



APEI

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

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



Association de Parents d'Enfants Inadaptés

ASSOCIATION DE PARENTS LOI 1901 AFFILIEE A L'UNAPEI DECLAREE D'UTILITE PUBLIQUE

Siège social : 630, Boulevard Jean Jules Herbert – 73100 AIX-LES-BAINS - Tél. 04 79 61 14 90 - Fax 04 79 61 75 90

Site internet : www.apei-aixlesbains.fr

SOMMAIRE

SIEGE SOCIAL/SERVICES COMMUNS



SECTEUR ENFANTS ET ADOLESCENTS



- Institut Médico-Educatif (IME) et l'Internat
- Pôle Accompagnement Inclusif :
 - Service d'Education Spécialisée et de Soins à Domicile (SESSAD)
 - Equipe Mobile d'Appui à la Scolarisation (EMAS)

SECTEUR TRAVAIL PROTÉGÉ/TRAVAIL ADAPTÉ



- Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) « les Ateliers de Chantemerle »
- Les Entreprises Adaptées :
 - E.A « Aix-T-Pro »
 - E.A « le Chantemerle » :
 - Blanchisserie « Aix'Eco »
 - Restaurant « le Chantemerle »
 - Micro-crèche « les Chrysalides »
- Le Service d'Accueil et d'Activité de Jour (SAAJ)

SECTEUR HÉBERGEMENT ET VIE SOCIALE



- Les Foyers d'hébergement adultes
- Le Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS)
 - Dispositif Habitat Inclusif

SECTEUR ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ



- Le Foyer d'Accueil Médicalisé « Les Fougères »
- Le Foyer de Vie « Les Érables »



APEI

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



SIÈGE SOCIAL ET DIRECTION GÉNÉRALE

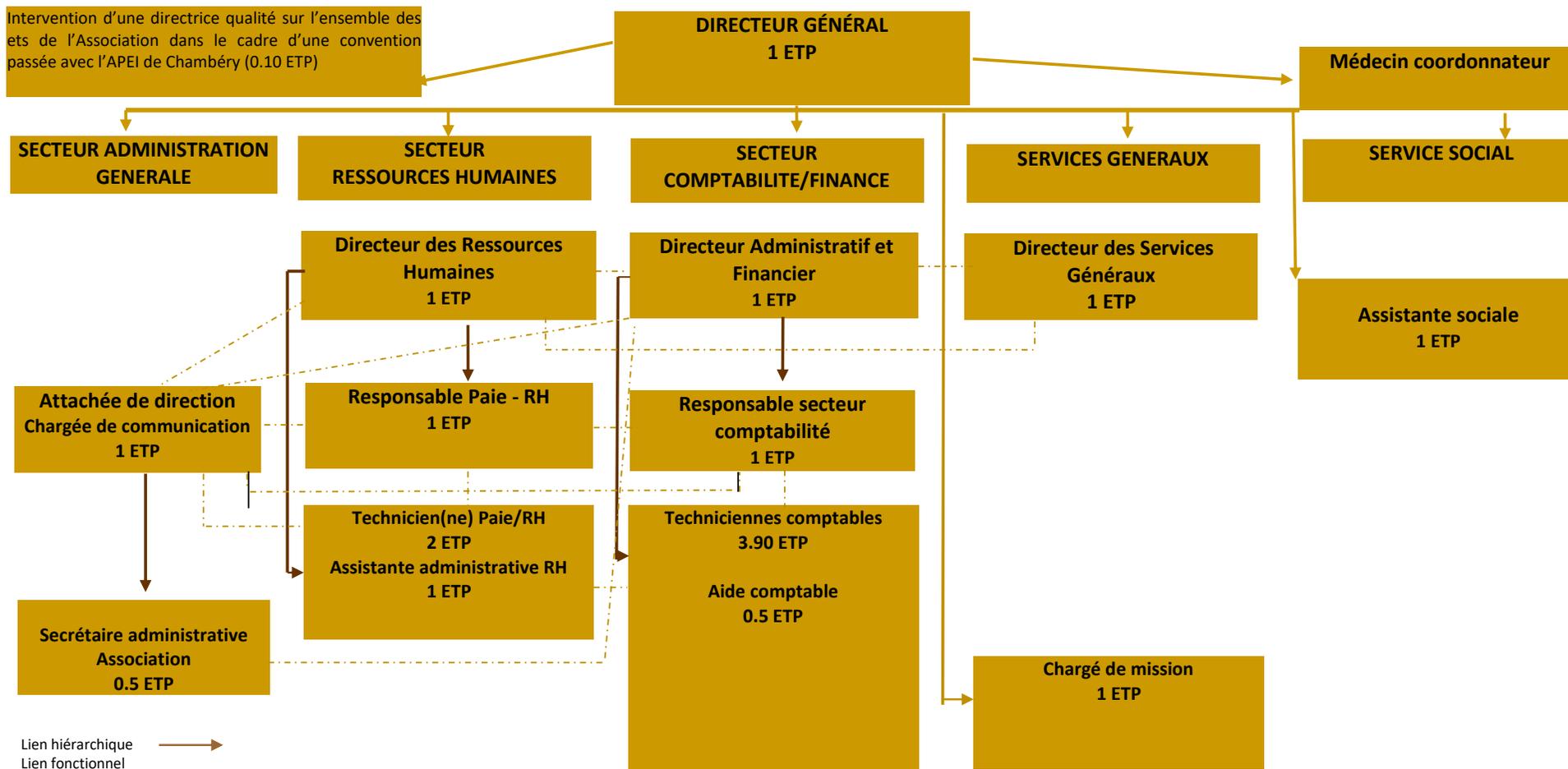
630 Boulevard Jean-Jules Herbert à AIX-LES-BAINS



Absent sur la photo : Loïc MONNERAIS

SIEGE SOCIAL ET DIRECTION GÉNÉRALE

Intervention d'une directrice qualité sur l'ensemble des
ets de l'Association dans le cadre d'une convention
passée avec l'APEI de Chambéry (0.10 ETP)



PRÉSENTATION DE LA DIRECTION GÉNÉRALE ET DU SIÈGE SOCIAL

Le Siège Social assure une mission de coordination générale et de gestion des établissements et services dans le cadre de plusieurs fonctions et missions :

→ **Une fonction gestionnaire d'établissements et services médico-sociaux :**

- Veiller au respect des dispositions législatives et réglementaires.
- Organiser et contrôler les procédures budgétaires comptables et de gestion.
- Anticiper et conduire avec les équipes de direction les évolutions de leur champ d'activité.
- Être l'interlocuteur technique des partenaires extérieurs et des organismes de contrôle et de tarification.

→ **Une fonction employeur :**

- Répondre à l'ensemble des obligations légales en matière de gestion du personnel.
- Établir des pratiques et procédures fiables et unifiées.
- Représenter l'Association auprès des Institutions Représentatives du Personnel.
- Développer les outils de communication nécessaires à la bonne information des salariés.

→ **Une fonction de promoteur :**

- Anticiper l'évolution et l'adaptation des établissements et services aux besoins nouveaux par une écoute du territoire, des politiques publiques et des études prospectives.
- Accompagner les créations d'activité et les réponses nouvelles.
- S'inscrire dans un réseau partenarial local, départemental, régional ou national.

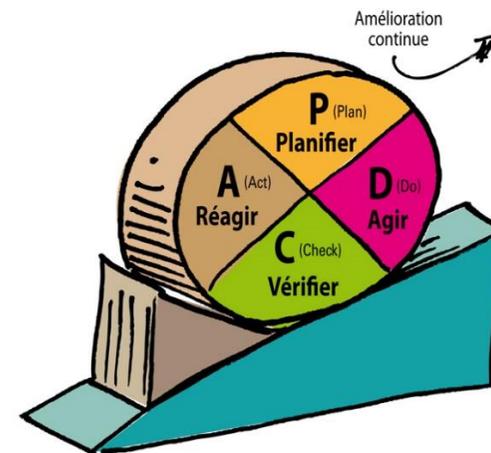
→ **Une mission de promotion des personnes en situation de handicap :**

- Promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les structures sociales et plus largement dans la société civile.
- Promouvoir la bienveillance et la bientraitance des personnes en situation de handicap.
- Favoriser la connaissance des handicaps par le grand public.

La Direction Générale, le Siège et ses services occupent une place particulière dans l'organisation de l'Association : ils n'assurent pas directement l'accompagnement, ni la production de services destinés aux personnes en situation de handicap (excepté pour le Service Social), mais assurent des missions transversales et des services destinés à animer, coordonner et soutenir l'action des établissements et services. Ils font le lien entre le Projet Associatif, les orientations des politiques publiques, l'activité des établissements et les obligations réglementaires.

Outre les services très concrets assurés en direction des établissements et services et de l'Association (accueil/communication, comptabilité/gestion, paie/gestion du personnel, secrétariat général), la Direction Générale et le Siège se placent également au service du parcours des personnes en situation de handicap en apportant soutien par le biais du Service Social, coordination dans le groupe de travail parcours et effectifs, recherche de solutions en impulsant et accompagnant les évolutions ou la création d'établissements ou services nouveaux.

Le Siège incarne aussi le lien avec les financeurs et acteurs politiques du territoire et reste à l'écoute des familles.



ORGANISATION DE LA DIRECTION GÉNÉRALE ET DU SIEGE SOCIAL

→ **Le secteur secrétariat est organisé en trois branches :**

- **Vie associative** qui assure le secrétariat des instances (Assemblée Générale, Conseil d'Administration, communication associative, relations de l'Association avec ses partenaires, gestion des adhésions...).
- **Secrétariat Accueil** : Le secrétariat accueil assure la transmission des informations au niveau des établissements (contrôle des navettes entre l'établissement et le Siège) et des salariés (envoi d'informations sur les boites mails nominatives professionnelles). Il assure une partie du secrétariat du Conseil Social Economique (envoi convocations, comptes rendus ...) Il porte également des dossiers techniques spécifiques (gestion de la flotte de véhicules, tenue à jour du site internet et l'intranet ...).
- **Administration générale** qui collabore avec le Directeur Général afin d'assurer la coordination des actions engagées, le suivi des instances et dossiers, la fluidité de la circulation de l'information, la mobilisation des divers interlocuteurs dans la réalisation de l'objet associatif et des projets qui en découlent.
Elle assure le lien entre les secrétariats afin de promouvoir une bonne articulation entre le niveau politique et le niveau opérationnel et stratégique. Elle coordonne l'activité du pôle secrétariat, assure le secrétariat des instances de la Direction Générale (Conseil des Directeurs, Conseil des Cadres), et du Siège Social: montage et finalisation de dossiers (recherche de financement, réponses à appel à projet...), suivi administratif des dossiers de création de nouvelles structures, gestion de l'ensemble des assurances de l'Association, ...
Elle a également en charge la communication interne et externe de l'Association et l'animation du réseau des secrétariats des établissements et services de l'Association.

Les secteurs secrétariat du Siège, Administration Générale et de la Vie Associative ont des fonctions transversales nécessaires à l'accompagnement des projets de l'Association. Le secrétariat de direction coordonne les secrétariats des différents établissements. Il est garant de la cohérence des « écrits » et des organisations administratives (respect des procédures établies pour les secrétariats, respect de la charte graphique sur les supports de communication, etc. ...).

→ **Le secteur comptabilité-gestion** assure la tenue de la comptabilité des établissements et services. Mais sa mission dépasse largement celle de tenir simplement une comptabilité : fournir régulièrement des états de situation pour chaque établissement et service permettant aux directions d'ajuster la gestion, d'éclairer la Commission Financière et le Conseil d'Administration sur les équilibres financiers. Le secteur assure non seulement la fonction de dire où l'on en est, mais également une fonction globale de préciser où l'on va en termes de santé budgétaire et financière. Il fournit les outils de pilotage aux directeurs, développe et accompagne l'évolution numérique de l'APEI.

