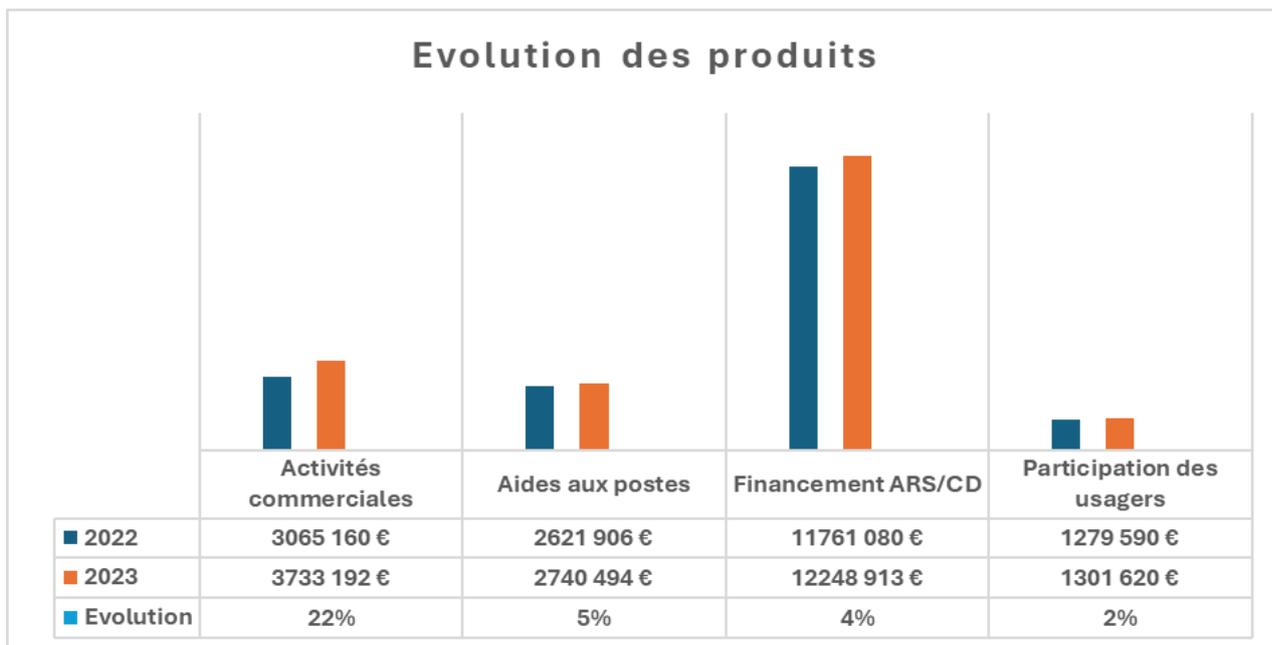
2. Evolution du résultat net comptable

1. Evolution du résultat net comptable

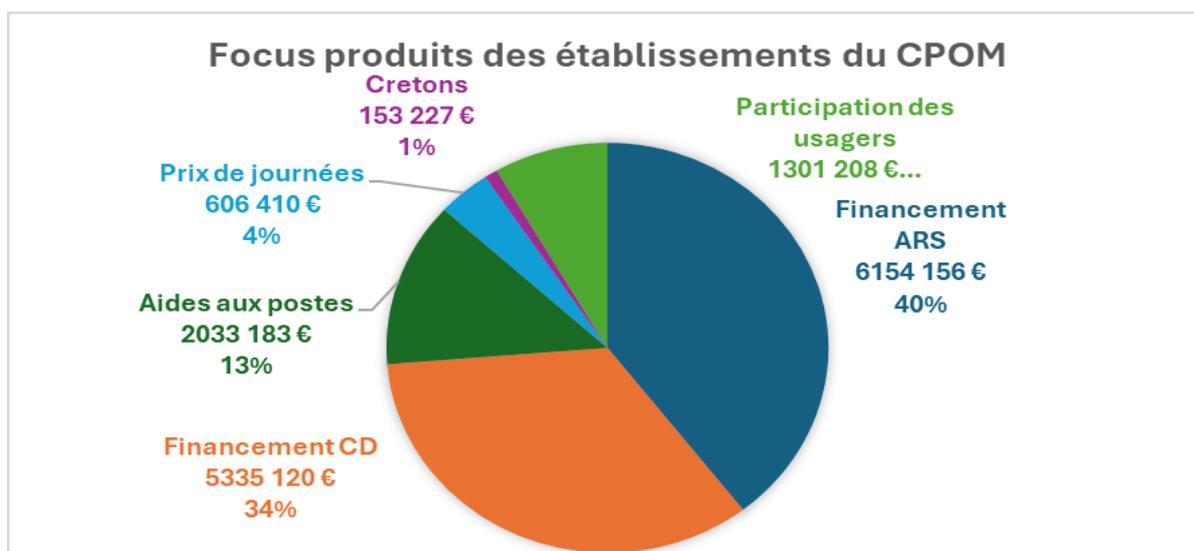
Il mesure les ressources nettes restant à l'établissement à l'issue de l'exercice : bénéfice ou perte. Il correspond au sens comptable à la différence entre les produits et les charges.

Le résultat s'est nettement amélioré, les établissements médico – sociaux restent néanmoins déficitaires de presque 148 K€.

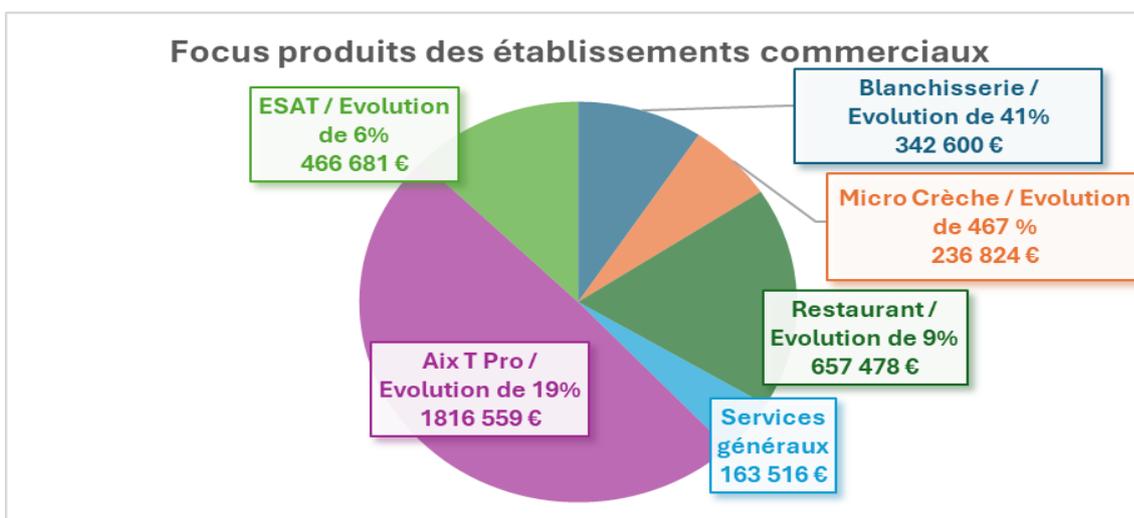


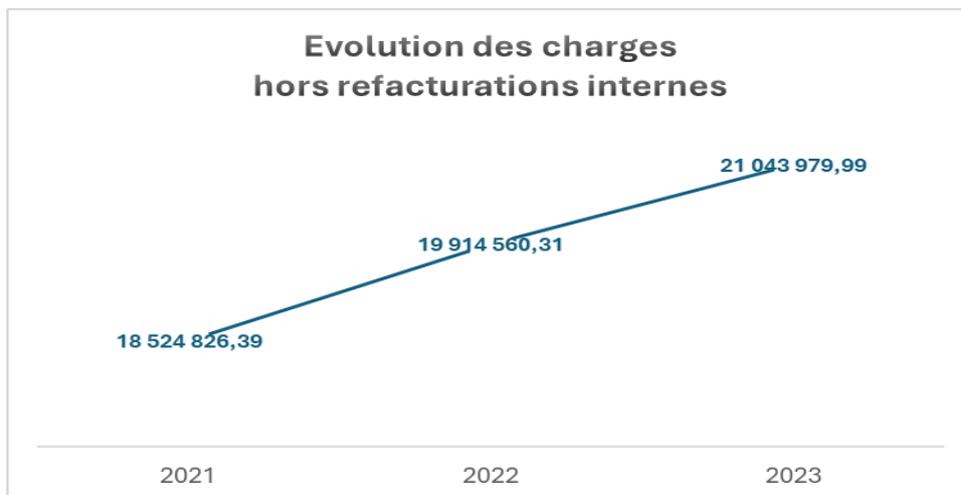


Les produits des établissements médico-sociaux ont augmenté de 4%.



Les CA des établissements commerciaux ont augmenté de 22%, en raison de la montée en charge de la micro-crèche, du développement de la blanchisserie ainsi que d'Aix T Pro.

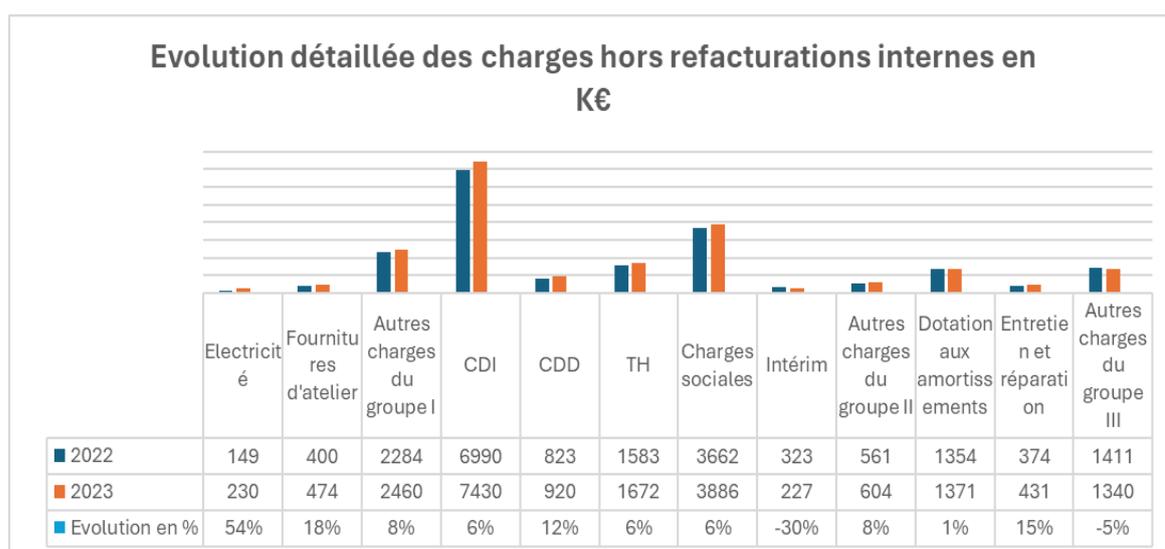




L'augmentation du groupe I, qui correspond aux dépenses en lien avec l'activité, est due notamment de la hausse des coûts de l'électricité et des achats de fournitures d'atelier d'Aix T Pro.

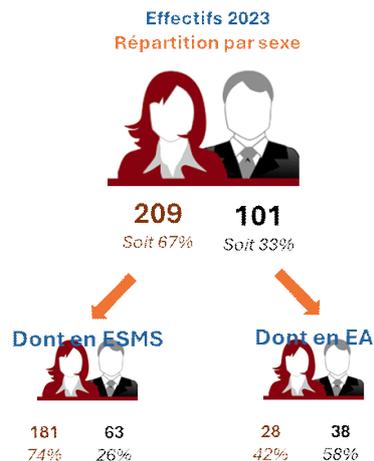
Concernant le groupe II, qui comprend les charges de personnel, on peut noter une diminution significative des charges d'intérim (- 30 %). En revanche, des indemnités de départ ont impacté les comptes à hauteur de 157 K€. La variation pour congés payés a été ajusté pour 124 K€. Le déploiement des activités commerciales entre autres nous a amené à recruter.

Le groupe III, qui regroupe principalement les charges et dépenses d'ordre immobilier, connaît une augmentation importante des postes entretien et réparation notamment concernant les véhicules qui sont âgés.