→ **Le secteur paie/gestion du personnel** : dans une organisation qui emploie plus de 260 salariés et assure la production de 450 bulletins de salaire par mois y compris ceux des travailleurs de l'ESAT, on comprendra bien l'importance de ce secteur qui œuvre de la conclusion du contrat de travail à la clôture de celui-ci, en passant par la paie chaque mois et par tous les événements qui peuvent survenir dans son déroulement. Ce secteur accompagne l'ensemble des établissements et services dans l'application des textes règlementaires et conventionnels, dans la mise en œuvre des textes nouveaux. Le secteur paie/gestion du personnel assure également la gestion du plan de formation des personnels et des travailleurs de l'ESAT. Il est sans doute là aussi difficile de se représenter la multiplicité des tâches liées à la paie et à la gestion du personnel d'une organisation telle que l'APEI. Celle-ci est essentielle pour garantir un climat social serein par le juste paiement des salaires, de garantir l'Association vis-à-vis de contentieux liés aux contrats de travail, de veiller à l'inscription des droits de chacun auprès des diverses caisses (retraite, prévoyance, complémentaire santé).

→ **Le service social** accueille les sollicitations des personnes en situation de handicap et de leurs familles pour un conseil, une information, un éclairage, la recherche d'une solution à une situation particulière. Le service social accueille également les sollicitations des établissements et services quant à la réglementation sociale. Le service social constitue pour les personnes accompagnées par les établissements et services de l'Association un instrument d'accès à la totalité de leurs droits. Depuis plusieurs années le service social s'est engagé dans une action qui permet à des personnes accompagnées d'obtenir un financement de leur projet de vacances.

Ce service permet d'alerter sur des situations en tension comme le logement, l'accompagnement du vieillissement, etc... Régulièrement sollicité par les salariés en situation de handicap des entreprises adaptées, l'assistante sociale les accompagne pour des dossiers sensibles en lien avec la santé (dossiers prévoyance), le logement ou encore la retraite.

→ **La coordination médicale.** Créée il y a quelques années, le poste de coordonnateur médical a été à nouveau pourvu depuis mai 2021. Ce médecin travaille comme médecin coordinateur sur le secteur enfant et des missions de coordination transversales au niveau de l'APEI. La mission qui était poursuivie par un pilotage dans le cadre de la démarche qualité peut reprendre avec 2 priorités, le circuit du médicament et la coordination de situations complexes en interne.

L'acculturation à la sécurité sanitaire nous a permis de compenser en attendant mieux et de poursuivre la dynamique engagée aux pratiques notamment de prévention. Aussi, la prise en compte la plus pertinente possible de la dimension de santé dans les établissements et services est mise en place : cohérence des plans et protocoles qui intègrent des dimensions de santé ou de soins (plan canicule, protocole de distribution des traitements...); politiques transversales d'accès aux soins et à la santé (vaccination, dépistage, soins bucco-dentaires...); constitution d'un réseau partenarial de soins (en lien avec le CHMS, le CHS, les praticiens libéraux, les services de soins...); prise en compte de situations spécifiques dans le cadre d'un groupe de travail sur les situations complexes. L'arrivée de ce médecin va nous apporter un regard plus aigu sur la santé notamment en termes de prévention et de lien avec le secteur sanitaire d'où elle vient et la médecine de ville.

→ **La mission qualité évaluation** a été confiée depuis l'année 2016 à la directrice qualité de l'APEI de Chambéry, dans le cadre d'un partenariat. Tous les établissements et services médico-sociaux sont aujourd'hui concernés par une démarche d'amélioration continue qui s'est structurée au fil des années. Son absence pour raison de santé ainsi que la suite de la gestion de la pandémie n'ont pas permis de poursuivre quelques chantiers comme le bien travailler ensemble ou encore le travail sur les processus qualité d'évaluation ...

L'EQUIPE DU SIEGE

L'équipe du Siège est composée en 2022 de 16 personnes pour 15.3 équivalents temps plein :

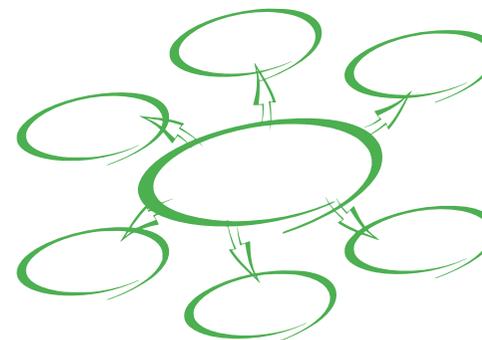
- Un Directeur Général.
- Un Directeur des Ressources Humaines.
- Un Responsable Administratif et Financier.
- Une Cadre pour le secteur secrétariat.
- Une Cadre pour le secteur comptable.
- Une Cadre pour le secteur paie/gestion du personnel.

Le secrétariat accueil repose sur 1 salariée pour 1 ETP et le secrétariat associatif emploie 1 salariée pour 0.5 ETP.

Le secteur comptabilité est composé, outre la responsable de secteur, de 4 comptables pour 3.90 ETP, il faut toutefois signaler le détachement d'un travailleur de l'ESAT en appui sur le secteur comptabilité.

Le secteur paie/gestion des ressources humaines est composé, outre la responsable de secteur, de 3 salariés à temps plein.

L'assistante de service social intervient à 1 ETP sur l'ensemble des secteurs.



L'ACTION DE LA DIRECTION GÉNÉRALE ET DU SIÈGE SOCIAL

A. L'animation globale :

- **Les instances de direction** : le Directeur Général anime les instances de direction que sont d'une part le Conseil de direction qui réunit Directrices et Directeurs pour coordonner l'action des établissements et services, donner de la cohérence aux projets, envisager les évolutions à mettre en œuvre ou les orientations à proposer aux instances associatives et d'autre part le Conseil des cadres qui réunit les directeurs(trices), chefs de services, psychologues et cadres du Siège afin d'organiser communément la marche des établissements et services.
- **L'accompagnement des projets** : les services du Siège assurent un accompagnement de l'ensemble des projets à divers niveaux : celui du dialogue avec les autorités administratives, de financement ou de contrôle afin de valider avec elles le projet ; celui de l'insertion du projet dans la politique générale de l'Association par sa présentation et sa validation par le Conseil d'Administration ; celui de l'économie par l'élaboration des budgets prévisionnels d'investissement et de fonctionnement et de l'étude des impacts à long terme ; par la recherche de subventions ; par la participation à la définition des projets immobiliers et au suivi de leur réalisation, par un travail en lien avec la Direction sur le projet de l'établissement ou du service.
- **Le recrutement des cadres** : la Direction Générale pilote le recrutement des cadres de l'Association, qu'il s'agisse des cadres de direction ou des cadres techniques.
- **La formation** : la formation est un enjeu essentiel non seulement pour les établissements et services qui doivent y trouver le moyen d'adapter les compétences nécessaires à l'accompagnement des personnes et de préparer les évolutions mais également pour les salariés qui peuvent mobiliser les dispositifs dans le cadre d'un parcours ou d'un projet d'évolution professionnelle. Le programme annuel des formations est travaillé en transversalité et permet de proposer des formations diversifiées et adaptées, tout en prenant en compte les besoins spécifiques.

- **Inscrire l'action de l'Association dans une dynamique de territoire** : notre Association ne pourra jamais à elle seule apporter toutes les solutions aux personnes en situation de handicap du territoire, elle doit donc rechercher auprès de partenaires les interventions qui viennent compléter ou renforcer son action au service des personnes accompagnées, comme elle doit mettre ses moyens au service de ses partenaires afin de contribuer à une action globale de territoire coordonnée et efficiente. A ce titre la Direction Générale, comme les directions de secteurs participent à plusieurs instances et groupes de travail sur des territoires plus ou moins étendus : bassins de l'agglomération Grand Lac, bassin urbain Chambéry/Aix-les-Bains, Département de la Savoie.
- **La rigueur de gestion** : la gestion de notre Association, de ses établissements et services dont le financement repose en grande partie sur des deniers publics doit être exemplaire et rigoureuse. Les moyens mis en œuvre par le secteur comptabilité/gestion visent cet objectif par la tenue d'une comptabilité drastique, par la production régulière d'éléments permettant l'anticipation et le pilotage.
- **Veiller à préserver la solidité financière de l'Association** : notre Association repose sur une solidité économique qui s'est construite au fil des années par sa rigueur de gestion et des choix adaptés. Il appartient aux dirigeants actuels de préserver cette solidité qui garantit l'inscription de l'action dans la durée, la pérennité des emplois (des personnes en situation de handicap comme ceux des salariés qui contribuent à son action), la capacité à porter des projets nouveaux ou des évolutions.

B. La gestion au quotidien :

- **Mise en concurrence et recherche d'économies** : des mises en concurrence sont conduites régulièrement afin de réduire chaque fois que possible les coûts de fonctionnement : des mises en concurrence ont été réalisées dans le cadre de la FASEAIH (Fédération d'Associations Savoyarde des Secteurs du Handicap et de l'Action Sociale) ou encore un travail avec APOGEE un groupement qui négocie des tarifs au national sur une mercuriale. Nous nous en servons essentiellement aux services communs.
- **Communication** : s'appuyant sur les secrétariats, le Siège met en œuvre une politique active de communication. L'objectif est de mieux faire connaître la diversité de ce qui est réalisé par l'Association de façon globale, dans les établissements et services. Le Siège doit veiller à la bonne utilisation des outils et des procédures déposées à l'intention des salariés sur l'intranet. Le groupe communication/animation composé de 2 salariés du Siège et de 10 administrateurs s'est réuni une dizaine de fois en 2022.
- **Relation tous les deux mois avec les Instances Représentatives du Personnel** : le Directeur Général préside le Comité Social et Economique/Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail. Les élus du CSE ont un triple rôle : un rôle économique, un rôle de gestion des activités sociales et culturelles et un rôle d'assistance des salariés. Le CSSCT se préoccupe de la sécurité des salariés et de leurs conditions de travail. Le CSE/CSSCT s'est réuni 10 fois en 2022. Outre la présentation des projets et de leur impact sur les conditions de travail du personnel et l'étude des accidents de travail en vue de la prévention des risques, il a été répondu aux interrogations des représentants du personnel sur diverses questions, notamment sur les réunions d'expression de 2021, des rapports d'analyses demandés par le CHSCT, les plans d'actions sécurité, etc...

LES ACTIONS SPÉCIFIQUES EN 2022 :

- **Les revalorisations salariales SEGUR / LAFORCADE**
 - Les accords du Ségur de la Santé ont été conclus en juillet 2020 dans le but de revaloriser les métiers du soin sous forme d'une prime de 183 € net mensuels
 - Au départ, seuls les professionnels du secteur hospitalier public étaient concernés par la mise en place de cette prime "Séгур"
 - L'extension de cette revalorisation aux professionnels du médico-social a fait l'objet de plusieurs communications dans le cadre d'une concertation « Laforcade » :
 - En novembre 2021, le gouvernement a annoncé une 1ère extension (Laforcade 1) pour les seuls métiers du soin dans nos établissements (IDE, AS, AES, AMP et AVS) au 01.01.2022 (avec un effet rétroactif pour les mois de novembre et décembre 2021)
 - En février et avril 2022 : l'État et les Départements ont décidé d'accorder la revalorisation aux professionnels de la filière socio-éducative pour les rémunérations dues à compter du mois d'avril 2022, et versées au plus tard en juin sur le bulletin de paie (Laforcade 2).
- La revalorisation Laforcade 1 a été mise en œuvre dans notre association dès le 1er janvier 2022 pour 38 salariés concernés.
- **Une matinée « Job dating » organisée par l'APEI au Centre culturel et des congrès d'Aix-les-Bains**

Le 11 février 2022, une matinée « Portes Ouvertes à l'Emploi » a été organisée par l'APEI afin de faire découvrir nos établissements aux personnes recherchant un emploi. Tout au long de la matinée, des professionnels de nos établissements ont fait une présentation des différents métiers de notre secteur médico-social. Cette matinée s'inscrivait dans le cadre de la campagne de recrutement menée par l'APEI. Une trentaine de personnes sont venues rencontrer les représentants des différents secteurs de notre APEI. Certaines connaissaient déjà notre secteur et d'autres le découvraient. Suite à cette matinée « Job Dating », plus de 25 candidatures ont été adressées au service RH.