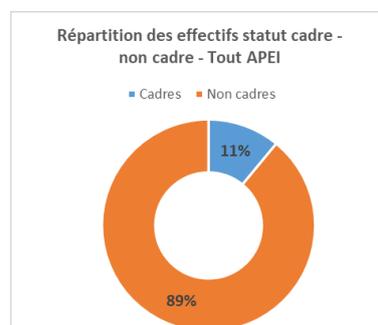


Indicateurs RH consolidés

Les effectifs salariés



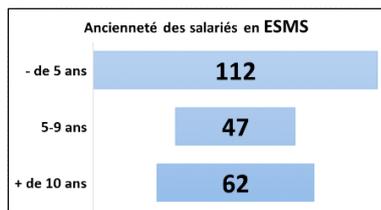
	APEI	ESMS	EA
Cadres	34	32	2
Non cadres	276	212	64



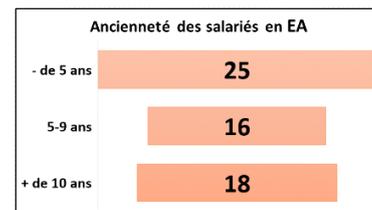
	APEI	ESMS	EA
Cadres	34	33	1
Non cadres	276	211	65

L'ancienneté dans l'emploi et la moyenne d'âge

	APEI	ESMS	EA
Moyenne d'âge	42,5	41,8	44,6
Femmes	41,7	41,3	43,5
Hommes	42,5	43,2	45,5

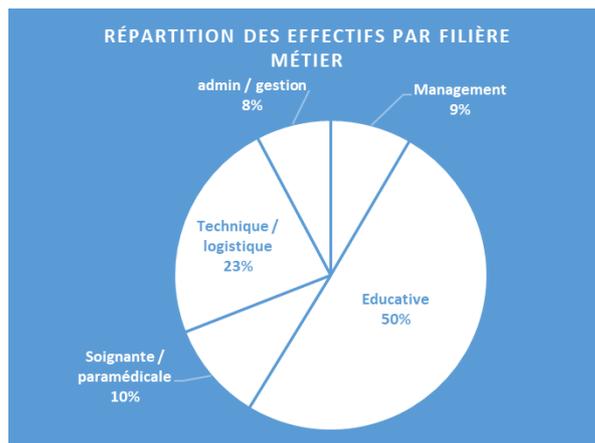


Total APEI		
- de 5 ans	137	49%
5-9 ans	63	23%
10-14 ans	38	14%
15-19 ans	17	6%
20-24 ans	10	4%
25-29 ans	6	2%
30-34 ans	7	3%
35-39 ans	2	1%



Les effectifs par métiers

Répartition des effectifs par filière métiers		
Management	26	8,4%
Educative	156	50,3%
Soignante / paramédicale	32	10,3%
Technique / logistique	72	23,2%
admin / gestion	24	7,7%



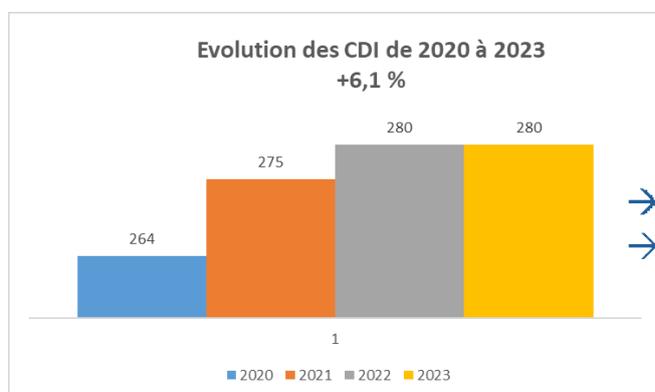
	APEI	ESMS	EA
Moyenne d'age	42,5	41,8	44,6
Femmes	41,7	41,3	43,5
Hommes	42,5	43,2	45,5

Les mouvements d'effectifs



65 départs
(hors fin de CDD)

Départs par motifs	
Retraite	5
Démission	31
Fin de période d'essai	14
Licenciements	2
Inaptitudes	5
Ruptures conventionnelles	8
Fin de CDD	236



→ ESMS +5,2 %
→ EA : +9,3 %

$$\text{Ratio} \frac{\text{CDD}}{\text{CDI}} = 9,47 \%$$

L'absentéisme

	ETP	absenteisme en JOURS	TAUX ABSENTEISME	Part de l'absentisme liée à la maladie	
FAM	43,52	3044	19,16%	1206	39,6%
FDV	15,30	801	14,34%	569	71,0%
FOYERS	44,05	1972	12,27%	1684	85,4%
SAVS	5,83	312	14,66%	77	24,7%
IME	40,47	2361	15,98%	1799	76,2%
SESSAD	6,37	464	19,96%	453	97,6%
ESAT	32,31	893	7,57%	693	77,6%
SAAJ	4,40	87	5,42%	68	78,2%
Services communs	13,17	114	2,37%	106	93,0%
SIEGE	8,48	88	2,84%	86	97,7%
Total ESMS	213,90	10 136,00	12,98%	6 741,00	66,5%
EA AIX T PRO	36,91	2216	16,45%	1304	58,8%
EA CHANTEMERLE	27,45	478	4,77%	460	96,2%
Total EA	64,36	2 694,00	11,47%	1 764,00	65,5%
Total APEI	278,26	12 830,00	12,63%	8 505,00	66,3%

Manifestations et Événements

Inauguration de la micro-crèche « Les Chrysalides » le 28 avril 2023



Si la micro-crèche inclusive « Les Chrysalides » à Grésy-sur-Aix a ouvert ses portes le 1er septembre 2022, elle n'a été inaugurée que le 28 avril. Parents, bénévoles et partenaires de la création de la micro-crèche ont été invités.

Un projet unique en Savoie

Le projet était à l'initiative de Nathalie Fontaine et Pascal Druais, respectivement ancienne présidente et précédent directeur général de l'APEI « Les Papillons Blancs ». Sophie Combaz, directrice de l'entreprise adaptée Le Chantemerle, a conduit le projet qui n'aurait pas pu voir le jour sans de nombreuses structures partenaires comme la PMI (Protection maternelle et infantile), Grand Lac, les communes d'Aix-les-Bains et Grésy-sur-Aix, le Département, la CAF, le CAMSP (Centre d'action médico-sociale précoce) de Chambéry et la DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités).

190 m² de bâtiment accueillent 12 enfants de façon permanente dont 5 en situation de handicap et 2 en place d'urgence. Ce projet unique en Savoie permet de répondre à une demande des parents, d'accueillir des enfants dans une vraie structure inclusive et de pouvoir ainsi permettre à ses tout-petits, âgés de 2 mois à 3 ans, de partager ensemble leur quotidien, qu'ils soient ou non en situation de handicap. Ces petits pas qu'ils feront ensemble laissent présager un futur où l'inclusion ne devrait pas se limiter à des simples mots.



La fête d'été de l'ESAT et de l'EA Aix-T-Pro

Elle est attendue par les 165 salariés de l'établissement et service d'aide par le travail (ESAT) et des entreprises adaptées et signe le début des vacances, trois semaines pour eux...

La traditionnelle fête de l'APEI « Les Papillons Blancs » s'est tenue vendredi 28 juillet sur le site des Combaruches.

Frédéric Leblanc, Directeur Général, et Alain Bellet, Directeur de l'ESAT, ont lancé les festivités en remettant des médailles du travail à neuf salariés. Jérôme, Laure, Thierry, Sandrine, Sébastien et Jean-Pierre ont ainsi obtenu la médaille des 20 ans, Franck celle des 30 ans et Pascal et Catherine celle des 35 ans.

Puis, tous ont pu partager l'apéritif avant de se restaurer. La compagnie Solfasirc a joué un spécial musical, durant lequel tous ont pu chanter et danser.



Plantation d'une mini forêt par les enfants de l'IME

Le 24 avril 2023 a eu lieu, au Viviers du Lac, la plantation d'une mini forêt.

Chacun des 170 enfants réunis pour cette occasion, a planté son arbre.

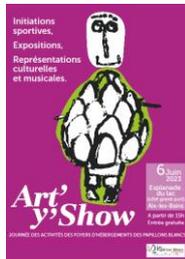
Cette action s'inscrit dans le parcours pédagogique d'inclusion entre des enfants « extraordinaires et ordinaires » proposé par « Rêves de Gosse ».

Les groupes **ENVOL** et **EXPLORE** de l'IME, ainsi que le **Collège Lamartine** d'AIX LES BAINS ont participé à cette belle initiative.



Journée « Art'y'Show » organisée par les foyers d'hébergement le 6 juin 2023

Les Foyers d'Hébergement ont organisé le 6 Juin la journée « Art'y'Show » sur l'esplanade du Lac afin de présenter les différentes activités et compositions réalisées au travers d'expositions et de représentations. Un livre des « ateliers/créations » a été proposé et vendu sur place lors de l'évènement.



Participation d'enfants du SESSAD à une course au stade Mas Barral à Chambéry



Le 20 septembre 2023, certains jeunes ont participé à la course dans un esprit d'équipe d'entre-aide et de solidarité

Plusieurs tours de terrain et échanges sur les adaptations sportives liées au handicap.



Premier marché créatif pour le groupe de l'atelier Belledonne le 29 novembre 2023

Le groupe "Le Thiou" de l'atelier Belledonne a réalisé son premier marché créatif le 29 novembre 2023.

Les adultes ont pu mettre en valeur leurs différentes créations réalisées pendant l'année.

Tous se sont bien investis et étaient très fiers de voir de nombreuses personnes les féliciter.

Un stand avec toutes les fabrications faites le mercredi après-midi en mutualisation avec le SAAJ avait été réalisé



Fête de l'été pour les résidents du FAM et du Foyer de Vie le 15 septembre 2023

La fin de l'été a été fêtée le 15 septembre avec l'ensemble des résidents et professionnels du FAM / FDV, leurs parents, des amis des Foyers d'hébergement.

Ce fut un moment convivial dans une ambiance de kermesse avec jeux, musique, crêpes et barbes à papa servies par notre clown sculpteuse de ballons, suivi d'un apéro dinatoire.

La joie, la bonne humeur et le soleil était au rendez-vous !



Sortie au cirque d'Arlette GRUSS pour des résidents du FAM et du Foyer de Vie le 5 octobre 2023

Des résidents du FAM et FDV ont assisté au spectacle du cirque Arlette GRUSS le jeudi 5 octobre à l'esplanade d'Aix les Bains.

Un moment de magie face à un spectacle de haut niveau.





Interview de Frédéric LEBLANC, directeur général

Quel bilan faites-vous de l'année 2023 ?

Tout d'abord, je voudrais remercier les administrateurs, les personnes accompagnées, les professionnels et plus particulièrement les directeurs pour leur accueil lors de ma prise de fonctions.

L'année 2023 aura été une année singulière :

Le premier trimestre se déroula sans la présence d'un directeur général. La fonction fut assurée par les membres du bureau de l'association. Cette solution aura permis de réaliser des économies en s'exonérant du recours à une mission de direction générale de transition. Dès mon arrivée, il a été mis fin à cette organisation provisoire. Un comité de direction hebdomadaire aura très vite été mis en place afin de se saisir des sujets importants.

Quelles ont été vos priorités lors de votre prise de fonction ?

D'un point de vue financier, nous faisons face à une situation budgétaire qui se dégradait et qui venait affaiblir nos indicateurs de haut de bilan. Les charges d'exploitation augmentaient plus vite que nos ressources, notamment sur les établissements où nous proposons une offre d'hébergement. Il aura fallu établir une analyse financière pour comprendre les raisons de ces déficits. Nous remercions à ce titre le Conseil Départemental de la Savoie qui nous a octroyé une subvention exceptionnelle de 150 000 € afin de pallier aux difficultés du foyer d'hébergement Le Soleil des Cimes.

Nous savons que d'autres associations du secteur sont aujourd'hui dans les mêmes difficultés financières que les nôtres. Pour autant, nous avons le devoir de réagir en prenant toute la mesure de notre responsabilité en tant qu'organisme gestionnaire de fonds publics. Ainsi, (en dehors des débats nationaux qui agitent actuellement le secteur sur la sous dotation chronique de nos établissements et services) des économies sont à rechercher sur l'ensemble de nos achats. Les coûts cachés liés au dysfonctionnement de notre organisation devront être également identifiés puis supprimés.

Ce travail est une condition indispensable à toutes demandes de financements supplémentaires auprès de nos partenaires. C'est même un devoir moral et civique !

D'un point de vue RH, nous avons des difficultés de recrutement notamment sur les foyers. Plusieurs hypothèses sont avancées au niveau de notre secteur ; manque d'attractivité (qui est d'ailleurs davantage une conséquence qu'une cause), perte de sens, manque de reconnaissance au regard du Ségur pour certains et pas pour tous avec une situation de quasi plein emploi sur notre territoire !

Le recours à l'intérim s'est donc trop souvent imposé à nous, ce qui est loin d'être satisfaisant pour les personnes accueillies dans nos structures.

D'un point de vue stratégique, nous avons dès le mois de mai ouvert un dialogue de gestion avec nos partenaires pour engager le renouvellement de notre CPOM. Les actions essentielles au maintien de la qualité de nos services ont pu être discutées et ont abouti à de réelles avancées sur lesquelles nous reviendrons plus tard.

Un travail de clarification a été également entrepris avec l'ensemble des directeurs. Plusieurs CODIR ont été nécessaires pour élaborer une cartographie de nos activités. Un document, présenté sous forme d'une matrice, a ainsi fait l'objet d'une validation en Conseil d'Administration. Nous l'aborderons en préambule du bilan à un an de notre PAG.

D'un point de vue immobilier, il aura fallu débloquer juridiquement le dossier de l'extension de notre FAM/FDV de Grésy Sur Aix pour que les travaux puissent commencer. Mais surtout, il aura été nécessaire de revoir le budget de fonctionnement de ce projet. Plusieurs réunions avec nos partenaires habituels ont eu lieu et nous avons pu constater leur volonté de nous accompagner.

D'un point de vue qualité, la mise à disposition d'une professionnelle de l'APEI de Chambéry ne se fait plus depuis 2022. Ses missions ont été provisoirement réparties entre plusieurs acteurs ; Des solutions à court terme permettront, par redéploiement et à cout constant, de bénéficier de compétences en la matière. Cette opportunité sera un vrai atout pour remplir les exigences du nouveau référentiel d'évaluation de la qualité de l'HAS.

D'un point de vue des services généraux (patrimoine, entretien, sécurité des bâtiments, centralisation des achats, gestion de la téléphonie, problématiques techniques du quotidien), nous avons finalisé le travail engagé en 2022 en installant définitivement Mr Rollat Frédéric dans une vraie fonction de directeur de ce service. Mais, par souci d'économies, dans une logique de mutualisation de nos moyens, la gestion de la cuisine centrale reste une prérogative de la direction des services généraux.

D'un point de vue organisationnel, au niveau de notre siège social, nous avons eu le départ de Mr Hyazid Debbiche, responsable administratif et financier. Mme Virginie Bermond nous a ainsi rejoint en tant que nouvelle directrice administrative et financière. Ce changement de fonction nous a permis d'obtenir un organigramme plus équilibré et mieux structuré autour de la fonction de direction générale.

Si vous deviez citer les principaux points forts de l'association, quels seraient-ils ?

L'association les Papillons Blancs est très bien ancrée sur son territoire. C'est un employeur qui compte sur le bassin de vie Aixois avec un effectif moyen de 310 salariés.

L'état de son patrimoine est aussi un point fort. Excepté l'IME qui nécessiterait une rénovation (c'est d'ailleurs inscrit dans le projet associatif global de l'association), nos infrastructures immobilières offrent des conditions de vie pour les personnes accueillies tout à fait agréables.

Concernant le pôle éducation et apprentissage, l'IME de Marlioz est repéré comme une structure accueillant des situations complexes avec notamment la présence de 2 et bientôt 3 classes autistes et un dispositif répit week-end.

Enfin, les perspectives de développement économique sur le pôle entrepreneuriat (regroupant notre ESAT et nos 2 EA) nous encouragent à accompagner la croissance de nos activités.

A l'inverse, quels seraient vos points faibles ?

Je reprendrai volontiers ce qui a été cité en préalable aux nouvelles orientations de notre Projet Association Global :

“ Nous devons renforcer les liens avec les familles, les administrateurs (en prenant mieux en compte leurs besoins) mais plus largement avec toutes les personnes qui sont en rapport avec nos structures. ”

Nous avons à progresser au niveau de notre trajectoire informatique. Il fallait absolument que l'association se dote d'un dossier unique informatisé et nous le ferons à compter du premier semestre 2025.

Nous devons mieux accompagner les problématiques de soins (liées au vieillissement ou pas de la population). Notamment, les actions de prévention devront être plus nombreuses et nous devons redoubler de vigilance pour garantir le bon fonctionnement du circuit du médicament.

Mieux accompagner les parcours de vie des personnes, la mise à jour annuelle des projets individualisés dans une logique de prestations restent également des enjeux majeurs pour les années à venir. J'ajouterai enfin que l'absence d'un professionnel dédié à la qualité médico-sociale et au contrôle interne reste un point de faiblesse. Comme évoqué précédemment, nous aurons la possibilité de corriger cette situation en 2025 en se dotant d'une ressource nouvelle.

Y a-t-il eu un projet phare en 2023 ? Si oui lequel ?

Oui, je pourrai citer la formalisation de notre nouvelle cartographie.

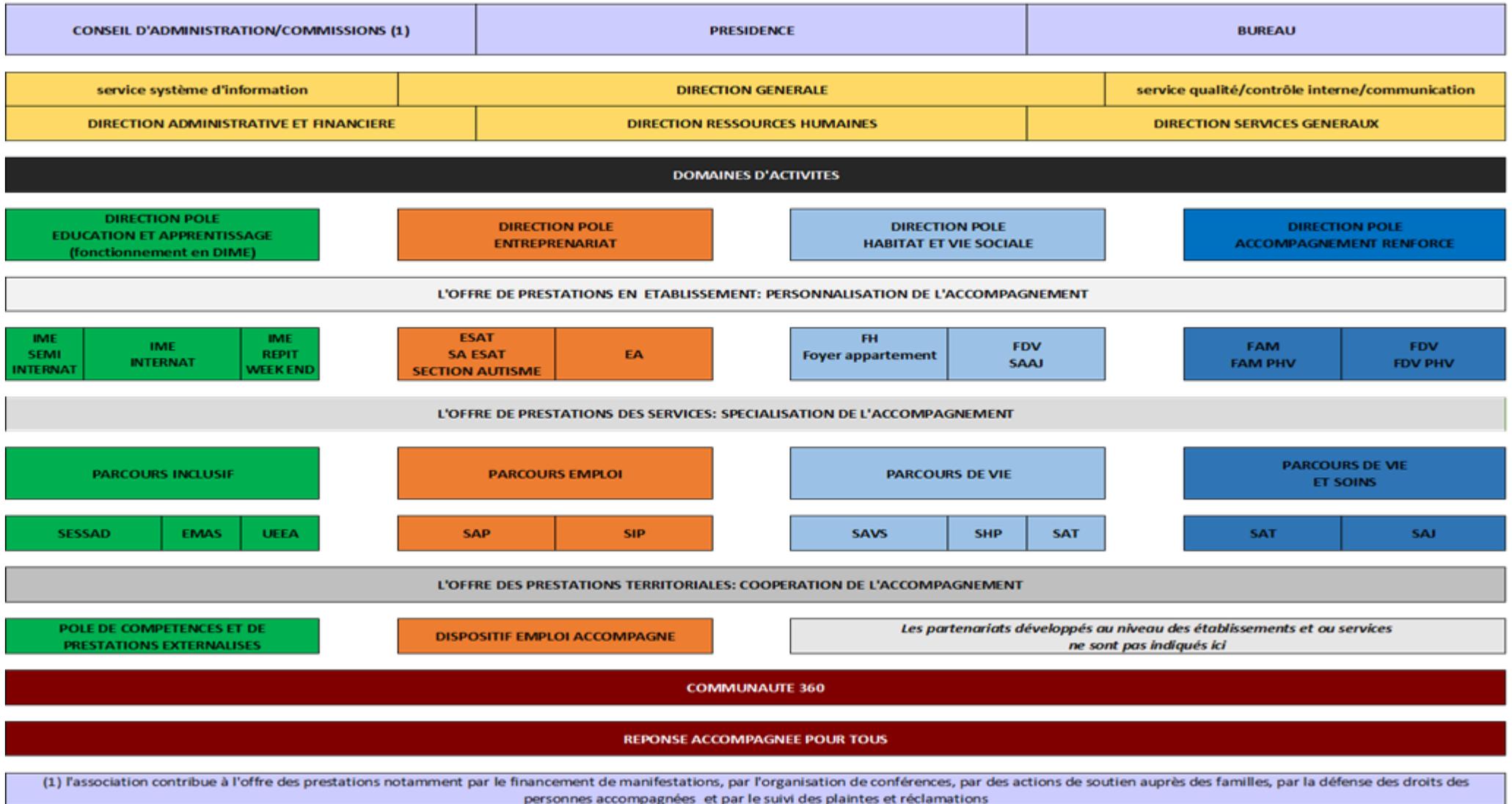
Lors du conseil d'administration du 19 Décembre 2023, la nouvelle matrice de notre association a été présentée aux administrateurs.

Ce travail de clarification permet à l'organisme gestionnaire que nous sommes d'asseoir son action sur un socle stable et compréhensible pour tout le monde. Celui-ci repose sur quatre domaines d'activités stratégiques que nous nommerons désormais « pôles ». Une confusion s'était en effet installée dans les termes entre secteur, pôle, dispositif, service et nous avons la volonté d'y mettre fin. Voilà qui est fait !

Sur chacun de ces pôles, il y a 3 niveaux de réponses, celui de l'établissement, celui des services et enfin celui du territoire. Ce maillage devrait améliorer notre capacité à répondre notamment aux situations les plus complexes.



APEI AIX LES BAINS



La nouvelle dénomination de nos centres d'activités :

Le secteur enfants/adolescents est devenu le **pôle Éducation et Apprentissage**, la règle étant de définir les pôles selon la nature de leurs activités et non selon la nature de la population accueillie. Il regroupe l'IME/internat, le SESSAD, l'EMAS et demain une UEEA (Unité Élémentaire Externalisée Autiste)

Le secteur travail protégé et travail adapté est devenu le **pôle Entrepreneuriat**. Il regroupe l'ESAT et nos deux Entreprises Adaptées pour traduire une vraie dynamique d'entreprise, de projets et d'ouverture vers l'extérieur.

Le secteur hébergement et vie sociale est devenu le **pôle Habitat et Vie sociale**, la notion d'habitat ouvrant plus de perspectives que le mot « hébergement ».

Entre autres, l'habitat inclusif, malgré la fermeture en décembre 2023 de notre dispositif est un dossier que nous souhaitons rouvrir. Nous le traiterons dans un cadre qui est aujourd'hui clairement défini, moyennant un financement pérenne via l'AVP (l'Aide à la Vie Partagée) géré par le Conseil Départemental.

Le **pôle Accompagnement Renforcé** n'a pas changé de dénomination car nous n'avons pas jugé nécessaire d'en modifier les termes. Il regroupe le FAM et le Foyer de vie.



Le secteur médico-social est actuellement en crise, comment envisagez-vous l'avenir de l'association ?

Il est important tout d'abord de préciser ce que nous mettons derrière le mot crise. Nous subissons comme l'ensemble de nos collègues non pas une mais plusieurs crises :

Une crise identitaire ou le modèle français d'accompagnement des personnes en situation de handicap est appréhendé par le comité des droits des personnes handicapées de l'ONU comme enfermant, stigmatisant, infantilisant voire maltraitant. La commande publique nous enjoint donc fortement avec les Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM) à développer un « tout inclusif » sans discernement suffisant pourtant nécessaire à une réponse adaptée à chacun.

Une crise politique du secteur liée entre autres à l'échec actuel des négociations nationales au sujet de la mise en place d'une nouvelle convention collective unique étendue (CCUE) ou à l'absence d'avancée significative à ce jour sur le versement d'une prime Ségur pour tous.

Une crise budgétaire qui est la conséquence d'une tendance inflationniste de fond avec un rebasage de nos dotations globales de fonctionnement largement insuffisant. L'écart à financer reste par conséquent à la charge des associations qui n'ont pas les moyens d'assurer ce surcout. Plus particulièrement, au niveau de notre association, nous sommes impactés à hauteur de 115 000 € en raison d'un sous financement de l'ARS pour le versement de la prime Ségur à destination des personnels médicaux et éducatifs de nos établissements.