▪ **Agrément pour des activités d'intermédiation locative et gestion locative sociale**

En date du 14 février 2022, l'APEI a obtenu son agrément de la Préfecture de Savoie dans le cadre d'activités d'intermédiation locative qui représente une démarche solidaire en direction des personnes qui ont des difficultés pour se loger.

L'intermédiation locative est un dispositif qui permet de sécuriser et simplifier la relation entre le locataire et le bailleur.

Cet agrément permet à l'Association de travailler plus facilement avec les bailleurs sociaux (OPAC, SOLLAR) afin que des personnes accueillies ou suivis par nos établissements puissent accéder au logement.

Ainsi, deux adultes autistes suivis par le dispositif Habitat inclusif de l'APEI ont pu bénéficier en avril 2022 d'un logement de type F3 meublé en co-location. L'appartement scindé en deux espaces constitués comme deux studios indépendants avec une cuisine et un salon commun constitue pour ces jeunes un premier pas important vers l'autonomie.

▪ **Trajectoire informatique**

Des contrats ont été signés fin 2021 dans le cadre de la trajectoire informatique.

Les grands axes sont :

- Signature d'un contrat avec la société Scutum pour des serveurs dédiés en environnement sécurisé à destination de logiciels métiers, données associées.
- Le basculement des données a été effectué en mars 2022.
- Collaboration avec la société Coriolis pour toute la partie communication (fibre).
- Achat des licences Office 365 (tarif associatif) pour la partie messagerie / agenda partagé / outils collaboratifs / visio.
- Lancement d'un groupe de travail / pilotage en janvier 2022.



▪ **Projet Associatif Global 2022/2026**

La réécriture du PAG a fait l'objet de 4 temps de travail échelonnés entre le 4 mars et le 27 octobre 2022. Ce n'est pas moins de 13 professionnels et 9 administrateurs qui ont mis leurs compétences en commun pour mener une réflexion sur l'ambition que devra porter notre association pour les 5 années à venir afin de répondre à nos engagements tout en s'adaptant au contexte actuel et aux évolutions nécessaires.

4 grandes thématiques ont été définies :

1. L'autodétermination.
2. Le parcours de vie des personnes accueillies.
3. Le vieillissement des personnes accueillies dû à l'avancée en âge ou en raison de diverses pathologies.
4. L'inclusion.

Pour les 4 thématiques retenues, des objectifs ont été fixés. Le travail de chacun, salariés et administrateurs, consistera au fil de ces 5 années à mettre en place les actions utiles pour progresser collectivement sur chaque domaine dans le seul but d'améliorer la qualité de l'accueil et de l'accompagnement des personnes accueillies au sein de nos structures.

Pour ce faire, il est indispensable de s'appuyer sur les moyens et outils disponibles et incontournables qu'il faudra utiliser pour que notre association continue d'être à la pointe de l'action sociale sur le bassin d'Aix les Bains et de ses environs. La communication, l'anticipation, le numérique, et la transversalité devront être développés pour répondre de manière efficiente à nos besoins. Nos différentes actions ne devront être menées qu'en s'inscrivant au travers de notre responsabilité sociétale et économique.

L'association a été accompagnée dans l'ensemble de ce travail de réflexion et de positionnement par Maël PICOLO de l'UNAPEI.

▪ **Journée de sensibilisation sur le thème : « valeurs de la République et laïcité »**

Deux demi-journées de sensibilisation sur la laïcité ont été dispensées par l'UDAF le 21 octobre 2022 à des cadres et administrateurs de l'APEI. Cette journée a apporté des éclairages sur la notion de « laïcité » en prenant en compte ses trois principes et valeurs :

1. La liberté de conscience et celle de manifester ses convictions dans les limites du respect de l'ordre public.
2. La séparation des institutions publiques et des organisations religieuses. L'Etat ne reconnaît, ni ne salarie aucun culte.
3. L'égalité de tous devant la loi quelles que soient leurs croyances ou leurs convictions.

Suite à cette sensibilisation sur la notion de laïcité, un salarié de l'Association a été nommé référent pour l'ensemble des établissements.

▪ **Le contrat d'engagement républicain**

Le 13 juillet 2022, l'Association a signé le contrat d'engagement républicain qui est entré en vigueur au 2 janvier 2022. Il s'agit d'un document par lequel les associations s'engagent à respecter les principes de la République. Le « contrat d'engagement républicain » n'est pas un « contrat synallagmatique » (qui comporte une obligation réciproque entre les parties). Seule l'association s'engage à le respecter, et est opposable par les autorités en cas de non-respect. La signature du contrat d'engagement républicain est rendue obligatoire dans plusieurs cas, par la loi n°2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République.

Les engagements de l'Association sont les suivants :

- Respect des lois de la République
- Liberté de conscience
- Liberté des Membres de l'association
- Égalité et non-discrimination
- Fraternité et prévention de la violence
- Respect de la dignité de la personne humaine
- Respect des symboles de la République

▪ **Portes ouvertes des établissements de l'APEI le 6 mai 2022**

L'Association n'ayant pu fêter ses 60 ans en 2020 en raison de la crise sanitaire, les commissions « animation » et « communication » ont organisé une journée sur le thème « la ronde des papillons » qui s'est déroulée le 6 mai 2022.

L'objectif de cette journée était de réunir sur un même site l'ensemble des personnes accueillies au sein des différents établissements et services de l'Association pour un déjeuner et une après-midi récréative.

Le matin, les familles ont pu visiter les établissements et assister aux animations et expositions réalisées par les usagers. Le trajet a été fait en vélos pour certains et en bus pour d'autres.

Le déjeuner a rassemblé sur le site des Combaruches les enfants de l'IME, les adultes accueillis à l'ESAT, sur les Entreprises Adaptées ainsi que les familles et les salariés. 485 repas sous forme de food trucks ont été servis avec une animation tout au long de l'après-midi. Les personnes accueillies au FAM/Foyer de vie ont rejoint la fête après le repas.

Ce fut un beau moment d'échange et de partage.

▪ **Ouverture de la micro-crèche « Les Chrysalides » en septembre 2022**

Il s'agit d'une structure d'accueil collectif régulier ou occasionnel créée par l'APEI. Sa capacité d'accueil est de 12 places avec une possibilité d'accueillir un 13ème enfant sur une place d'accueil d'urgence.

Elle a pour vocation l'inclusion de jeunes enfants atteints d'un handicap quel qu'il soit afin de leur permettre de partager la vie en collectivité, dans des services de droit commun et d'amener les autres enfants à se familiariser avec le handicap, pour construire une société inclusive.

L'inclusion des personnes handicapées ne pourra avoir lieu que si l'on cherche à le faire dès le plus jeune âge.

La micro-crèche inclusive est un modèle unique à plusieurs niveaux. Tout d'abord, elle a pour vocation d'offrir un lieu de bien-être et de développement maximum à tous les enfants, quels que soient leurs besoins.

La micro-crèche est une entreprise avec de nombreuses ressources. Elle fonctionne avec l'expertise et les savoirs de nombreux acteurs autour de valeurs communes et de compétences nombreuses et reconnues dans différents domaines (formations, pédagogie, postures d'accompagnement, ...).

Située sur la commune de Grésy-sur-Aix, sur un des terrains appartenant à l'Association, elle bénéficie d'une pleine autonomie d'action. La proximité géographique avec les établissements et services de l'association favorise partenariat et transversalité au bénéfice de tous les enfants accueillis.

▪ **Une nouvelle assistante sociale au sein de l'APEI**

Suite au départ d'Alexandra JUILLET, le recrutement d'un(e) assistant(e) a été effectué. Il s'agit d'Emilie SCHAUPP qui a pris ses fonctions en mai 2022 à temps plein.

Emilie intervient sur tous les établissements. Sa prise de poste a été l'occasion de redéfinir les modalités de travail avec chaque structure et avec les équipes de secrétaires en place.

▪ **Le départ du Directeur Général en novembre 2022**

Monsieur Pascal DRUAIS a souhaité quitter l'association dans le cadre d'une rupture conventionnelle. Son contrat de travail a pris fin le 2 janvier 2023 mais il a été absent dès le 15 novembre 2021 puisqu'il a souhaité solder ses congés.

Dès la mi-novembre et jusqu'à fin mars 2023, des réunions régulières entre les membres du Bureau de l'Association et l'ensemble des directeurs des établissements et services ont eu lieu afin d'organiser la continuité du service et conduire les affaires et projets en cours.

Il avait été décidé d'un commun accord avec les directeurs(trices) des établissements de ne pas avoir recours à une direction intérimaire avant l'embauche d'un(e) nouveau(elle) directeur(trice) général(e).

Le recrutement d'un nouveau directeur général a été effectué fin décembre 2022. Monsieur Frédéric LEBLANC, nouveau directeur général de l'APEI a pris ses fonctions le 3 avril 2023.

En matière de gestion des ressources humaines de l'APEI 2022 a été marquée par les principaux événements suivants :

▪ **Une structure de l'emploi qui se stabilise après 2 années particulièrement perturbées par l'impact du Covid, mais une préoccupation durable quant à l'attractivité de notre secteur :**

- Le nombre total de CDI et de CDD retrouve globalement son niveau de 2019 avec un effectif de 309 salariés dont plus de 90 % en CDI (contre 87% en 2021. Total contrats fin 2022 : CDI : 280 / CDD : 29)
- Si la part de l'emploi en CDD marque un net ralentissement cette année (de 12% en 2021, cette part est passée à 9,3% en 2022), il n'en demeure pas moins que la part de l'emploi précaire ainsi que le taux de vacance de postes restent préoccupants : la diminution de l'emploi en CDD s'explique ainsi également par un niveau croissant de recours à l'intérim et par la difficulté à pourvoir des postes dont le temps moyen de vacance n'a cessé de croître encore cette année.

Si l'on peut trouver des éléments de satisfaction à une relative stabilité de l'emploi pérenne dans nos structures, ces 2 éléments révèlent une tendance de fond que le seul facteur Covid ne suffit plus à expliquer : crise des vocations, tensions sur le marché de l'emploi, "évaporation" de candidats qualifiés, l'APEI comme la plupart des structures du territoire peine à attirer de nouvelles recrues alors même que les besoins d'accompagnement augmentent comme la pyramide des âges des salariés.

Pour agir sur ces tendances, l'APEI a poursuivi son investissement sur les leviers de sa politique de Ressources humaines :

- En renforçant son appui auprès des établissements et en améliorant ses processus et outils de communication de recrutement : mise en convergence des publications d'annonces sur les plateformes numériques, participations à de nombreux forums emplois, par exemple.
- En participant également aux initiatives de la Communauté 360 en matière d'attractivité des métiers : la C360 est un regroupement d'intérêt d'une 40aine de structures médico-sociales du territoire, dont la mobilisation a permis notamment cette année la mise en place d'un partenariat avec Pôle emploi et le Greta pour le recrutement et la formation de candidats non qualifiés.

Si les résultats sont encore modestes pour inverser la tendance, cette mise en dynamique de réseau est une des conditions pour agir et innover sur les sujets complexes du recrutement et de l'attractivité.

▪ **La poursuite de nos investissements dans le cadre de la "trajectoire informatique"**

Comportant de multiples volets, la trajectoire informatique a connu en 2022 quelques avancées majeures dans le domaine RH, avec :

→ Le succès de la "montée de version" de notre logiciel Octime de gestion des plannings et des temps de travail. Le remplacement d'une version désormais obsolète par la "Version 10" s'est opéré le 6 décembre, en toute neutralité technique et fonctionnelle pour les établissements. Cette bascule s'est accompagnée de sessions de formation et à également ouvert un processus d'amélioration continue et de "mise en conformité" de l'outil avec les évolutions du cadre réglementaire en matière de temps de travail. Cet investissement se poursuivra en 2023, de sorte que le service RH consolide, à travers cet outil, son rôle de référent technique et juridique en appui des établissements sur ces questions. Le déploiement d'un module de consultation directe pour les salariés en constituera une prochaine étape.

→ Le choix de la numérisation : l'APEI opère sa "mue digitale" en faisant le choix de la dématérialisation des bulletins de paie et des contrats de travail.

La solution MyPrimobox proposera dès 2023 la mise en place des coffres forts numériques permettant à chaque salarié un archivage numérique et sécurisé de ses documents administratifs professionnels. Cet investissement concourt à l'amélioration continue des prestations RH de l'APEI et au recentrage sur des activités de gestion à plus forte valeur ajoutée pour les établissements et les salariés de l'APEI.

▪ **La mise en place de chantiers de réorganisation : les Services communs deviennent Services généraux**

Le Siège de l'APEI est fortement sollicité dans les phases de mise en œuvre des évolutions qui constituent la vie de nos organisations.

2022 restera l'année de l'engagement du chantier de restructuration des Services communs et du secteur des Entreprises adaptées. Il comporte un volet RH important relevant de l'accompagnement au changement (définir les nouveaux périmètres des missions et activités, accompagner les équipes à se resituer dans un nouvel environnement) et de l'outillage de ces redéfinitions (fiches de postes, processus et procédures, évolutions juridiques des contrats de travail, recrutements et formation). Dans ce contexte, 2 catégories de salariés vont être particulièrement accompagnées : les équipes de direction en charge de missions nouvelles ou redéfinies, les personnels d'entretiens (ASI) qui seront dès le début 2023 rattachés directement aux établissements sur lesquelles ils interviennent.

L'ACTIVITE DU SERVICE SOCIAL EN 2022

L'activité de l'assistante sociale de l'APEI repose sur :

- courriers aux familles et partenaires,
- rendez vous avec les usagers,
- travail sur les renouvellements d'orientation,
- aide à la compréhension de la facturation et détermination des éléments à prendre en compte avec les usagers et leur représentants légaux,
- dossiers d'aide sociale,
- dossiers de retraite,
- dossiers de pension d'invalidité pour des salariés en situation de handicap,
- aide à la constitution des dossiers de demande de chèques vacances,
- ...

L'année 2022 a été marquée par le départ de l'assistante sociale, Alexandra JUILLET, en mars puis de l'arrivée de sa remplaçante en mai, Émilie SCHAUPP.

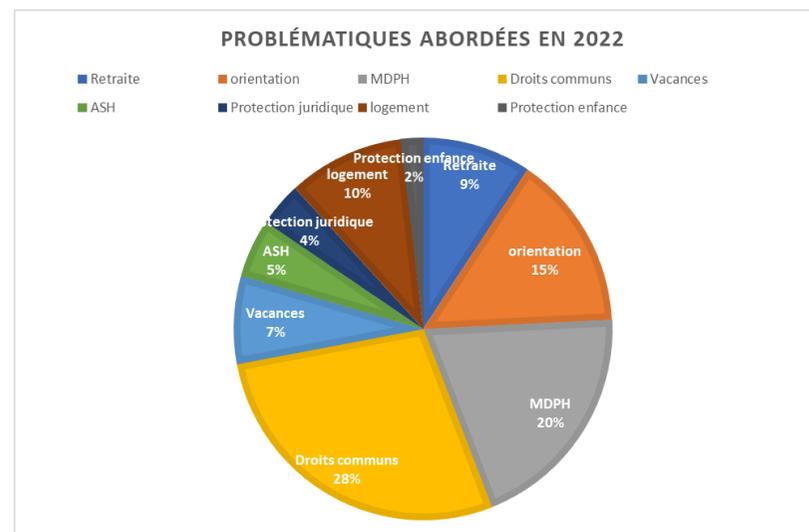
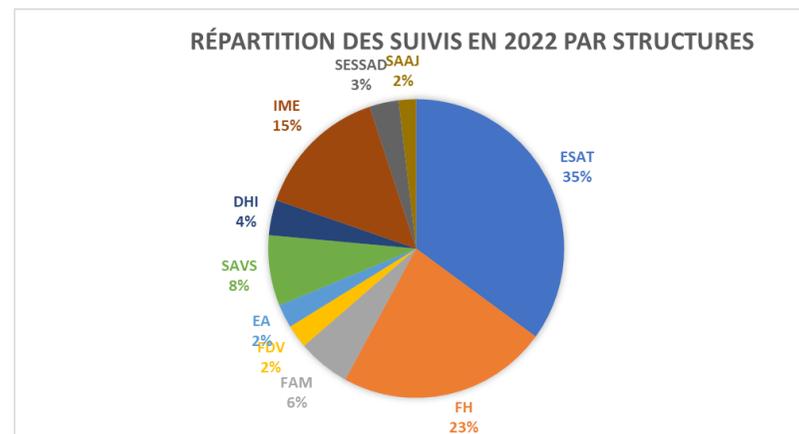
Afin de ne pas perturber et les bénéficiaires et les équipes, elle s'est calquée au fonctionnement de son ancienne collègue sur ses temps de présences au sein des différents établissements de l'association.

Planning Emilie SCHAUPP
Assistante Sociale

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

Il n'y a pas de temps de présence hebdomadaire sur le FAM/FDV et sur le SESSAD mais une participation mensuelle aux réunions d'équipe et des interventions auprès des familles et des équipes, à la demande.

Sur l'année 2022 et sur l'ensemble de l'association, ce sont 125 situations qui ont été accompagnées :



A savoir que les droits communs concernent différents sujets, tels que : La Caf, l'emploi, 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, l'ASS 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, 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'assistante sociale participe à plusieurs réunions institutionnelles au sein des ESMS :

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

✓ **Le travail partenarial**

L'assistante sociale 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 : rencontres des ASS du secteur du handicap de la Savoie : 2 fois/an.

- 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 :

- Chargée de mission de la mutuelle Intégrance : information sur les contrats, procédures de demande.
- Visite d'établissements (Foyer de vie, EHPAD, foyer d'hébergement, dispositifs des habitats partagés).

✓ **Le soutien technique**

L'assistante sociale 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'assistante sociale a poursuivi le travail engagé sur différents points, et débuté certains :

- **Vieillesse et réorientation des personnes accueillies** : création d'un tableau récapitulatif de l'ensemble des personnes suivies par l'association, récapitulatif des orientations en cours ou à prévoir, et des 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.
- **Projet d'information collective sur le droit à la retraite** : les travailleurs de l'ESAT viennent rencontrer l'assistante sociale pour connaître leur droit à la retraite. L'AS a pris contact avec la caisse de retraite afin d'organiser une réunion d'information collective à destination des travailleurs de l'ESAT et des bénéficiaires du SAVS. Ce projet prendra forme durant l'année 2023.
- **Rencontre familles IME** : Il a été réfléchi par les professionnels de l'IME et le Directeur Général à l'élaboration d'une soirée à destination des familles de l'IME. L'objectif est d'expliquer les orientations possibles au moment du passage vers le secteur adulte et des démarches administratives à réaliser. Cette rencontre a pris la forme de table ronde afin que l'ensemble des ESMS puissent présenter leur accompagnement. A cette occasion, un guide a été réalisé afin d'informer les orientations, les droits et les démarches éventuelles.

- **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.

L'année 2022 fut une année particulière en termes d'organisation de travail dû au changement d'assistante sociale et de la création d'un temps de soutien de secrétariat. Cela a permis l'instauration de deux demi-journées de permanence téléphonique.

L'assistante sociale a pu accueillir une stagiaire durant trois mois et souhaite pouvoir renouveler cette expérience.

LES PERSPECTIVES

En complément des grandes orientations et des projets immobiliers qui figurent dans le rapport moral de notre président, voici les sujets qui vont nous préoccuper sur les mois à venir.

- **Le nouveau référentiel d'évaluation de la qualité de la HAS**
Les évaluations internes et externes sont désormais remplacées par une autre évaluation qui s'appuiera sur un référentiel commun à tous les établissements sociaux et médico sociaux. Les personnes en situation de handicap seront interrogées par l'auditeur, ce qui représente une nouveauté. Les résultats de ces évaluations seront publiés et accessibles au public. Nous devons donc nous préparer en réalisant des audits à blanc. Cet exercice nous permettra de corriger les écarts avec les attendus du référentiel.
- **L'évolution de nos services généraux**
Véritable service support pour nos établissements et services, un travail de clarification des périmètres et missions de chacun est en train d'être mené. La logique d'une ressource experte transversale reste un point fort pour notre association.



Le plan de transformation des ESAT

Dans la poursuite de la Commission Interministérielle du Handicap de juillet 2022, des mesures nouvelles engagent les ESAT sur la voie de l'inclusion en milieu ordinaire de travail : Cumuler un emploi en ESAT et un autre en entreprise dans le cadre d'un Parcours Renforcé à l'Emploi (PRE) est désormais possible. L'accès à la formation qualifiante et ou diplômante sera développé, notamment par la mobilisation des fonds du Compte Personnel de Formation (CPF) de chaque travailleur.

Un plan de retour à l'équilibre pour notre secteur Habitat et vie sociale

Le budget de nos foyers d'hébergement est déficitaire depuis plusieurs années. L'accroissement des accueils en journée combiné à l'accompagnement de personnes moins autonomes expliquent cette situation. Un groupe de travail est en cours pour réaliser un diagnostic partagé. Celui-ci nous permettra d'envisager des mesures adaptées dans l'intérêt des résidents et des professionnels.

L'évolution de notre offre habitat inclusif

Elaboré conjointement avec l'ARS dans le cadre d'un projet expérimental, ce dispositif sera amené à évoluer et à se transformer. Le système d'intermédiation locative dont nous bénéficions nous permettra d'élargir notre offre de services à un plus grand nombre de locataires en situation de handicap.

Un plan de retour à l'équilibre pour l'entreprise adaptée Le Chantemerle

La cuisine centrale, la livraison de repas à domicile, le service traiteur/séminaire, le restaurant le Chantemerle et la micro crèche représentent les cinq domaines d'activités de l'entreprise. Le modèle économique du secteur de la restauration devra être amélioré. Des marges de manœuvre seront à trouver afin d'augmenter notre excédent brut d'exploitation. Nous attendons les premières propositions du groupe de travail.





Les SERVICES COMMUNS

Réorganisés en 2010, les Services Communs regroupent une **Cuisine Centrale**, l'**Économat** et le **Service d'Entretien Ménager**. Ils sont un maillon essentiel au bon fonctionnement des Établissements et de la qualité d'accueil des personnes accompagnées. Les Services Communs poursuivent un double objectif : l'amélioration des services rendus et l'équilibre financier. Ils doivent en permanence adapter leur fonctionnement à l'évolution des prérogatives légales, aux demandes et besoins spécifiques des structures et des clients extérieurs. Le service, engagé vers l'avenir, travaille également sur les projets des années futures en support des ESMS.