Une crise de l'humain en lien avec le manque d'attractivité de notre secteur qui se traduit par des postes non pourvus faute de candidats, notamment sur des fonctions de moniteur éducateur ou d'accompagnant éducatif et social en foyer d'accueil médicalisé. Des écarts de salaires trop importants entre notre convention collective et celle d'autres secteurs en sont la principale cause. Ce dernier point rejoint le contexte de crise politique explicité ci-dessus. C'est dire le niveau d'attente que nous avons quant à l'aboutissement d'un processus de négociation entre les partenaires sociaux !

Que faire ?

Rappelons en préambule que la majorité des problématiques du secteur se concentre au niveau des structures d'accueil médicalisé. On pourrait même dire que ces établissements les cumulent. Le pôle accompagnement renforcé auquel appartient notre FAM représentant actuellement 10% de notre offre de services, les impacts sont donc moins importants pour notre association que pour d'autres qui ont une « offre médicalisée » plus conséquente que la nôtre. Pour autant, ce pourcentage est suffisamment significatif pour nous entraîner dans un cycle de résultats déficitaires depuis 2022, comme le démontre le chapitre précédent de ce rapport d'activités sur nos principaux indicateurs financiers.

Quoi qu'il en soit, afin de recouvrer une situation de retour à la normale, nous devons agir à plus d'un titre et à plusieurs niveaux :

Le national ; il s'agit pour notre association d'apporter sa contribution aux démarches entreprises via nos réseaux et partenaires, dans l'intérêt de l'accompagnement des personnes accueillies et dans celui de la qualité de vie au travail des professionnels. L'objectif étant d'obtenir des rebasages de nos DGC à la hauteur des coûts de fonctionnement de nos établissements.

Le local ; il s'agit pour notre association de répondre aux besoins du territoire en développant une expertise reconnue et surtout connue de nos partenaires, à savoir la délégation départementale de l'ARS et le Conseil Départemental.

L'associatif ; il s'agit pour notre association d'actionner les leviers budgétaires à notre disposition pour un objectif de retour à l'équilibre de notre compte d'exploitation consolidé.

Nous devons ainsi agir sur la maîtrise de certaines de nos charges, comme les coûts d'intérim (-30% en 2023), de mobilité (notre flotte de véhicules), d'achat de consommables et denrées alimentaires (compétences de nos services généraux).

Mais nous pouvons et devons aussi agir sur le développement de nos ressources économiques en s'appuyant sur le budget commercial de l'ESAT et les chiffres d'affaires de nos deux entreprises adaptées. Cette dynamique est d'ores et déjà largement en marche.

Je reste donc confiant pour l'avenir de notre association malgré les turpitudes que nous traversons actuellement. Engagé, pragmatique, bienveillant, professionnel et gestionnaire pourrait résumer notre état d'esprit.

Bilan à un an du projet associatif global de l'association

Du 14 mars au 27 Octobre 2022, plusieurs séances de travail réunissant professionnels et administrateurs ont abouti à la rédaction d'un nouveau projet associatif global de l'association couvrant la période 2023/2027.

Des axes de travail et de développement ont été formalisés allant dans le sens d'une véritable feuille de route construite par objectifs opérationnels.



AXES DE TRAVAIL et de DÉVELOPPEMENT

Concernant l'inclusion :

- Sensibiliser l'environnement ordinaire pour s'assurer des bonnes conditions d'inclusion des personnes accompagnées.

➤ **Nous avons renforcé le service inclusion professionnelle (SIP) au sein de notre ESAT.** Trois professionnels ont été positionnés sur ce service par redéploiement et modification de l'organisation de l'ESAT. Une personne est plus particulièrement dédiée à la recherche de nouvelles mises à dispositions (collectives ou individuelles) de travailleurs auprès des entreprises. Une autre est en charge de toutes les questions liées à la formation, aux évaluations en milieu de travail et à la réalisation des portefeuilles de compétences (c'est une des mesures du plan national de transformation des ESAT). La dernière enfin est quant à elle chargée des suivis des travailleurs en entre d'autres missions du service ou de l'ESAT.

➤ **Nous avons organisé en décembre 2023 un speed meeting** avec la présence de trente entreprises de notre bassin. Des présentations courtes autour de plusieurs tables rondes ont permis de faire connaissance. La présence d'administrateurs à cette manifestation a permis de sensibiliser les chefs d'entreprise à la problématique du handicap.



Vernissage d'une exposition de peinture à la galerie Exit d'Aix-les-Bains

➤ **La dynamique d'animation dans les établissements s'est poursuivie.** Les nombreuses sorties à l'extérieur de nos institutions favorisent l'intégration des personnes dans la vie de notre cité aixoise. Ils contribuent à l'épanouissement personnel de chacun et à son bien-être.

- **Présence de personnes pour qui l'inclusion est trop compliquée à vivre**

➤ Une réponse à tous avec une solution pour chacun. C'est dans ce sens que nous entendons mener nos actions auprès des publics que nous accueillons. En cela, l'actualisation annuelle du projet individualisé de la personne est un enjeu majeur qui garantit la personnalisation de l'accompagnement médico-social.

- **Développer la participation des personnes accueillies à la vie associative.**

➤ La démarche est en cours mais elle est évidemment perfectible. Nous avons à progresser notamment sur la traduction des informations associatives en FALC ou sur le contenu et les ordres du jour de nos CVS. De nouvelles initiatives se sont mises en place comme la présence aujourd'hui de plusieurs personnes qui participent au bon déroulement de cette assemblée générale.

Concernant le Parcours de vie :

Il s'agit sans doute de la thématique la plus importante de par son ampleur et de son niveau de complexité. Promouvoir une logique de parcours plutôt qu'une logique de places oblige nos professionnels à travailler dans un esprit de coopération au service d'une action médico-sociale pragmatique et adaptée à chaque situation.

- **Harmoniser les pratiques et les outils au sein des établissements et services**

Comme évoqué précédemment, une première étape a été franchie avec le choix d'un éditeur pour une solution informatique qui nous permettra de travailler demain sur un dossier unique informatisé. L'utilisation de l'outil amènera un changement de nos pratiques professionnelles dans une logique d'harmonisation et de centralisation de l'information.

- **Développer des partenariats**

Notre participation aux dispositifs transversaux de la Savoie tels que le Pôle de Compétences et de Prestations externalisées, le Plan d'Accompagnement Global et la Communauté 360 ne s'est pas démentie en 2023.

- **Favoriser la connaissance des structures d'accueil extérieure**

Le recrutement d'une deuxième cheffe de service sur le pôle habitat et vie sociale en octobre 2023 nous a permis de reprendre le lien avec tous les partenaires. Faut-il y voir une relation de cause à effet mais nous avons enregistré début 2024 quatre départs de résidents accueillis au sein de notre unité transitoire de vie pour sénior. Une solution adaptée à leur besoin a été trouvée et nous avons pu admettre de nouvelles personnes qui étaient sur liste d'attente. Créer une nouvelle dynamique, accompagner la fluidité des parcours des personnes, explorer tous les possibles, voilà de beaux enjeux pour les années à venir !



- **Sensibiliser les équipes d'évaluation de la MDPH sur l'adéquation possible entre les besoins des personnes et les structures d'accueil**

Au-delà des équipes de la MDPH, des salariés du Conseil Départemental ont été accueillis au FAM/FDV les Fougères.

Une autre visite a eu lieu au sein de l'IME de Marlioz. La problématique notamment de l'accueil de jeunes autistes (qui pour certains ne sont pas « aptes » à être accueillis à temps plein) a été largement abordé. Ces rencontres ne peuvent qu'améliorer la qualité de la notification qui sera faite à la personne en situation de handicap.



Concernant l'Autodétermination :

- **Développer les connaissances, former les professionnels et les familles, informer, adapter les pratiques, accompagner l'accès à la citoyenneté.**

Cadres et administrateurs se sont réunis le 21 décembre 2023 pour faire un bilan à 1 an du Projet Associatif Global via le prisme de l'autodétermination. La matinée fut animée par Mr Piccolo, chargé de mission URAPEI. Ces rencontres sont toujours intéressantes dans la mesure où elles permettent aux parties prenantes d'échanger et de confronter leurs idées.

Comment être « **Capitaine soi** » ? C'est ainsi que la réunion débuta avec une présentation visant à expliquer de quelle manière « on passe » de la théorie à la réalité. Le rappel du contexte, du rôle des acteurs, la nécessité d'interroger ses propres pratiques, la proposition d'une nouvelle offre de services sont autant de rappels qui ont été faits afin d'engager une réflexion et des propositions au niveau des 2 groupes de travail.



Réunion sur l'autodétermination entre salariés cadres et administrateurs en décembre 2023



Concernant les autres projets :

- **La création d'une commission d'appui et d'accompagnement pour une meilleure gestion des plaintes et réclamations**

Comme dans le secteur sanitaire, le conseil d'administration s'est prononcé pour la mise en place d'une commission spécifique permettant de traiter, d'analyser puis d'agir face aux plaintes et réclamations émanant des familles, des partenaires ou des directeurs. Une première réunion s'est déroulée en mars 2024. Elle a démontré l'intérêt d'une telle démarche pour le bien être des personnes que nous accompagnons. Plus encore, le fait d'impliquer deux membres du conseil d'administration au sein de cette commission n'est pas neutre. Elle place le débat au bon niveau, avec les bons interlocuteurs. Trop souvent en effet, soit le président, soit le directeur général sont sollicités sur des problématiques trop spécifiques pour lesquelles les réponses apportées ne sont pas à la hauteur de l'attente des familles.

Ci-après une fiche explicative qui a été envoyée à toutes les familles.

Concernant le vieillissement :

- **Sensibiliser les EHPAD sur le handicap mental**

Le travail de partenariat engagé en 2023 a notamment été réalisé auprès des EHPAD de la région. Certains établissements commencent à accueillir des personnes en situation de handicap. Plusieurs rencontres ont eu lieu avec la présence de résidents de notre association ayant une demande d'accueil en EHPAD.

- **Diversifier les formules d'accueil des personnes vieillissantes handicapées**

Au niveau du pôle entrepreneuriat, des solutions ont été trouvées pour plusieurs personnes, notamment par un accueil au sein d'un atelier « répit ». Toutefois, cette mesure ne peut être pérenne, nous devons la faire évoluer en 2024.

Par ailleurs, pour les personnes vieillissantes ayant encore la possibilité de travailler, des aménagements du temps de travail ont été réalisés allant jusqu'à la mise en place de temps partiels.

Au niveau du pôle habitat et vie sociale, comme évoqué dans un chapitre précédent, des solutions ont pu être trouvées en interne, notamment avec l'installation et surtout le financement de notre unité de vie sénior du foyer le soleil des cimes. Merci à nouveau au CD pour cet effort financier.

Commission d'Appui et d'Accompagnement

LES OBJECTIFS

En créant cette instance, le Conseil d'administration de l'APEI « Les Papillons Blancs » d'Aix-les-Bains a souhaité que l'Association puisse disposer d'une fonction de médiateur " tiers " en cas de difficulté sur des situations individuelles d'usagers, après saisine et échec des circuits décisionnaires habituels.

Les principales missions de la commission sont de :

- Favoriser la communication, renouer le dialogue, aider à la concertation en cas de situation bloquée entre direction d'établissement, professionnels et familles.
- Proposer collectivement des réponses adaptées aux situations difficiles ou complexes qui lui sont soumises.

UNE COMPOSITION PARITAIRE

Des administrateurs et parents adhérents qui représentent les familles.

Des professionnels : direction, chef de service

SON ROLE

La commission veille au respect des droits des usagers et facilite leurs démarches.

Elle :

- Examine les plaintes et réclamations qui ne présentent pas le caractère d'un recours gracieux ou juridictionnel.
- S'assure de l'information des usagers et des familles sur les voies de recours et de conciliation dont ils disposent.
- Contribue par ses réponses, avis et propositions à l'amélioration de la politique d'accueil des personnes accompagnées et à l'information de leurs proches.
- S'informe des signalements d'Événements Indésirables Graves (EIG) en lien avec des plaintes reçues directement par le Conseil de surveillance.
- Propose des actions d'amélioration dans le cadre de la démarche qualité de l'APEI.

La commission :

- Ne se substitue pas à la Direction de l'établissement ou du service.
- N'intervient pas en cas de litige entre professionnels.

SON FONCTIONNEMENT

La Présidence de cette instance est assurée par un administrateur, parent.

La commission se réunit en fonction des besoins, au Siège.

Chaque situation est notifiée et actualisée par écrit, sur la base d'éléments factuels.

QUI PEUT INTERPELLER LE CONSEIL DE SURVEILLANCE

- Les usagers et/ou des familles.
- Les directeurs/trices des établissements de l'Association.
- Les administrateurs membres des C.V.S.
- Les personnes extérieures intervenant dans [e cadre de l'accompagnement (représentant légal, médecin ...).

UNE GARANTIE DE CONFIDENTIALITE

La commission agit dans le respect de réserve et de secret partagé.

Chaque membre est engagé par la signature d'une charte de confidentialité stricte de toutes les informations partagées dans cette instance.

Une anonymisation des données est réalisée lors des échanges d'informations par courriel.

Les informations écrites sont conservées dans des endroits sécurisés (physiques et informatiques).

UN OUTIL D'AMELIORATION DES PRESTATIONS PROPOSEES PAR L'APEI

Un suivi régulier des situations est organisé.

Un bilan annuel et anonymisé des situations est établi, analysé puis intégré dans le rapport d'activité présenté lors de l'Assemblée Générale.

COMMENT SAISIR LA COMMISSION :

Il suffit d'écrire au Conseil de surveillance et d'exposer votre difficulté.

PAR COURRIER

Conseil de surveillance
APEI « Les Papillons Blancs »
Siège Social
630 boulevard Jean Jules Herbert
73100 Aix-les-Bains

AVANT DE SAISIR LA COMMISSION :

Il faut déjà rechercher un dialogue avec :

- La direction de l'établissement ou du service concerné.

Concernant les autres projets (suite) :

- **La négociation de notre CPOM tripartite (ARS/CD/APEI)**

Extrait de la Direction Générale de la Cohésion Sociale du ministère des Solidarités

« Introduits dans le secteur social et médico-social par la loi n°2002-2 du 2 janvier 2002, le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) s'est progressivement imposé dans le paysage social et médico-social, comme outil privilégié de modernisation du dialogue entre gestionnaires d'établissements ou services et pouvoirs publics.

Instrument de mise en œuvre des politiques publiques dans les territoires, il permet de mettre en cohérence les objectifs de l'organisme gestionnaire et de ses structures avec les priorités définies dans les documents de programmation territoriaux. Le CPOM permet de fixer des objectifs de performance, d'amélioration de la qualité et de l'efficacité de la réponse apportée aux personnes accompagnées, en y associant les financements publics correspondants et en favorisant les logiques de mutualisation et de coopération.

Il est par ailleurs un puissant levier de transformation de l'offre médico-sociale, visant à anticiper les évolutions du secteur pour répondre aux besoins et nouvelles attentes du public accompagné. Enfin, il contribue à une meilleure structuration et financement de l'offre à l'échelle du territoire, facteur d'amélioration du parcours des personnes.

Enfin, engageant les parties sur plusieurs années, il responsabilise les gestionnaires d'établissement ou de service sur l'atteinte d'objectifs fixés dans le temps, en contrepartie d'une visibilité des modalités d'évolution des financements alloués et de modalités de gestion simplifiées. »

Ainsi tous les organismes gestionnaires ont à rendre compte chaque année auprès de l'ARS et du Département de la nature des actions engagées au regard des objectifs stratégiques inscrits au CPOM. Certains sont obligatoires et s'imposent donc à tous, d'autres sont facultatifs.

Du stratégique à l'opérationnel !

Par souci de clarté, de lisibilité et de simplification, voici l'architecture organisationnelle dans laquelle nous avons décidé d'inscrire nos actions.

Les orientations stratégiques 2024 présentées ci-dessous reprennent une bonne partie des axes prioritaires de travail qui ont été discutés durant la phase de négociation de notre CPOM.

A noter que le nouveau CPOM a été signé par notre président. Il est actuellement à signature du Conseil Départemental et de l'ARS.



Délégation départementale de Savoie



LE DÉPARTEMENT



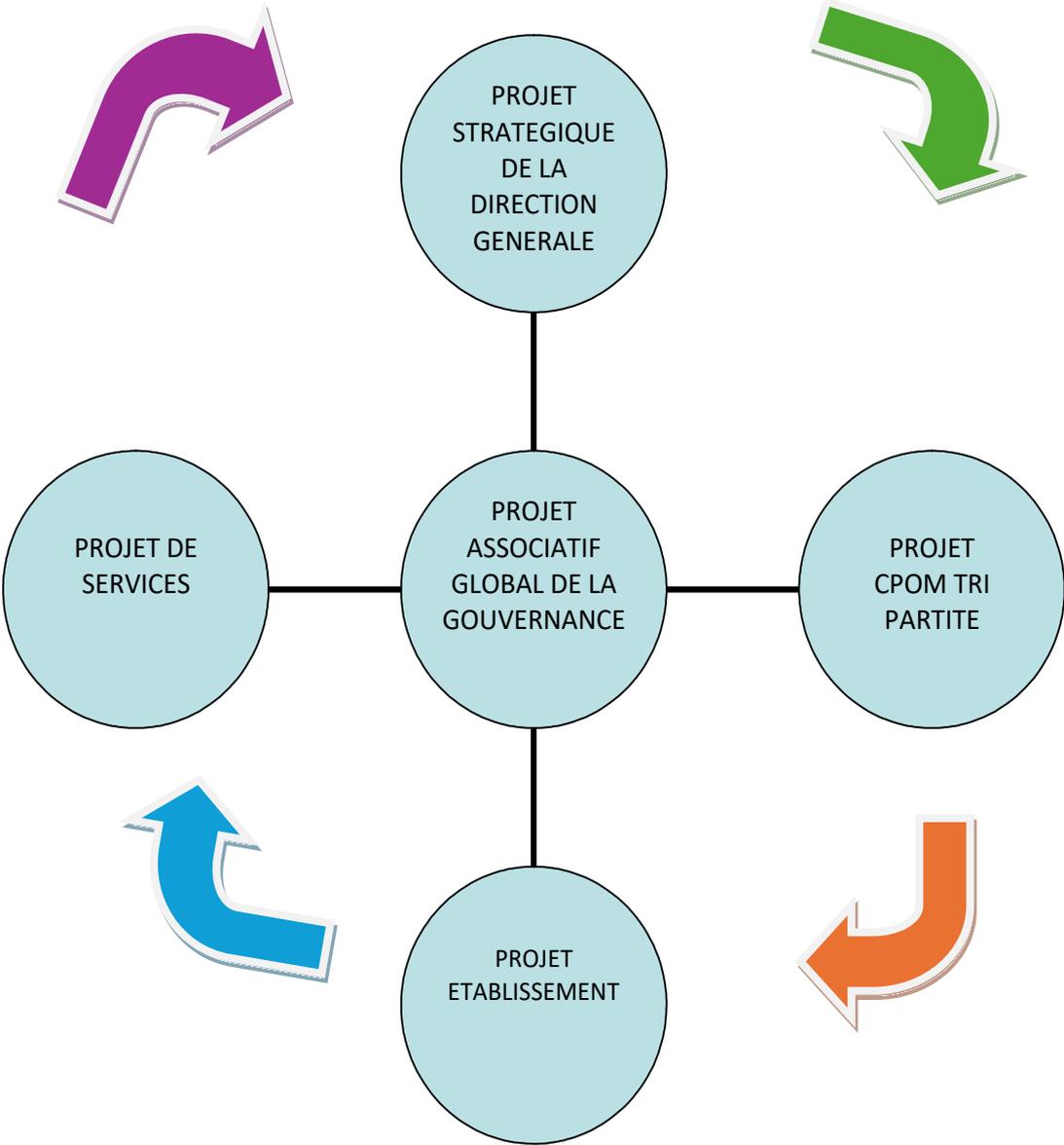
APEI « Les Papillons Blancs »

d'Aix-les-Bains et son territoire

Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

Année 2024 – Année 2028

**ARTICULATION DES BASES DOCUMENTAIRES STRATEGIQUES POUR UNE
COHERENCE DE NOS PLANS D' ACTIONS**



Les Projets 2023/2027

Extension du FAM/Foyer de Vie

Réhabilitation de la cuisine centrale

Réhabilitation de l'IME

Finalisation de la trajectoire

Informatique

Inclusion, autodétermination, vieillissement et parcours de vie

sont les thématiques qui devront être développées au travers du PAG.

Développement de nos compétences
pour s'adapter à l'évolution des pathologies des personnes accueillies.

Appropriation des outils numériques et de communication
par l'ensemble des acteurs de l'Association.

Prise en compte de la Responsabilité Sociétale Économique
dans nos différentes actions.



Extension du FAM/Foyer de Vie

Ce projet est « sorti de terre » en juillet 2023 après plusieurs années de statu quo liées entre autres à la situation de crise sanitaire engendrée par la pandémie du COVID 19.

Le budget a été revu à la hausse (+ 30%) compte tenu de l'inflation des coûts de construction pour un montant total de **3.2 millions d'euros**. L'association a autofinancé sur ses réserves 1 010 000 € et 2 emprunts bancaires ont été contractés pour financer le solde. Nous saluons le soutien du crédit coopératif et celui de la société générale qui nous accompagne dans notre dynamique de développement depuis de nombreuses années.

Cette opération immobilière représente un effort important pour l'association. Répondre aux besoins du territoire de la ville d'Aix Les Bains et de son agglomération reste plus que jamais notre objectif prioritaire. Nous remercions l'ARS qui nous a octroyé un crédit non reconductible de 350 000 € ainsi que le Conseil Départemental et la commune de Grésy-Sur-Aix qui se sont portés garant auprès de nos organismes bancaires.

Initialement prévu pour une extension de 6 places de FAM et 6 places de foyers de vie, l'établissement ouvrira ses portes à compter de **septembre 2024** pour accueillir finalement 13 nouveaux résidents avec une orientation FAM pour des personnes handicapées vieillissantes. Ce changement de projet fait suite à plusieurs réunions de travail avec nos financeurs qui ont validé le principe de ce changement.

Ce sont ainsi plus d'une quinzaine de professionnels qui sont en cours de recrutement actuellement. Les projets de services visant à accueillir dans les meilleures conditions possibles les nouveaux résidents sont en cours d'écriture.



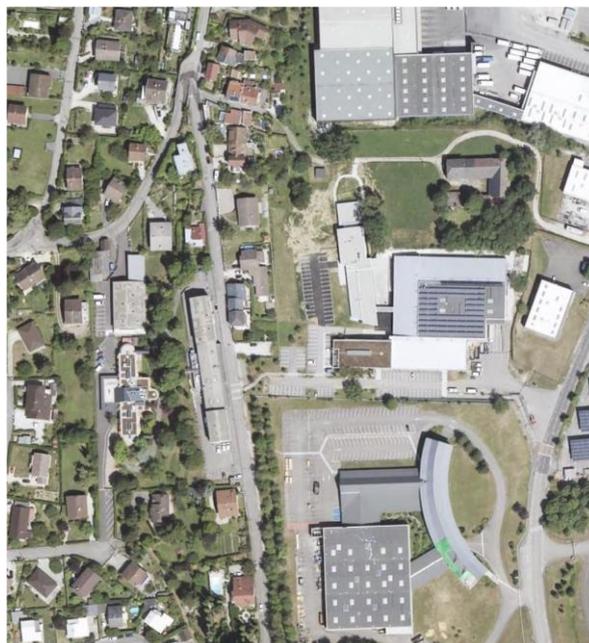
Projet de construction d'une nouvelle cuisine centrale

Nous produisons actuellement 800 repas jour destinés à une consommation interne (IME/ESAT/FOYERS) et externe (portage de repas à domicile). Nous avons développé par ailleurs depuis plusieurs années une offre traiteur à destination principalement des entreprises et des associations.

Notre outil de travail devient aujourd'hui de moins en moins adapté à notre besoin et à nos projets de développement. Nous réfléchissons par conséquent à une nouvelle offre de restauration qui s'appuierait sur un projet de construction d'une nouvelle cuisine centrale. Il est question à ce stade de conserver l'ancienne cuisine centrale afin d'y installer un espace de préparation de nos menus traiteurs.

Le cabinet ADELA architecture a été retenu pour nous accompagner dans la concrétisation de ce projet et de son chiffrage.

Dans un souci de mutualisation des coûts, le sous-sol de la future cuisine centrale pourrait accueillir nos ateliers espaces verts. Nous sommes en effet actuellement locataires (par bail précaire) des anciens bâtiments des services techniques de la mairie de Grésy-Sur-Aix. Nous devons donc trouver une autre solution dans les années à venir.



Réhabilitation de notre IME

La disposition des bâtiments, la répartition des espaces intérieurs, l'isolation des constructions, l'aménagement des salles de classe, l'absence de salle de répit sont autant de sujets qui permettront d'envisager le projet de rénovation de notre IME.