Après deux années bouleversées par le Covid l'équipe a pu reprendre la dynamique dans l'atteinte de ces engagements sur la mise en place de procédures et de bonnes pratiques. Toutefois, le service doit faire face et s'adapter à de nouveaux défis qui rebattent les cartes du contexte géo- politique international et qui introduisent une période d'inflation des prix de l'alimentation, des énergies, des difficultés de recrutement etc... Des enjeux que notre organisation va devoir intégrer sur le long terme.



LA RESTAURATION :

- une cuisine centrale
- le self Gremailu
- les offices satellites



L'ENTRETIEN MÉNAGER DES ÉTABLISSEMENTS



L'ÉCONOMAT :

- Fourniture alimentaire
- Produits d'hygiène & EPI
- Produits d'entretien & PMH



LE SUPPORT OPÉRATIONNEL AUX ÉTABLISSEMENTS :

- Pilotage projet crèche

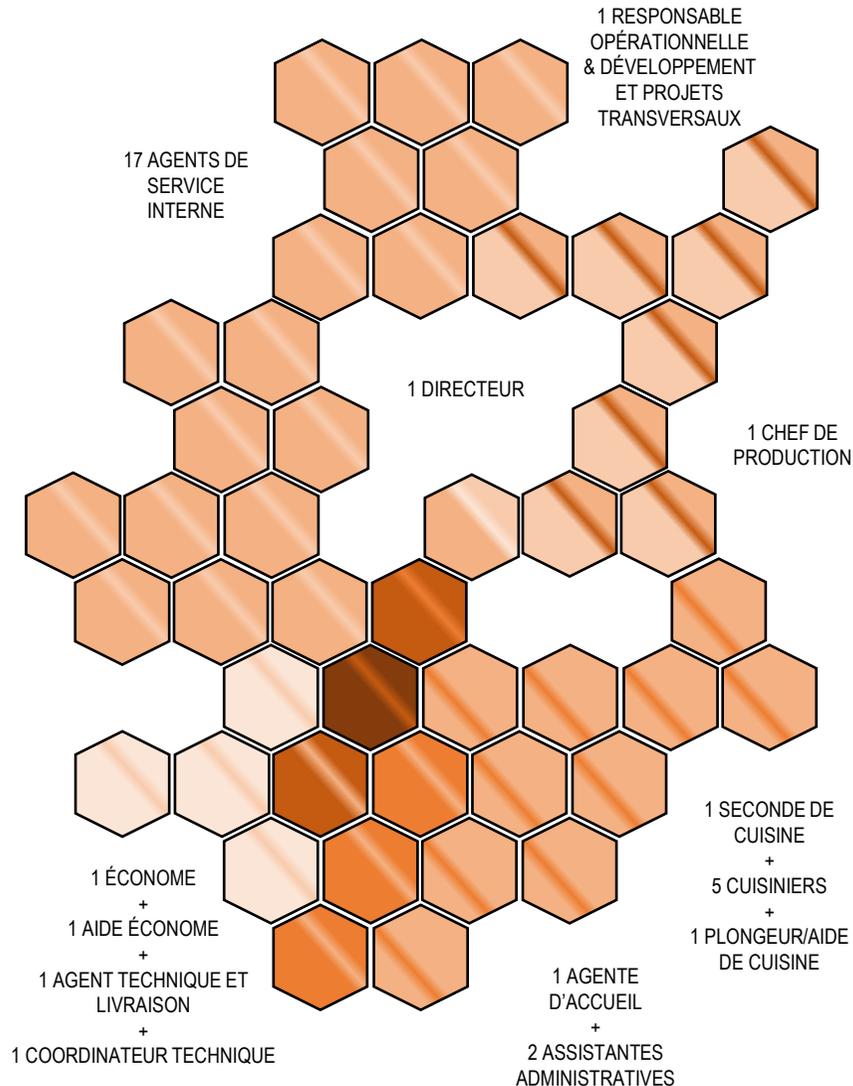


SERVICES GÉNÉRAUX



I – L'ÉQUIPE :

Un modèle inclusif :



L'équipe Granier, atelier de l'ESAT, participe aux différentes activités du service en fonction des compétences et des projets de chacun dans le cadre d'un contrat de prestations de service.

À l'heure de la société inclusive et solidaire, ce modèle nous confirme que tous peuvent travailler ensemble sur un projet commun enrichissant et apprenant. Cette équipe a toutefois profondément modifié son fonctionnement et a entamé une refonte du projet restauration pour ses travailleurs

15683 heures d'intervention : 11 252 en prestation de service et 4 431 en mise à disposition.

II – LES MISSIONS :

SERVICE RESTAURATION

La **Cuisine Centrale** doit en priorité assurer la préparation des repas, leur conditionnement, leurs livraisons en respectant les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire; Elle s'appuie sur les contraintes médicales et les consignes pour l'équilibre alimentaire pour garantir la qualité de service.

Elle intègre dans son fonctionnement l'évolution des besoins des résidents, les nouvelles tendances de la restauration collective, les nouvelles technologies et techniques qui participent à la démarche de progrès engagée.

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.

ÉCONOMAT

SERVICE
ADMINISTRATIF

SERVICE D'ENTRETIEN MÉNAGER

L'équipe assure le Service d'Entretien Ménager des locaux, prépare et assure le service des repas, dans le respect des règles d'hygiène HACCP, sur tous les sites satellites pour le petit déjeuner, le déjeuner et le dîner, y compris les fins de semaine et vacances en fonction des besoins des Établissements. Elle est garante d'une bonne hygiène des locaux et participe par l'application des protocoles à lutter contre la transmission des maladies nosocomiales au sein des Établissements.

La crise sanitaire a particulièrement mis en valeur cette fonction. Au-delà des fonctions d'entretien ménager, l'équipe d'Agents de Service Intérieur apporte une véritable valeur ajoutée au quotidien des résidents ainsi qu'à la vie des établissements. A cette occasion, les agents de services ont su montrer leur appartenance à part entière à l'équipe pluri disciplinaire d'accompagnement en apportant reconnaissance, soutien et réconfort aux résidents.

Elle prend part également au suivi de la gestion des stocks des produits d'entretien et des fournitures alimentaires nécessaires aux Établissements, sous le contrôle des Directions des Établissements.

III – LES ÉQUIPES :

SERVICE RESTAURATION

Constitué de 6 cuisiniers à temps plein, d'un aide de cuisine, d'un plongeur, d'un chef de production et d'un économiste, il assure non seulement la production de la Cuisine Centrale, mais est également le soutien technique professionnel des équipes des travailleurs ESAT et salariés EA qui évoluent en Cuisine Centrale.

Cette équipe travaille avec la volonté de transmettre son savoir-faire et ses compétences de cuisine dans un cadre respectueux de chacun. Elle apporte une dynamique, partagée avec la direction, sur les projets en cours : rénovation des locaux, engagement vers une alimentation saine et durable pour tous, renforcement de la qualité sanitaire, environnementale et nutritionnelle des produits utilisés en adéquation avec les objectifs visés par la loi EGALIM promulguée en 2018.

Nous pouvons associer à l'équipe, le travail mené depuis septembre 2019 avec Sodexo Médico-Social pour la construction d'un accompagnement sur mesure de notre projet restauration. Il a effectivement pu se mettre en place en 2021 et nous a permis de créer une véritable identité Restauration.

FORMATION :

Les particularités des différents métiers du service ne facilitent pas la mise en œuvre de cette politique associative volontariste pourtant nécessaire à l'évolution des compétences et de la qualité de notre prestation.

Le contexte sanitaire a une nouvelle fois empêché ou décalé des formations. Néanmoins, les Services Communs ont pu maintenir quelques formations transversales (Sensibilisation au Handicap) et une formation individuelle « Maître d'apprentissage et tuteur de stage ».

SERVICE D'ENTRETIEN MÉNAGER

L'équipe est constituée de 18 salariés qui interviennent dans les différents établissements. 6 agents sont titulaires d'un CDI à temps plein et 12 sont à temps partiel. Des salariés en CDD sont régulièrement recrutés. Ces embauches permettent de renforcer l'équipe, de faire face aux absences afin d'améliorer le service rendu aux établissements et de préparer les futurs recrutements liés aux départs en retraite prévus ainsi qu'aux évolutions des demandes des établissements.

L'absence fréquente de candidat sur les postes à pourvoir s'est accentuée ces derniers mois. La revalorisation des salaires du secteur hospitalier met en difficultés le recrutement dans notre secteur déjà impacté par le manque d'attractivité de nos métiers. Pour faire face à ces grandes difficultés de recrutement, nous avons dû faire appel aux services d'intérimaires.

ÉCONOMAT
1 Économiste



12,79%
d'Absentéisme

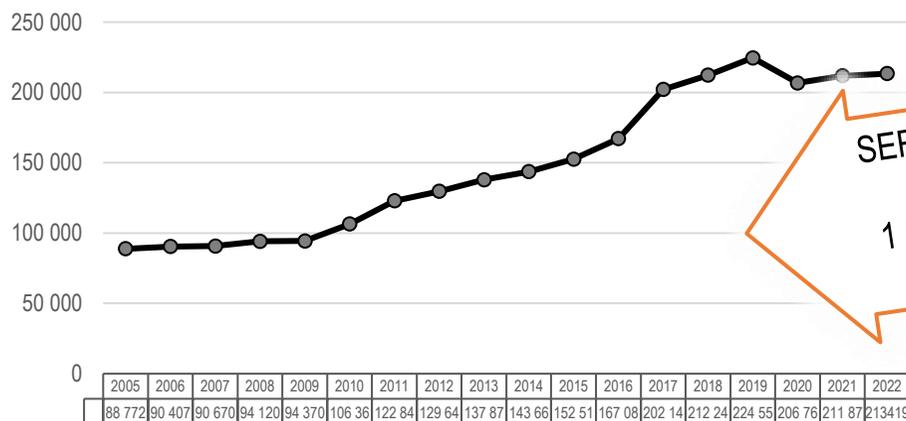
SERVICE ADMINISTRATIF
1 assistante 1 TH ESAT agent
d'accueil et renfort d'une
secrétaire

IV- L'ACTIVITÉ

SERVICE RESTAURATION

213 419 repas ont été fabriqués par la Cuisine Centrale en 2022. Les 1 545 repas de plus que l'année précédente marquent une nouvelle fois la stabilité de la production (+0.73%). Nous constatons une légère baisse de consommation de repas au sein des structures internes (-2 089 repas) probablement due au travail sur la gestion des commandes auprès de la cuisine centrale ainsi qu'à une reprise des activités extérieures pour les résidents après deux années de confinements successifs. Parallèlement, nous constatons la reprise de la fréquentation du Restaurant de l'Entreprise Adaptée Chantemerle (+ 5 844 repas) et une relative stabilité de la production des repas destinés à nos différents clients de portage de repas (ADMR, CIAS, EA Chantemerle).

REPAS PRODUITS PAR LA CUISINE CENTRALE DE 2005 À 2021



**SERVICE ADMINISTRATIF
- FACTURATION
1 592 670 € HT de Chiffre
d'affaires**

L'ÉCONOMAT

Le service économat assure l'approvisionnement des denrées alimentaires, des produits d'hygiène et d'entretien et du matériel nécessaire au bon fonctionnement des établissements : 824 830 € HT de marchandises ont été achetées en 2022. L'économat gère l'interface avec les fournisseurs, la réception, le stockage et la livraison des fournitures commandées, en garantissant des tarifs négociés et la traçabilité des produits.

Revente de **produits d'entretien** en interne:

66 136 € HT

+ 5,13 % soit moins que l'inflation (effort de gestion des établissements)

Revente de **produits alimentaires** en interne : **75 131 € HT**

-22,07% expliqué par la consommation d'EPI en 2021 (épidémie COVID)



Les approvisionnements

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.