L'évolution du public reste également un enjeu majeur pour les années à venir. De nombreuses situations, dites complexes, sont en effet accueillies au sein de notre structure. Elles nécessitent une expertise particulière mais aussi une architecture de nos bâtiments qui soit adaptée et apaisante tout en jouant sur les contrastes de lumières et les couleurs.

L'implantation de notre institut au sein d'une zone verte proche du bois Vidal est un atout qui offre une qualité d'accueil exceptionnelle avec des conditions d'exercices de nos métiers tout à fait agréables. Il conviendra de maintenir cette valeur ajoutée essentielle dans le futur projet de rénovation.



Finalisation de la trajectoire informatique

Afin de répondre aux enjeux du numérique dans le secteur médico-social, notre association s'était engagée depuis plusieurs années dans un projet de modernisation de son système d'information. Deux prestataires œuvraient à nos côtés pour accompagner la transformation numérique de notre organisation. Ainsi, la sécurité de l'hébergement de nos données a pu être renforcée, l'utilisation d'outils collaboratifs s'est mise en place, notamment avec les solutions microsoft 365. La création d'un poste de référent informatique nous a permis également de gagner en réactivité et résolution des problématiques du quotidien.

Plus récemment, alors que ce dossier était bloqué depuis des années, nous avons pu enfin faire l'acquisition d'un progiciel pour la mise en place d'un dossier unique informatisé. C'est la société Cegialfa qui a été retenue à la suite d'une phase de consultation. Le démarrage de ce projet se fera en janvier 2025. Il sera financé par une réserve inscrite au bilan de notre association en 2029 en lien avec les mesures de crédits d'impôts sur la taxe sur les salaires (CITS). Ce sera une avancée majeure et importante pour nous tous !

Mais le chemin à parcourir est encore long ; accès à la fibre, au Wifi, à la téléphonie IP, renouvellement du parc de PC, téléphones et photocopieurs, dématérialisation des factures, évolution du logiciel de gestion de la production et acquisition d'un module CRM (outils de gestion de clients), installation d'un système d'information spécifique RH.

Ainsi, à compter de septembre 2024, nous aurons recours à un nouveau prestataire informatique et numérique, la société WIDIP, spécialisée dans notre secteur d'activité. La poursuite de notre transformation numérique se fera désormais de façon plus centralisée avec un seul et unique prestataire avec des économies à la clef !

Perspectives 2024

Comment envisagez-vous 2024 ?

Le cap que nous nous sommes fixés pour 2024 se retrouve au sein de nos orientations stratégiques qui ont fait l'objet d'une approbation en Conseil d'administration et d'un vote en CSE. Les actions transversales figurant ci-dessous engage l'exercice 2024 mais aussi les suivants. En revanche, les actions prévues au niveau des pôles concernent davantage l'année en cours.

Concernant nos ESMS :

Les axes de la politique nationale en matière de handicap s'orientent vers une société plus inclusive par la mise en œuvre d'une « réponse accompagnée pour tous » impliquant l'échelon territorial.

De nouvelles offres de services sont apparues ces dernières années tels que les PCPE, le PAG, l'emploi accompagné, la communauté 360, les DIME, les DITEP et plus récemment le plan de transformation des ESAT. Cette démarche vise à mettre la personne en situation de handicap au cœur de son projet de vie en favorisant sa capacité à agir et à décider pour elle-même ; c'est le principe de l'autodétermination.

Favoriser la fluidité des parcours en évitant les ruptures tout en répondant aux demandes et aux besoins des personnes est donc devenu un enjeu majeur pour le secteur médico-social.

Ce nouveau paradigme se décline dans le Plan Régional de Santé (2018/2028) AURA, notamment avec le Schéma Régional de Santé mais aussi avec le schéma du département de la Savoie qui vise à fédérer l'ensemble des acteurs au bénéfice des personnes.



Le **Projet Associatif Global** des Papillons Blancs d'Aix les Bains rappelle les valeurs fondatrices qui ont déterminées le sens de ses actions :

- Une association parentale qui porte la voix des familles et des proches aidants
- Une association généraliste qui accueille tous types de handicap malgré une expertise historique sur la déficience intellectuelle.
- Une association gestionnaire qui garantit la pérennité d'un modèle économique en y apportant les évolutions nécessaires.
- Une association acquise à la logique de l'inclusion à condition qu'elle soit adaptée à chaque situation
- Une association ancrée dans son territoire qui développe des partenariats et des projets



HAS

HAUTE AUTORITÉ DE SANTÉ

MESURER
& AMÉLIORER LA QUALITÉ

Référentiel d'évaluation de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux

Validé par la CSMS le 8 mars 2022

En lien avec le nouveau référentiel de l'évaluation de la qualité de l'HAS, notre projet s'articule autour de 4 axes :

A) Concernant les ESMS

1 Les prestations d'accompagnement des personnes

→ Au niveau transversal :

- Favoriser le pouvoir d'agir des personnes*
- Développer les actions de pair aideance*
- Faire du projet individualisé le référentiel du parcours de vie des personnes
- Améliorer la prévention et l'accès aux soins*

→ **Au niveau des pôles :**

Siège	Education et apprentissage	Entrepreneuriat	Habitat et vie sociale	Accompagnement renforcé
	Mise en oeuvre d'une UEEA (unité élémentaire externalisée autisme) qui sera repoussée en 2025 Mise en place d'un DIME* Des solutions pour les amendements Creton* Fermeture de 7 places d'internat avec une création d'une nouvelle classe autisme*	Nouvelle organisation de l'établissement. Mise en œuvre du Plan de transformation national des ESAT.*	Projet de transformation de l'unité séniors du foyer « Soleil des cimes » en foyer de vie.* Un nouveau projet de services pour nos 4 unités avec l'arrivée d'une deuxième cheffe de service. Projet extension de notre SAAJ (+ 4 places)*	Nouveau projet de service avec extension du FAM pour un public vieillissant.* Augmentation des places d'accueil de jour (+ 1 place)

2 Le pilotage de la qualité

→ **Au niveau transversal :**

- Promouvoir la qualité de vie au travail*
- Entretien un bon niveau de dialogue social
- Améliorer le suivi de nos plans d'actions
- Centraliser le recueil des fiches évènements indésirables
- Améliorer le suivi des plaintes et réclamations
- Organiser des audits à blanc avant l'évaluation

→ **Au niveau des pôles :**

Siège	Education et apprentissage	Entrepreneuriat	Habitat et vie sociale	Accompagnement renforcé
Améliorer le fonctionnement des services RH/compta/Paie/Communication/Qualité/Services généraux*		Projet d'obtention de la norme ISO 9001		Sécuriser le circuit du médicament*

3 Une organisation plus efficiente

- Mettre en place une GPEC pour les salariés
- Poursuivre la dématérialisation des processus RH
- Optimiser le contrôle budgétaire*
- Mettre en place un plan d'amélioration pour les établissements déficitaires*
- Installer un dossier unique informatisé pour les personnes*
- Optimiser la gestion et l'entretien de notre patrimoine

4 Une dynamique territoriale

- Prendre part à la résolution des situations complexes via le PCPE et la communauté 360*
- Être présent dans les réseaux de notre secteur*
- Créer une offre de répit pour les aidants*
- Optimiser l'accueil temporaire

**actions inscrites au CPOM*

B) Concernant nos Entreprises Adaptées

Les activités de nos EA s'exercent en milieu ordinaire de travail dans le champ concurrentiel. Elles s'appuient sur les savoir-faire de nos salariés et la dynamique collective des équipes. Les ventes de nos productions et de services représentent la principale ressource de nos produits d'exploitation que des aides de l'Etat viennent compléter. Les choix stratégiques qui seront à faire dans les années à venir nous engage à mieux maîtriser la croissance de nos activités.

• Au niveau transversal

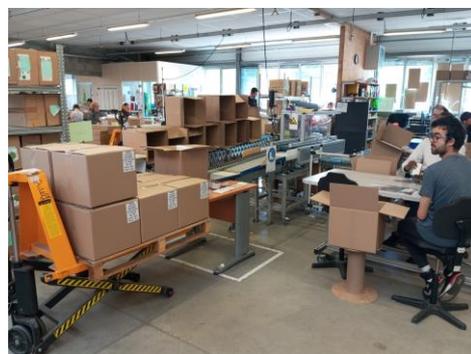
- Mettre en place une GPEC pour les salariés.
- Promouvoir la qualité de vie au travail.
- Renforcer le rôle et les missions du COFIL stratégie économique.
- Accompagner la croissance de nos activités.
- Améliorer le contrôle de gestion.

• Au niveau d'Aix T'Pro

- Augmenter le chiffre d'affaires de l'activité cuir.
- Développer l'activité métallerie qui détient un beau savoir-faire.
- Envisager un plan d'actions spécifiques pour l'activité industrie dont les volumes de production diminuent.
- Anticiper le manque d'espace de production dans les années à venir.

• Au niveau de Chantemerle

- Revoir le modèle économique du restaurant dont la fréquentation diminue.
- Accompagner le développement de la livraison de repas à domicile.
- Faire évoluer l'activité traiteur et séminaire
- Structurer l'offre particulier/professionnel pour la blanchisserie.
- Atteindre la capacité maximale journalière de traitement du linge.



Le mot des Directrices(teurs)



Virginie Bermond, Directrice Administrative et Financière

Arrivée en octobre 2023 au sein de l'APEI, après 10 ans passés en protection de l'enfance, j'ai découvert avec enthousiasme le champ du handicap et cette belle association qui doit faire cohabiter les secteurs marchand et médico-social.

Le service financier se compose d'une cadre comptable et de 4 comptables, leurs connaissances des secteurs et de la structure ont largement facilité ma prise de poste.

En effet, il m'a fallu être rapidement opérationnelle pour entrer dans les négociations en cours : d'un nouveau CPOM, des frais de siège ou encore de l'extension du FAM-FDV.

La révision des comptes, qui a suivi, m'a permis d'appréhender les outils et procédures existants. C'est ainsi que des process ont commencé à être écrit pour permettre une meilleure lisibilité des spécificités comptables de chacun des établissements. Dans cette logique, le plan comptable a été mis à jour pour faciliter la digitalisation des comptes annuels et limiter les impacts de la réforme de ce plan à venir dès 2025.

Dans l'ère de la dématérialisation, le déploiement d'une solution d'automatisation des flux financiers tels que l'intégration des relevés bancaires ou à l'inverse l'émission des virements bancaires est lancée. Outre l'obligation légale qui nous contraint, la première étape de la dématérialisation sera celle des factures fournisseurs à l'aide d'un logiciel avec reconnaissance optique 100% web et effective dès le mois de juin 2024. Ceci permettra de réduire le temps de traitement comptable, un gain de temps de saisie pour l'équipe, un accès permanent à toutes les pièces par tous.

Dans cette dynamique du changement, une redistribution des dossiers comptables sera effectuée dès septembre 2024 pour à la fois renforcer l'enrichissement personnel avec un poste complet (comptabilité gestion contrôlée et gestion libre) et sécuriser le service car les spécificités reposent trop sur des personnes. La cadre comptable verra aussi son poste définit.

En parallèle, même sans parler de contrôle de gestion à cette heure, des contrôles budgétaires sont exécutés chaque mois pour permettre à nos Directions d'établissement de pouvoir avoir quelques outils de pilotage réguliers. Un travail commun sur l'atterrissage se fera en continue pour ne plus attendre le résultat mais le contrôler.

Structurer, organiser, moderniser, sécuriser sont les maîtres mots de 2024 !





Olivier MICHON

Directeur des Ressources Humaines

L'année 2023 s'est déroulée en parfait miroir et illustration de ce que peut être la fonction RH dans toute organisation, et plus particulièrement des organisations de notre secteur : une routine paradoxale, dont les rythmes et les contenus sont quotidiennement impactés par l'imprévu, la nouveauté, le nécessaire changement, et bien sûr, faut-il le rappeler, un contexte de politiques publiques fort peu facilitant (!) pour les associations du secteur médicosocial.

Bref une sorte de "tonneau des Danaïdes" d'un quotidien toujours débordant et toujours changeant. Cette année ne dérogea donc pas à cette loi de l'impermanence dans la régularité.

Tout bilan est donc l'occasion de rappeler la finalité des activités de cette fonction, vitale dans notre organisation et pour nos missions, et dont la contribution est -au mieux - résumée à "sortir la paie" (en temps et en heure), mais plus rarement appréhendée dans toute sa dimension de "couteau suisse" juridique, technique, relationnel, social, budgétaire, etc.