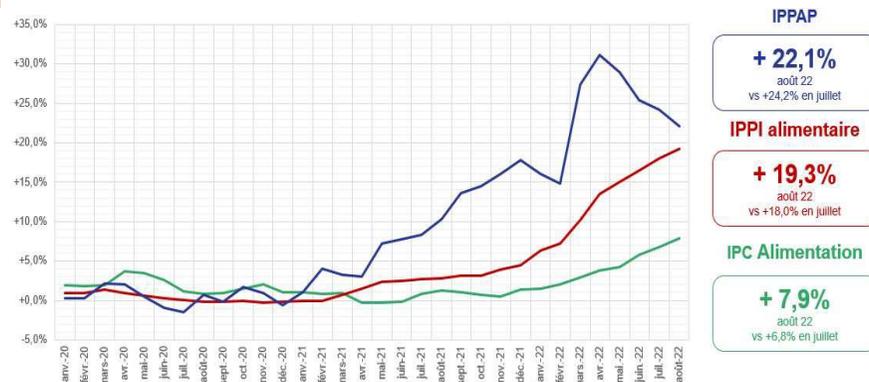
En 2022 la situation de tension sur les approvisionnements s'est intensifiée de manière exceptionnelle.

L'indice INSEE IPPI qui mesure les coûts à la production des denrées alimentaires, le plus proche de nos fournisseurs a progressé de +19,3% à fin août. Les indices des prix à la consommation pour l'alimentation n'ont cessé d'augmenter durant l'année et l'INSEE prévoit un indice IPCA de + 12% supplémentaire d'ici fin 2023.

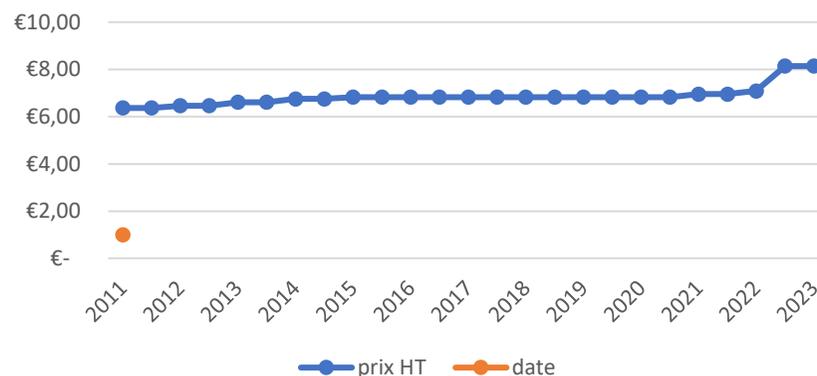
Cette situation exceptionnelle s'explique notamment par :

- L'évolution incertaine de la guerre en Ukraine, faisant craindre de nouvelles restrictions de matières premières.
- Des récoltes déficitaires sur certaines matières premières, notamment en Europe où la sécheresse cet été a perturbé les rendements.
- La flambée des prix de l'énergie, notamment le gaz et l'électricité, impactant fortement l'industrie agroalimentaire. Situation qui incite les industriels à rationaliser leurs productions et réduire leurs gammes.
- Un taux de change €/€ proche de la parité, ce qui renchérit nos importations.

Dans ce contexte nous avons été contraints de procéder à une augmentation substantielle du prix des repas en cours d'année, (+ 14,95% à compter d'avril 2022)



Evolution du prix du déjeuner HT interne



Notons également la difficulté de recueillir des informations fiables quant aux souhaits et envies des usagers pour lesquels de nouveaux tableaux de commandes ont été mis en place permettant une nette amélioration du recueil des commandes des établissements.



Les approvisionnements



Achats Locaux

2022 : **23,60 %**
2021 : 23,99%



Volaille

2022 : **84,75 %**
Française
2021 : 97%



Certification Environnementale

2022 : **2,63 %**



Poisson MSC

2022 : **86,77 %**
2021 : 84%



Bio

2022 : **1,12 %**
2021 : 1,15%



Porc

83,58 % Français
2021 : 92%



EGALIM

2022 : **9,72 %**



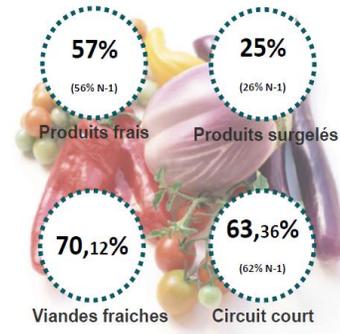
Bœuf

Origine France
2022 : **81,36 %**
2021 : 95%
VEAU
2022 : 23,27%



Légumes Frais

2022 : **50,92 %**
2021 : 59%



Nos Engagements à Vos Côtés 2023 Bilan 2022 APEI Aix Les Bains



Nous avons la volonté d'améliorer la qualité nutritionnelle des repas sur la base des recommandations du Conseil National de la Restauration Collective. Nous avons d'ores et déjà construit une mercuriale à partir d'une sélection de produits issus d'une démarche en circuit court (directement achetés auprès des producteurs) et guidés par trois engagements forts :

- l'exigence dans la qualité des produits,
- la responsabilité sociale et environnementale,
- la proximité.

Nous souhaitons progressivement porter à 50% la part des produits durables dans notre service de restauration (signe de qualité dont Bio, respects de pratiques environnementales vertueuses ...). L'équipe de cuisine, mobilisée et engagée a su profondément adapter son fonctionnement et ses pratiques. Au quotidien des adaptations ont dû être mises en place pour intégrer dans son fonctionnement et ses productions davantage de produits frais, de nouvelles fiches techniques, de nouveaux cycles de menus; tout en tenant compte des contraintes liées à l'espace disponible en cuisine (surface de production et de stockage) et de matériels vieillissants.

Malgré les difficultés d'approvisionnement, les choix de gestion et l'ingénierie des menus, conséquences directes du contexte économique, nous avons pu poursuivre les objectifs qualitatifs engagés, sans perdre de vue les engagements pris et la satisfaction des résidents et des salariés.

V – LES FAITS MARQUANTS:

Après deux années fortement perturbées par l'épidémie COVID, où nous avons dû nous recentrer sur nos priorités, 2022 est marquée par la reprise des actions ajournées avec comme perspective les axes de travail engagés.

- L'organisation de l'Association toute entière fragilisée par les années Covid, a connu une période de transition délicate. Frédéric ROLLAT a été mobilisé sur plusieurs sujets transversaux afin de sécuriser les fonctionnements. Il a assuré l'intérim de direction des Foyers d'hébergement lors du départ de Madame DUMOLLARD en attendant l'arrivée d'un Directeur de transition. A plusieurs reprises, il a été sollicité pour assurer la continuité des astreintes faute de cadres disponibles. Parallèlement, des groupes de travail ont pu se mettre en place pour mettre en œuvre une stratégie de développement et ouvrir de nouvelles perspectives après le départ de Monsieur SONNEVILLE de l'ESAT. Ainsi, une cartographie et analyse des activités commerciales de l'APEI s'est mise en place. Les services communs ont activement participé à cette étude.
- Devant l'augmentation des postes maintenance-entretien, les questions de choix des matériels, de contrats d'entretiens, de durées d'amortissements doivent se poser de manière plus systématique afin d'éviter le vieillissement prématuré de ces derniers et/ou de prévoir des renouvellements plus fréquents en cas de besoin. Notons que le matériel de production est très sollicité notamment en Cuisine Centrale du fait de l'intervention d'équipes différentes (Entreprise Adaptée LE CHANTEMERLE, Atelier Granier...). Cette réflexion devra être poursuivie tout au long de la construction des nouveaux bâtiments de l'Association ainsi que lors de chaque nouvel investissement. Une réflexion globale sur le suivi des bâtiments de l'Association doit être menée.



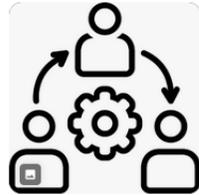
- Nous avons poursuivi le travail de performance de notre fonction achat. Le choix des fournisseurs, des produits, des services, la négociation des prix... Les Services Communs n'ayant pas augmenté leurs tarifs depuis 5 ans pour les Établissements de l'Association, nous devons cette fois répercuter une partie des hausses des prix (alimentaire et énergie principalement). Le fruit de ce travail doit pouvoir continuer à limiter l'impact de l'inflation, bénéficier aux Établissements (prix, qualité...) et permettre d'enclencher les investissements nécessaires. Le travail d'ajustement des menus et de négociation mené cette année est un exemple de réussite de ce service. Au niveau associatif, la fonction achat doit être élargie à d'autres domaines



- L'efficacité de l'organisation du service et l'amélioration de la qualité du service rendu sont maintenues à l'ordre du jour. L'intégration des contraintes de développement durable est un des nouveaux axes de travail (provenance des denrées alimentaires, choix des produits d'entretien et analyse de nos pratiques pour limiter les impacts...). En parallèle, d'autres contraintes doivent être intégrées au fonctionnement à l'ensemble du service : la RGPD, la modification de notre système informatique... La question de la gestion des déchets s'est portée à l'ordre du jour, les services de collecte publique se désengageant. C'est l'occasion d'entamer un travail de rationalisation des déchets et de revalorisation dans la perspective de l'obligation en 2024 de traiter de manière durable nos biodéchets.



- La question du travail de la qualité s'est également traduite par la mise à jour du dossier d'agrément sanitaire de la cuisine centrale auprès des services de la DRETSPP. Depuis 2010, notre système d'assurance qualité n'avait pas pris en compte les évolutions d'organisation de notre structure, modifiant partiellement nos pratiques d'achats, les circuits d'approvisionnement, les procédés de fabrication, les supports de traçabilité et notre plan de maîtrise sanitaire.



- Dans le souci d'amélioration du service, deux audits ont été réalisés par la société VICI sur l'organisation des équipes de nettoyage sur le pôle Accompagnement Renforcé et sur les Foyers d'Hébergement. L'objectif de ces audits étant une analyse de l'organisation actuelle, une identification des points forts, des axes d'amélioration et des dysfonctionnements. C'est également l'occasion de revoir le fonctionnement en ciblant une harmonisation des pratiques, une équité des tâches, une évolution des profils d'agents de service vers des profils « maîtresse de maison », rendant plus attractives les missions et reconnaissant des responsabilités. C'est également l'occasion d'organiser les fonctionnements en mode dégradé face à la grande difficulté de recrutement.



- Le partenariat avec les équipes du FEMERIS, les acteurs des services supports de l'APEI de Chambéry et de différents Établissements Médico-Sociaux alentours permettent aux Services Communs de valoriser leurs savoir-faire, de mieux appréhender et promouvoir leurs pratiques, de les adapter aux nouvelles contraintes sociales, techniques et économiques. Il est important à la fois de bénéficier des retours d'expériences, de valoriser et de promouvoir notre modèle sur le territoire et auprès de nos partenaires.



VI- LES PERSPECTIVES:

L'agilité des Services Communs mis à l'épreuve de deux années de crise sanitaire est aujourd'hui confrontée à une instabilité du contexte géopolitique international qui se traduit par une inflation historique des tarifs, principalement des denrées alimentaires et de l'énergie. L'organisation doit intégrer dans son fonctionnement le quasi plein emploi, la crise de l'attractivité de notre secteur, l'évolution des habitudes alimentaires, de la réglementation... Les Services Communs doivent en même temps répondre aux nouveaux besoins de l'Association. Deux sujets sont au centre de nos préoccupations pour les prochains mois :

- la reconstruction de la cuisine centrale,
- la transformation de Services communs en Services Généraux.

1/ Une cuisine au service du projet restauration

La dernière rénovation de la cuisine centrale de l'Association date de 2010. La production est passée de 125 000 repas en 2013 à 220 000 repas en 2019, et la cuisine centrale a su s'adapter aux marchés qui se sont ajoutés progressivement, aux différents besoins des résidents (régimes alimentaires, textures modifiées...) aux contraintes réglementaires en perpétuelles évolutions... Nous souhaitons aujourd'hui donner un nouvel élan à notre service restauration :

- en redimensionnant les espaces de production (espace de professionnalisation des travailleurs en situation de handicap),
- en garantissant la sécurité alimentaire de nos consommateurs,
- en modernisant les locaux et le matériels (volonté d'une cuisine de produits frais, ancrée sur le territoire),
- en redimensionnant les espaces de stockages,
- en facilitant la mise en œuvre de notre « identité- Restauration Collective » (mise en œuvre de notre démarche qualité- loi EGALIM- prise en compte des pratiques développement durable- circuits courts- ...).



2/ Vers des Services généraux

L'Association a décidé d'élargir le champs d'action des Services Communs pour mettre en place de véritables services généraux, Ceux-ci vont permettre d'optimiser nos ressources et de faciliter le fonctionnement en transversalité des établissements.

Ces services Généraux auront la charge de :

- la gestion du service de restauration,
- le pilotage de la fonction achat,
- l'assistance à la maîtrise d'ouvrage et à la maintenance des bâtiments,
- le pilotage des missions de qualité, de sécurité, de l'hygiène,
- le pilotage des contrat transversaux (de maintenance, d'énergie, de fluide...).

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



VII – CONCLUSION



Tout en s'inscrivant dans les valeurs défendues par l'Association, les Services Communs appuient leurs actions sur les valeurs de citoyenneté, de dignité, de responsabilité, d'éthique, de solidarité, d'accessibilité et d'inclusion sociale notamment par l'accès à l'emploi de personnes en situation de handicap et par la professionnalisation. La structure, dans sa dynamique permanente d'évolution, va devoir répondre aux mutations des besoins et demandes des différents établissements et services de l'Association dans un contexte économique et social entièrement transformé. La transformation des Services Communs en Services Généraux est lancée et va devoir répondre à ces objectifs en prenant en compte ces enjeux.





APEI

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

Institut Médico-Educatif de Marlioz (IME)

Externat : 46, chemin Honoré de Balzac - 73100 AIX-LES-BAINS

Internat : L'Azuré - 9 rue Offenbach - 73100 AIX-LES-BAINS

Tél. 04 79 61 45 90 - mail : secr.ime@apei73aix.org

site internet : www.apei-aixlesbains.fr

Rapport d'Activité 2022

Secteur Enfants et Adolescents



Secteur IME et Pôle Accompagnement Inclusif SESSAD / EMAS

Le Secteur Enfants et Adolescents

Pôle IME et Pôle Accompagnement Inclusif

Le Secteur enfants et adolescents se compose aujourd'hui de plusieurs types d'accompagnement : il est constitué d'un "secteur IME" (semi-internat de 58 places, internat de 28 places et dispositif de répit week-end de 5 places), et d'un Pôle "Accompagnement inclusif" (SESSAD de 20 places et d'une EMAS, Equipe Mobile d'Appui à la Scolarisation).

Ces établissements et services accueillent des personnes handicapées selon des missions décrites par le code de l'action sociale et des familles. Nous vous présentons en parallèle ces établissements et services afin de détailler les modalités d'accompagnement, dans un objectif de développement des compétences dans une visée inclusive.



Pôle IME

Composé d'un semi-internat, d'un internat et d'un dispositif répit week-end, le Secteur IME a pour objectif d'amener chaque enfant à développer au maximum sa vie personnelle quotidienne, sociale et professionnelle à partir de ses compétences intellectuelles, affectives, corporelles et gestuelles, dans des visées intégratives au contexte social ordinaire.



Pôle Accompagnement Inclusif



Le **Service d'Education Spéciale et de Soins À Domicile** et l'**Equipe Mobile d'Appui à la Scolarisation** sont des services complémentaires. Ils visent à soutenir l'inclusion scolaire et sociale d'enfants vivant des situations de handicap au sein de leur environnement de vie (école, domicile, loisirs...).

I- Le Secteur Enfants et Adolescents : *Quelques données chiffrées*

1- Caractéristiques des établissements :

Pôle IME

•Les places autorisées et ouvertes :

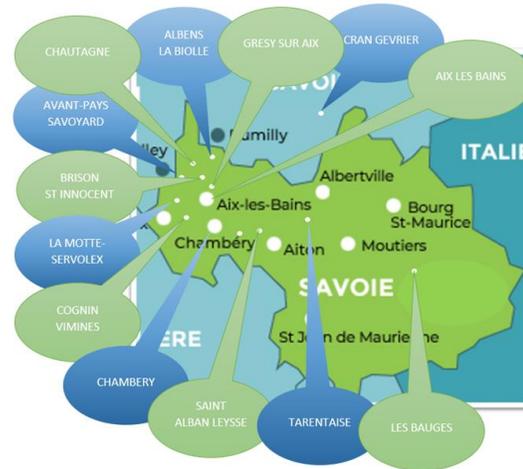
58 places pour le semi-internat
5 places pour le dispositif répit week-end
28 places (+ 2 places accueils temporaires pour l'internat)

•Financement :

L'Agence Régionale de Santé

•Une équipe pluridisciplinaire :

2,90 ETP de direction / encadrement
1,30 ETP d'administration et gestion
2,85 ETP de services généraux (SDN, ASI, techniciens)
22,25 ETP de postes éducatifs
0,06 ETP psychiatre
0,17 ETP médecin coordinateur
0,60 ETP de paramédical
(Psychomotricienne 0,30 ETP ; IDE 0,80 ETP ; Orthophoniste 1 ETP ; Psychologue 1 ETP).



Pôle Accompagnement Inclusif

•Les places autorisées et ouvertes :

- 20 places pour le SESSAD
- 250 établissements scolaires couverts par l'EMAS

•Financement :

L'Agence Régionale de Santé

•Equipe pluridisciplinaire :

0,40 ETP de direction / encadrement
0,40 ETP d'administration et gestion
3 ETP de postes éducatifs (1,80 ETP pour le SESSAD et 1,20 ETP pour l'EMAS)
2,20 ETP de paramédical (2 ETP pour le SESSAD et 0,20 ETP pour l'EMAS)
0,06 ETP médical



Territoire intervention EMAS

Lionel MUSY

Directeur

Secteur Enfants et Adolescents

l.musy@apei73aix.org

Pole Accompagnement inclusif

SESSAD LE TANDEM

EMAS & CO

154 Avenue de Saint Simond

73100 AIX LES BAINS

04 79 63 78 77

secr.sessad@apei73aix.org

0.10 ETP
Directeur

0.30 ETP
Chef de service

0.40 ETP
Assistante
administrative

3 ETP
Educatrice
spécialisée

0.75 ETP
Orthophoniste

0.75 ETP
Psychomotricienne

0.70 ETP
Psychologue

0.06 ETP
Médecin
coordinateur

Pôle IME de Marlioz Internat « L'Azuré » Dispositif Répit week-end

46 Chemin Honoré de Balzac
73100 AIX LES BAINS « L'Azuré »
04 79 61 45 90
secr.ime@apei73aix.org

0.90 ETP
Directeur

1 ETP
Assistante de
direction

1 ETP
Psychologue

2,5 ETP
Enseignantes

8.25 ETP
Educateurs
Spécialisés

2 ETP
Chefs de service

0.30 ETP
Assistante
administrative

0.17 ETP
Médecin
coordinateur

1 ETP
Orthophoniste

10 ETP
Moniteurs
Educateurs

0.80 ETP
Infirmière

0,06 ETP
Médecin
pédopsychiatre

0.30 ETP
Psychomotricienne

1 ETP
Educateur
Technique
Spécialisé

1,86 ETP
Chauffeurs
Maintenance
bâtiment

4 ETP
Veilleurs de nuit

2 ETP
Accompagnant
Educatif et
Social

1 ETP
Aide éducateur

I- Le Secteur Enfants et Adolescents : Quelques données chiffrées

2- Les candidatures et mouvements :

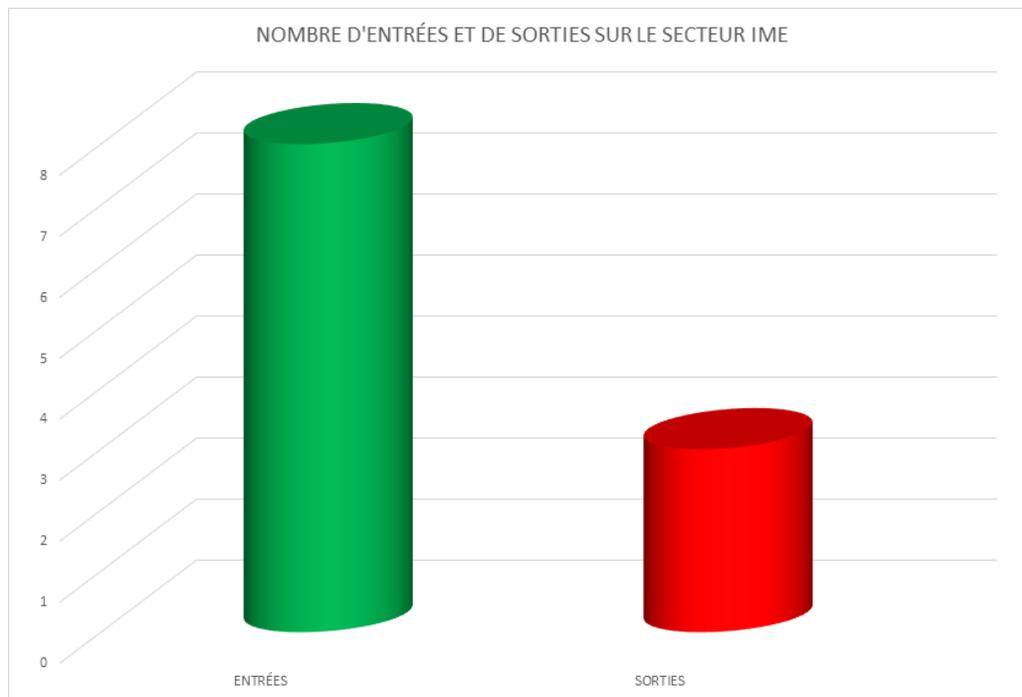
Pôle IME

Tout au long de l'année, l'IME reçoit des notifications de la MDPH ouvrant droit à de nouveaux bénéficiaires.

Contact de familles hors département...

En 2022, 14 rencontres de présentation ont été effectuées.

Au 31/12/2022, 25 enfants sont inscrits sur liste d'attente.



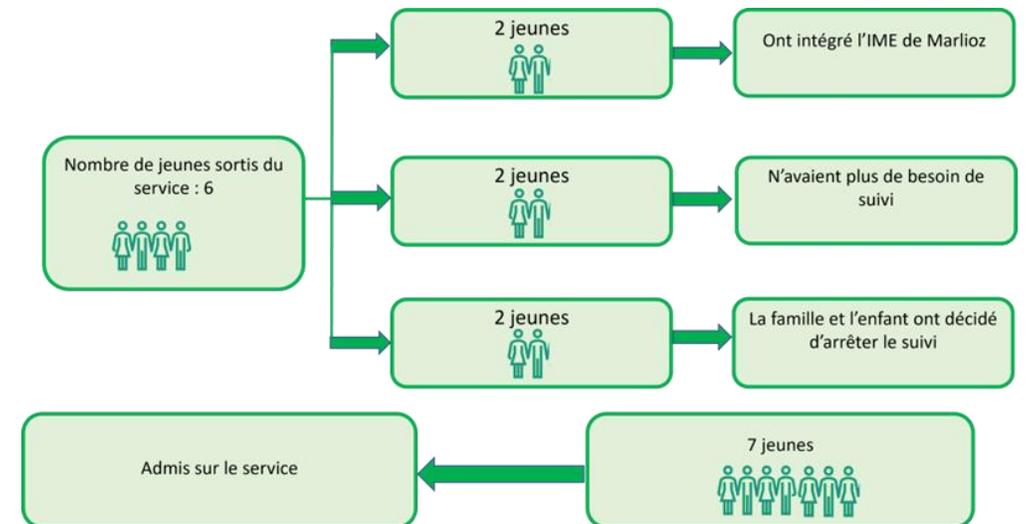
Pôle Accompagnement Inclusif

Tout au long de l'année, le SESSAD reçoit des notifications de la MDPH ouvrant droit à de nouveaux bénéficiaires.