Aussi, qu'il me soit permis, avant d'en lister le détail des réalisations et des perspectives, de remercier toute l'équipe du Service RH, qui aura œuvrée, particulièrement encore cette année, à répondre au mieux aux "grands enjeux" et "petites demandes" quotidiennes : Sylvie, Céline, Corine et Loïc, tous mobilisés pour assurer la fluidité des missions de nos établissements et de leurs équipes, et maintenir le navire à flot sur une mer tempétueuse !

Au chapitre de la régularité, le SRH assura donc en 2023 le traitement mensuel :

- De près de 310 bulletins de paie des salariés de l'APEI
- De près de 160 bulletins de paie des travailleurs de l'ESAT

Ce "cœur de chauffe" de la fonction est continuellement impacté par les évolutions juridiques et réglementaires. Ce fut encore le cas en 2023, avec, pour résumer :

- La dernière phase de mise en œuvre des indemnités Ségur / Laforcade : avec les habituels attermoissements des pouvoirs publics sur la question des métiers éligibles et du calendrier de mise en œuvre, sans parler de l'impact en termes de climat social toujours prégnant autour de la question des "oubliés du Ségur".
- La mise en œuvre rétroactive de l'augmentation de la valeur du point conventionnelle et des mesures de soutien aux bas salaires (rapidement absorbés par les augmentations successives du SMIC).

Ces évolutions sont typiques des contradictions dans lesquelles nous amènent les pouvoirs publics : évolutions positives en première lecture, mais dont la mise en œuvre rajoute à la lente dégradation de l'attractivité de notre secteur, sans même parler des surprises budgétaires que recèlent des mesures incomplètement financées.

Également dans la famille « routine » : l'appui aux établissements dans leur gestion quotidienne des recrutements et remplacements multiples :

- Toujours très denses concernant les CDD (236 contrats), même si "enfin" nous avons constaté cette année la baisse amorcée en 2022 (337 contrats) après les pics vertigineux des années Covid (respectivement 407 et 493 contrats en 2020 et 2021, soit un "allègement" de près de 52% avec 2021 !).

- La quête constante de nouvelles recrues a généré la publication de près de 70 annonces de recrutement de professionnels tous profils confondus, en réponse au départ de 65 salariés (hors CDD).

Mais ces données masquent une situation de plus en plus préoccupante de vacances de postes et de recours contraint à l'intérim. Si sur ce plan, 2023 a permis de contenir les dépenses engagées (-30% par rapport à 2022), ni les CDD, ni l'intérim, ni les nouveaux recrutements ne permettent structurellement d'endiguer la perte d'attractivité évoquée auquel se combine un niveau toujours préoccupant d'absentéisme (12,6% pour l'ensemble de l'APEI), illustratif des tensions que connaissent les équipes au quotidien.

En réponse à cet enjeu d'attractivité des métiers et de courses aux recrutements, le SRH fait feu de tout bois : en renforçant l'appui aux établissements par l'amélioration de ses procédures et outils de gestion permettant une réactivité que nous espérons plus grande encore ; en s'inscrivant dans les démarches partenariales initiées avec les collègues du territoire. Une telle initiative a pris forme début 2023, dans le cadre de la Communauté 360 et la mise en place d'un dispositif de communication - détection - recrutement et formation de candidats non formés pour des postes d'AES. Si le résultat en a été fort modeste à l'échelle de nos établissements, cette mise en dynamique est fondamentale pour nous permettre de faire front commun sur le territoire en matière d'emploi pour nos structures.

Au titre des changements, des imprévus et de l'innovation, le SRH a continué d'apporter sa contribution à la nécessaire dynamique de professionnalisation et d'évolution de nos pratiques et fonctionnements. Les projets et actions suivants en sont l'illustration parmi d'autres de moindre visibilité :

- La mise en place de la dématérialisation des bulletins de paie, des contrats de travail et divers documents RH. L'outil Primobox, déployé en plusieurs phases dès janvier 2023 permet à chaque salarié de recevoir ces éléments dans son "coffre-fort numérique" gratuitement mis à disposition par l'Association. Dès son lancement, plus de 70% des salariés l'ont adopté. Ce déploiement s'est complété début 2024 par la modalité de signature numérique des contrats de travail, actant la mort symbolique du « vieux parapheur » !
- La nouvelle version de notre logiciel de gestion du temps de travail Octime, dont le déploiement, au-delà de la seule dimension technique, porte l'enjeu, pour le SRH, d'un positionnement renforcé dans un rôle de contrôle de gestion en lien avec les équipes de direction.

Bien sûr, le passage en revue de cette année 2023 ne serait pas complet sans évoquer l'appui apporté à nos administrateurs du bureau dans la gestion de la situation de transition ouverte successivement par le départ du DG et du RAF. Outre une séquence de recrutement particulière qui s'en est suivie, la proposition faite alors au bureau / CA, portée par l'ensemble du CODIR, d'une gestion collégiale de transition, a permis d'assurer une relative continuité dans les engagements associatifs sur les aspects techniques portés par cette instance, dont les sujets RH, et de sécuriser les processus de décision sur les sujets prioritaires.

Alors, année particulière ? Oui !... Mais non ! en tout cas du point de vue RH, et ça ne risque guère de changer en 2024, dont se dessinent les principaux enjeux pour l'équipe RH, en lien avec l'ensemble de l'équipe du siège et des établissements :

- Poursuivre les chantiers de "professionnalisation" de la fonction RH : refonte et sécurisation des procédures de gestion dans un environnement législatif toujours mouvant, montée en compétence d'usage de nos outils numériques (Octime et bientôt Pyramid que nous utiliserons pour améliorer nos démarches de contrôle de gestion interne).
- Ferrailer plus encore sur le terrain miné de l'attractivité, de l'accueil et de la fidélisation des salariés dans un contexte de recrutement tendu et de climat social fragile, en agissant localement, mais aussi à l'échelle territoriale avec nos partenaires.

- Nous engager sur un axe de cohérence avec les engagements pris dans le cadre des objectifs du nouveau CPOM : en matière de développement des compétences, d'accompagnement à l'évolution des métiers (GPEC), de conditions de travail et d'appui aux équipes terrain.
- Elaborer avec les représentants du personnel des avancées en matière de politique sociale : disposant d'une représentation syndicale depuis le renouvellement du CSE en décembre 2023, l'APEI peut reprendre le vaste chantier de toilettage des accords d'entreprise existants et de traitement de nouvelles thématiques (temps de travail, harmonisation des couvertures maladie / prévoyance pour l'ensemble des personnels, etc.)

Et toujours : apporter l'appui technique quotidien aux équipes de professionnels de nos établissements, en 1ère ligne des missions de l'APEI, exigeantes et passionnantes !





Frédéric Rollat Directeur des Services Généraux

« **La qualité de vie** » est un sujet très présent dans notre quotidien ; elle est essentielle pour nos résidents et importante pour l'ensemble de nos équipes. L'optimisation des budgets et des achats, ainsi que les questions de sécurité et d'hygiène, sont des enjeux stratégiques. Ces domaines ont un impact significatif sur la performance globale et la durabilité de notre organisation. Ces enjeux nécessitent une approche proactive et une collaboration entre les différentes parties prenantes au sein de l'organisation.

2023 marque la création des Services Généraux avec pour mission d'optimiser nos ressources et faciliter le fonctionnement en transversalité des établissements.

L'objectif est de fournir aux établissements des ressources sur des sujets qui ne sont pas de leur cœur de métier mais qui pour autant en garantissent leur bon déroulement. Dans un contexte économique difficile, ces missions doivent nous permettre une réduction des coûts et une optimisation de notre patrimoine tout en garantissant la sécurité de infrastructures, la prévention des risques, un environnement respectueux des normes d'hygiènes et conforme aux orientations de responsabilité sociale de notre organisation.

212 600 repas ont été fabriqués par la Cuisine Centrale en 2023. La question de la qualité des repas, de la variété, du respect des menus et des quantités fabriquées demeure présente dans le quotidien de l'équipe. La Cuisine Centrale doit faire face à de nombreuses contraintes, tout en respectant l'équilibre des menus, les contraintes réglementaires et contraintes de la Restauration Collective. Elle doit prendre en compte les nombreux régimes alimentaires, faire face aux aléas de l'approvisionnement, des commandes imprévues, maîtriser les coûts de revient et apporter pour autant la meilleure prestation aux usagers. En 2023, la situation de tension sur les approvisionnements s'est intensifiée de manière exceptionnelle sans pour autant procéder à une augmentation des tarifs.

Cette structure participe aussi à l'accompagnement professionnel des travailleurs de l'ESAT mis à disposition. Leur immersion au quotidien dans l'activité de production des repas permet d'accéder à un métier technique et exigeant, tout en bénéficiant d'un accompagnement : l'équipe de la Cuisine Centrale est particulièrement attachée à la transmission de ses savoir-faire et accompagne vers l'autonomie et l'inclusion.

Quelques soient les sujets, restauration, centralisation des achats, téléphonie, énergie... les Services Généraux vont devoir faire concilier les évolutions technologiques, normatives, financières etc.. aux besoins et ressources des établissements et services de l'Association ; c'est l'enjeu des prochains mois .



Sophie Portella, Directrice pôle Accompagnement Renforcé

2023 a été marquée par la sortie de terre en juin de l'extension de 12 places FAM/FDV dédiées aux personnes handicapées vieillissantes. Nous avons finalisé le projet architectural d'extension avec la SAS Développement, en charge de la Maitrise d'ouvrage.

Les travaux devraient durer 1 an, soit jusqu'à fin juillet 2024 pour une ouverture en septembre 2024. C'est l'aboutissement d'un projet longtemps reporté du fait de la crise COVID de 2020 et de ses nombreuses répercussions les années suivantes. Il nous permettra de répondre à un triple enjeu :

- Proposer un accompagnement spécifique des PHV du FAM et du FDV, ainsi que pour ceux orientés par nos partenaires, en créant une unité PHV, intégrant des soins, du nursing et des activités adaptées selon un rythme spécifique, avec des professionnels dédiés et formés.
- Restructurer l'accompagnement des résidents des autres unités du FAM et du FDV existants, en proposant une plus grande disponibilité du personnel et des activités correspondant à leur autonomie et leurs besoins.
- Fluidifier les parcours en répondant à des besoins d'orientation adaptés à l'avancée en âge sur un même lieu et libérer des places sur les deux dispositifs actuels du FAM et du FDV pour accueillir des résidents des autres établissements (Foyers d'hébergement, IME) ou encore à domicile et en attente d'une place depuis de longs mois voire années.

Ce projet s'inscrit dans la continuité de notre action quotidienne, qui propose aux personnes accueillies, des lieux de vie faits pour elles et adaptés à leurs évolutions. Cela implique d'avoir des professionnels engagés et adaptables aux changements.

Or 2023, comme 2022, a été marquée et très impactée par la crise de l'attractivité des métiers du soins et de l'accompagnement. L'organisation de nos établissements est fondée sur une ouverture 7j/7, tous les jours de l'année et dépend donc d'une présence constante de professionnels. Nous peinons à recruter, malgré d'importants efforts de recrutements et une organisation résolument tournée vers la qualité de vie au travail (QVT). Cette crise de l'attractivité impose aux équipes présentes de se dépasser pour proposer un suivi de qualité et de répondre aux sollicitations nombreuses de remplacement, de changement d'horaires... tout en travaillant trop souvent en effectif réduit. Elles l'ont fait sans sourciller, au risque de s'épuiser, pour offrir une permanence d'accompagnement aux 47 personnes accompagnées au FAM et au FDV.

Malgré ce contexte, nous avons maintenu la réflexion et l'amélioration de nos actions autour de nombreux projets partenariaux : l'implication dans le projet de jardins partagés sur un terrain de l'APEI à proximité immédiate du site de Grézy ; la participation à la création d'un guide d'accompagnement à la fin de vie des personnes en situation de handicap porté par l'APEI de Chambéry et la FIRA ; la mise en place d'un projet d'accompagnement à la vie affective et sexuelle ; la mise en place de sortie de spéléologie, le rugby adapté ...



Lionel Musy, Directeur pôle Éducation et Apprentissage

En 2023, le **Pôle Education et Apprentissage** a proposé plusieurs modalités d'accompagnement diversifiées, modulables et évolutives en fonction des besoins des jeunes et des familles : 9 jeunes en aménagement Creton sont partis de **l'IME** (dont 5 à temps plein et 2 à temps partiel sur l'internat).

L'EMAS & Co a été saisie par les Inspecteurs de Circonscription 19 fois. Le nombre d'établissements scolaires accompagnés (nouveaux établissements + situations non finalisées sur 2022) s'élève à 26.

Le SESSAD a effectué plusieurs actions (sensibilisation des enfants d'un centre de loisirs au handicap, activités périscolaires au sein d'un collège, accès à la cantine, découverte des lieux de loisirs du territoire...). Concernant l'inclusion et l'insertion professionnelle, deux/trois jeunes adultes ont été accompagnés dans leur projet professionnel.

Dans le cadre du travail avec les familles de **l'IME**, et pour donner suite à leurs demandes de connaître davantage les différentes possibilités de parcours au sein du secteur adulte, il a été organisé avec le Conseil de Vie Sociale de **l'IME**, une soirée d'information « *Quel parcours pour mon enfant ?* ». Des partenariats de territoire se sont développés :

L'EMAS & Co a proposé différentes actions de sensibilisation en lien avec le handicap auprès des professionnels de l'Éducation Nationale. En collaboration, **l'EMAS & Co** a notamment participé à l'ensemble des pôles ressources de la circonscription d'AIX LES BAINS. La cheffe de service s'est rendue aux différentes rencontres d'élaboration du Projet Educatif de Territoire qui ont rassemblé les acteurs du territoire d'AIX LES BAINS (centre de loisirs, école, clubs de sports, élus, partenaires médico sociaux...)

L'IME de Marlioz a par ailleurs participé à la création d'une Equipe Pluridisciplinaire d'Évaluation (EPE), pilotée par la MDPH, avec pour objectifs une meilleure interconnaissance des acteurs, une meilleure analyse des situations complexes grâce à la pluridisciplinarité de l'équipe. Le Pôle a travaillé sur un appel à projet portant sur la création d'une UEEA qui aura vocation à s'inscrire dans cette palette comme un dispositif de scolarisation adapté bénéficiant d'un appui médico-social, afin de répondre aux enjeux de l'école inclusive. **Le SESSAD LE TANDEM** sera le service de rattachement de l'UEEA. Dans le cadre de la négociation du nouveau CPOM, Le Pôle Education et Apprentissage souhaite réorganiser l'offre en interne sur **l'IME de Marlioz** (transformation de de places internat) pour permettre l'accès aux différentes modalités d'accompagnement en semi-internat de familles d'enfants TSA sur liste d'attente.

Lucie MATHIAUX

Directrice

pôle Habitat et Vie sociale

2023 a été une année marquée par beaucoup de changements : à la fois du côté des projets, des professionnels et des mouvements de personnes accueillies.

Notre Dispositif Habitat Inclusif (DHI) spécialisé dans l'accompagnement de personnes présentant un trouble du spectre de l'autisme a dû fermer ses portes au 31 Décembre 2023. Ce service répondait au besoin d'accompagnement global de 8 personnes sur notre territoire. Malgré la reconnaissance de notre travail nécessaire et de qualité par nos partenaires et financeurs, les crédits financiers attribués dans un premier temps pour 5 ans n'ont pas pu être renouvelés. Il n'est jamais simple d'accompagner une fin de service, que ce soit pour les professionnels investis dans cette mission, que pour les personnes accompagnées. Nous avons cependant la chance d'avoir un SAVS qui a aussi développé la compétence de pouvoir accompagner des personnes TSA et qui a donc pris le relais de certains suivis.

Aussi, nous n'échappons pas aux difficultés de recrutements et au turn-over que connaissent nationalement les établissements médico-sociaux de manière croissante ces dernières années. Nous avons connu quelques départs et arrivées de salariés demandant aux équipes en poste et aux personnes accueillies de faire preuve d'adaptation régulière. Je voudrais remercier les professionnels présents pour leur investissement sans compter, leur bienveillance et leur sourire au quotidien.

Nous avons accueilli 8 nouvelles personnes sur les foyers d'hébergement en 2023, et ce, grâce à la mobilisation sans relâche des professionnels, malgré un quotidien parfois difficile, pour respecter le parcours de vie de chacun. En 2023, nous avons eu 7 départs de personnes qui ont quitté les foyers d'hébergement pour continuer leur chemin vers un établissement qui correspond davantage à leur projet de vie, combinant plusieurs modalités, notamment, leur souhait et leur besoin. Cette fluidité démontre une réelle dynamique et un engagement important des équipes à accompagner les personnes vers le lieu de vie qui leur sera le plus adapté possible, dans le respect de leur choix.

Nous sommes actuellement dans l'attente du nouveau CPOM et du Schéma Départemental 2025, pour pouvoir construire, avec nos financeurs, avec les personnes que l'on accompagne, avec les familles et avec l'ensemble des professionnels, des réponses toujours au plus près des besoins et attentes des personnes du territoire qui nécessitent et sollicitent notre accompagnement.

De nouveaux défis et projets nous attendent et nous avons hâte de les mettre en œuvre : au profit et pour le bien-être des personnes que l'on accompagne (Habitat Inclusif, augmentation du nombre de personnes accompagnées par le SAVS, transformation de places de FH en FDV, ...).

Le sourire des personnes au quotidien et celui de nos collègues : « autant » et à la fois « si peu » de choses qui nous rappellent chaque jour pourquoi nous faisons ce métier.

L'avenir reste à construire ...



Alain BELLET Directeur pôle Entrepreneuriat (ESAT/EA Aix-T-Pro)

Quatre mots caractérisent l'ESAT « les Ateliers de Chantemerle » et l'Entreprise Adaptée AIX T PRO :

1. **Réflexion**
2. **Réorganisation**
3. **Développement**
4. **Communication**

Sur notre **ESAT « les Ateliers de Chantemerle »**, nous avons mené une réflexion approfondie visant à améliorer l'accompagnement et les conditions de travail des travailleurs.

Un système de rafraîchissement des ateliers sera mis en place au premier semestre 2024 pour mieux gérer les périodes de forte chaleur.

Nous avons également des projets de réorganisation des différents services, ainsi que le développement des services Accompagnement et Parcours, et Inclusion.

Un projet de réaménagement des lignes de production des ateliers en configuration « milieu ordinaire » est également prévu.

La prise en charge des publics TSA et des personnes vieillissantes ou en perte de capacité et d'autonomie reste une de nos préoccupations majeures pour assurer une meilleure fluidité de leur parcours.

L'année 2023 a été marquée par le développement des activités existantes et l'ouverture d'une nouvelle activité : l'Atelier Menuiserie.

Enfin, l'année 2023 se distingue par des actions de communication et de promotion de nos savoir-faire, telles que la restauration d'un bateau ancien, l'organisation ou la participation à des « Speed Meetings », et la mise en place de visites de nos établissements.

Concernant l'**Entreprise Adaptée AIX T PRO**, nous avons également réfléchi à l'aménagement de nos pôles d'activités et avons intégré un matériel supplémentaire (Refendeuse) dans le cadre du développement de notre activité Maroquinerie. Ce développement nous a permis d'atteindre un chiffre d'affaires record de plus de 1,8M€.

Pour l'**ESAT en 2024**, nous poursuivons la mise en œuvre du Plan de transformation des ESAT, entamé en 2023. La nouvelle organisation de l'ESAT sera mise en place au premier semestre 2024, avec notamment l'installation des services Accompagnement et Parcours, et Inclusion.

L'année 2024 doit être l'année de l'inclusion, avec le développement du service axé sur des mises à disposition individuelles et collectives.

Pour **AIX T PRO en 2024**, comme "rien n'est acquis » et que nous devons en permanence nous réinventer", nous devons redynamiser le pôle industrie, véritable pilier de notre établissement. Nous prévoyons un développement de l'Atelier Métallerie par le biais de nouveaux marchés et l'extension du pôle maroquinerie pour absorber de nouvelles productions. Nous investirons dans une deuxième refendeuse et une deuxième découpe numérique. À long terme, nous envisageons avec notre partenaire de pouvoir assurer une partie de la fabrication de "petite maroquinerie", de différents goodies ou objets de décoration.

Nous poursuivrons également nos actions de formation, la polyvalence des salariés (formation, management, aptitudes, etc.), et maintiendrons une dynamique collective entre les équipes de l'entreprise.

L'année 2024 sera aussi marquée par une organisation garantissant une maîtrise des dépenses de production, notamment les achats, et par la poursuite des démarches 5S, lean, et d'amélioration continue dans les ateliers.

Tout cela nous laisse envisager une augmentation de notre chiffre d'affaires, une croissance de nos activités, et ainsi des perspectives de nouvelles embauches.





Sophie COMBAZ Directrice pôle Entrepreneuriat (EA le Chantemerle/Blanchisserie Aix'Eco/micro crèche « les Chrysalides »)

L'année 2023 pour l'EA Le Chantemerle et ses équipes, est celle de l'atteinte de l'équilibre financier, après plusieurs années difficiles dues au Covid, qui ont impacté très fortement nos activités de services. Pour rappel, les services proposés sont issus de nos savoir-faire internes :

la cuisine centrale a permis de travailler l'ouverture du restaurant « le Chantemerle » en 2010, la lingerie qui prenait en charge uniquement le linge des structures de l'APEI, s'est transformée en une blanchisserie artisanale ergonomique ouverte sur une clientèle externe en 2017.

Toutes 2 étaient rattachées aux Services Communs. La micro-crèche a ouvert ses portes en septembre 2022, après un travail de réflexion porté par l'APEI.

Nous répondons aux besoins de nos établissements (restauration, traitement du linge des établissements de l'APEI) et aussi à une clientèle très éclectique selon les activités.

La notion de service nous anime, elle fait partie de notre ADN, c'est aujourd'hui ce qui amène de la valeur ajoutée à notre offre, en proposant autant que possible des solutions adaptées et qualitatives à nos clients. Ceux-ci deviennent au fil du temps autant des partenaires de confiance avec qui nous partageons des valeurs et des projets de développements.

En 2023, la reprise de l'activité restauration reste difficile, le changement des comportements de notre clientèle habituelle (télétravail, uberisation) est cette année encore d'actualité et perdurera très certainement.

La blanchisserie dépasse le niveau d'activité prévu, malgré un contexte très changeant auquel il a fallu s'adapter et des situations de ruptures de production.

C'est la première année complète pour la micro-crèche inclusive, fraîchement inaugurée en avril 2023, elle a atteint ces objectifs d'équilibre.

L'EA Chantemerle présente donc un résultat bénéficiaire pour l'année d'exploitation 2023 (+ 48 K€), soit une augmentation de plus de 113 k€ de résultat par rapport à 2022.

Les efforts des dernières années, tant au niveau du développement du CA que du travail sur l'organisation, en passant par une gestion rigoureuse, sont récompensés. Cela est rendu possible par des responsables d'exploitation impliqués à l'écoute des équipes et au fait des exigences de notre clientèle.

Le contexte permet de travailler la pérennisation et le développement d'autres activités complémentaires (traiteur envers les professionnels, réaménagement et développement location salle de séminaire, augmentation capacité de production de la blanchisserie, etc).

Nous maintenons le cap de développement et d'accompagnement des parcours des personnes en situation de handicap.



ARS	Agence Régionale de Santé
CAMSP	Centre d'Action Médico-Social Précoce
COFIL	Comité de Pilotage
CPOM	Contrat Pluri-annuel d'Objectifs et de Moyens
CVS	Conseil de la Vie Sociale
DHI	Dispositif Habitat Inclusif
DIME	Dispositif Intégré Médico-Educatif
DREETS	Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
E.A	Entreprise Adaptée
EHPAD	Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendante
EMAS	Equipes Mobiles d'Appui à la Scolarisation
ESMS	Établissements et Services Médico-Sociaux
FALC	Facile à Lire et à Comprendre
FAM	Foyer d'Accueil Médicalisé
Fdv	Foyer de vie
FH	Foyer d'Hébergement
FOL	Fédération des Œuvres Laïques
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
HAS	Haute Autorité de Santé
IME	Institut Médico-Educatif
IMPRO	Institut Médico Professionnel
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
PAG	Projet Associatif Global
PCPE	Pôles de Compétences et de Prestations Externalisées
SAAJ	Service d'Accueil et d'Activités de Jour
SAVS	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
SESSAD	Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile
TSA	Trouble du Spectre de l'Autisme
UEEA	Unité Élémentaire Externalisée Autisme