Au travers d'un courrier envoyé par le secrétariat, chacune des familles est invitée à prendre contact avec le service pour une rencontre de présentation du SESSAD.

En 2022, 5 rencontres de présentation ont été effectuées.

Au 31/12/2022, 7 enfants sont inscrits sur liste d'attente.



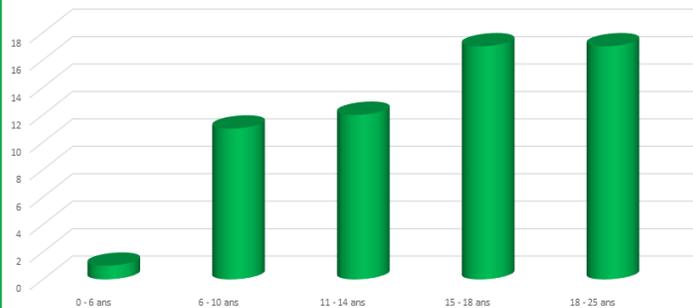
I- Le Secteur Enfants et Adolescents : *Quelques données chiffrées*

3- Les profils des personnes accompagnées :

Pôle IME

File active 2022 :

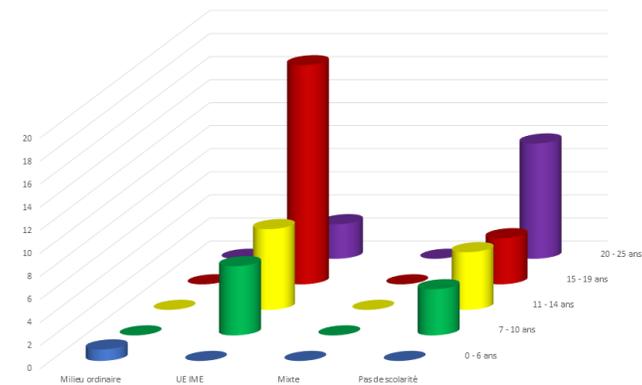
REPARTITION PAR AGE DES ENFANTS DU SECTEUR IME



62 enfants et adolescents accompagnés en 2022 sur internat et semi-internat, dont 14 en amendements Creton.



REPARTITION PAR MODE DE SCOLARISATION DES JEUNES ACCUEILLIS SUR LE SECTEUR IME



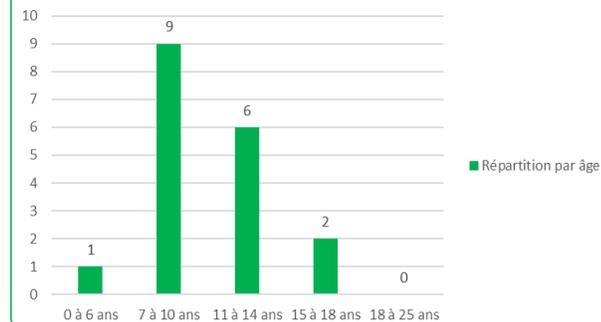
23 enfants et adolescents ont été accompagnés sur le dispositif Répits WE.

Pôle Accompagnement Inclusif



File active 2022 SESSAD :

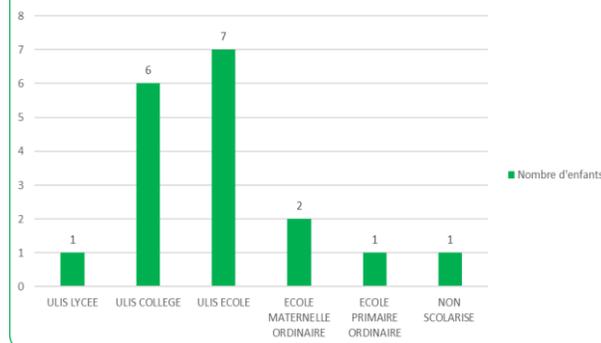
Enfants et adolescents accueillis au SESSAD



24 jeunes enfants et adolescents accompagnés en 2022 pour une moyenne de séjour de 1 559 jours. Ces jeunes présentent pour 88 % d'entre eux une déficience intellectuelle comme déficience principale et pour 13 % un trouble du spectre de l'autisme. 6 % sont en cours de diagnostic.



TYPE DE SCOLARISATION

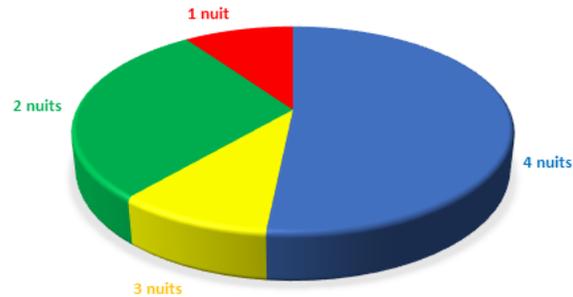


Au 31.12.22, tous les jeunes sauf un sont scolarisés.

Pour ce jeune, un accompagnement par la Mission Locale Jeunes est proposé.

Pôle IME

REPARTITION DES ENFANTS PAR NUITÉES A L'INTERNAT AZURÉ



REPIT WEEK-END PAR ETABLISSEMENT D'ORIGINE	Nombre
IME ALBERTVILLE	2
IME MARIJOZ	11
IME LE BOURGET	7
IME SAINT REAL	1
IME LA ROCHETTE	1



IME PAR LIÉU DE RÉSIDENCE	Nombre
AVANT PAYS	7
ALBENS / LA BIOLLE	3
CHAUTAGNE	5
BRISON ST INNOCENT	1
GRESY SUR AIX	1
AIX LES BAINS / MOUXY	16
LA MOTTE - LE BOURGET	2
CHAMBERY / JACOB	15
SAINT ALBAN - LEYSSE	1
COGNIN / VIMINES	5
CRAN GEVRIER	1
BAUGES	1
TARENTEISE	1

Pôle Accompagnement Inclusif



• Activité 2022 Equipe Mobile d'Appui à la Scolarisation :

En 2022, l'EMAS & Co est saisie par les Inspecteurs de Circonscription 23 fois (contre 6 en 2021).

Ces saisines concernent :

- La modalité **Appui et Conseils** : 18 fois
- La modalité **Sensibilisation** : 5 fois



Ces saisines concernent :

- Ecoles maternelles : 10
- Ecoles élémentaires : 8
- Collèges : 2
- Lycées : 0
- PIAL : 3



II - Le Secteur Enfants et Adolescents en action

1- L'inclusion

Pôle IME

•Education Nationale

Nous avons signé une convention de partenariat avec le collège des Bauges en vue d'un projet d'inclusion en milieu ordinaire.

Pour cela, 5 à 7 adolescents de la classe 5 de l'IME ont participé à diverses activités et à la vie de l'établissement du collège des Bauges.

En lien avec les projets personnalisés de chacun, des objectifs individuels d'apprentissage scolaires et globaux (communication, socialisation, compétences scolaires et habilités sociales) ont été travaillés à chaque séance.



Pôle Accompagnement Inclusif



SESSAD Le Tandem

• Inclusion dans les activités de loisirs

Soutenir l'inclusion des enfants accompagnés est l'une des actions fondamentales du SESSAD. Pour cela, les professionnels accompagnent :

- Les enfants afin de les sécuriser et de les aider à trouver des repères dans un nouvel environnement,
- Les animateurs/professionnels afin qu'ils adaptent leurs pratiques aux spécificités de l'enfant.

En 2022, l'équipe a accompagné :

- **UGAIX** : 2 enfants ont intégré le groupe baby gym proposé par le club de sport accompagnés de la psychomotricienne
- **Ecole des Sports** : 1 enfant a participé aux activités proposées par l'Ecole des sports grâce au soutien de l'éducatrice. Après 2 mois, l'enfant a continué les séances sans le soutien du SESSAD.

Pôle IME

Cette année le groupe éducatif « Envol » de l'IME s'est mis en lien avec le Centre de Loisirs « Le Revard » de PUGNY- CHATENOD pour créer un partenariat.

Une convention pour la réalisation d'une action d'intégration en centre de loisirs d'enfants porteurs de handicap a été signée entre l'IME de Marlioz et l'Association de Communes Enfance Jeunesse.

Quatre enfants du groupe "Envol" participent depuis septembre 2022 à diverses activités dans le centre de loisirs "Le Revard".



Pôle Accompagnement Inclusif

EMAS & Co

Les Equipes Mobiles d'Appui à la Scolarisation sont créées pour renforcer l'Ecole Inclusive.

• Actions de sensibilisation

L'EMAS & Co a proposé en 2022 différentes actions de sensibilisation en lien avec le handicap auprès des professionnels de l'Education Nationale :

- TSA et TDAH, comprendre pour mieux agir
- Gestion des comportements problèmes et de l'agressivité
 - Prévention des positionnements face aux comportements des élèves (décrire, comprendre, agir...)
- Faciliter la scolarisation en maternelle d'élèves porteurs de TSA
- Présentation des établissements et services médico sociaux du territoire

• Collaboration avec l'Education Nationale

- L'EMAS & Co participe en 2022 à l'ensemble des pôles ressources de la circonscription d'Aix Les Bains et de Chambéry 1.
- L'EMAS & Co présente ses actions à l'ensemble des Inspecteurs de Circonscription de la Savoie lors du Conseil des Inspecteurs Education Nationale organisé en septembre.
- Participation de la coordinatrice à la formation "Regards croisés pour l'Ecole Inclusive" en octobre rassemblant des professionnels médico-sociaux et de l'Education Nationale.
- Intervention de présentation de l'activité de l'EMAS lors du Comité Départemental du Suivi de l'Ecole Inclusive.
- Présentation du rôle des EMAS auprès des AESH en formation initiale.

Pour soutenir l'école inclusive, l'EMAS & Co propose chaque mois de l'année un défi pour sensibiliser les écoles aux différents handicaps.

L'EMAS & Co développe une valise d'outils sensoriels et éducatifs à prêter aux établissements scolaires.

L'Escape Game Ecole Inclusive proposé par l'Inspection de Normandie est fabriqué par l'équipe et approuvé.

Pôle IME

L'objectif est de faciliter la rencontre, d'évacuer l'appréhension de chacun et de permettre l'inclusion des enfants en situation de handicap en milieu ordinaire.

En lien avec les projets personnalisés de chacun, des objectifs individuels (notamment sur la communication, la socialisation et les habiletés sociales) sont travaillés à chaque séance.

Dans le cadre du projet global d'inclusion de l'IME, une convention a été signée conjointement entre l'IME, la bibliothèque municipale et l'école du Viviers Du Lac pour la réalisation d'une action d'inclusion d'enfants porteurs de handicap dans une classe de CM2 par le biais d'un projet bibliothèque.

Nous avons proposé aux quatre enfants du groupe éducatif « envol » de rencontrer les élèves de CM2 de l'école du Viviers du Lac. L'objectif était de faciliter la rencontre, d'évacuer l'appréhension de chacun et de permettre l'inclusion des enfants en situation de handicap en milieu ordinaire, de développer des actions de la bibliothèque allant dans le sens de l'ouverture.



Pôle Accompagnement Inclusif



SESSAD Le Tandem

• Inclusion dans les activités scolaires

L'ensemble des professionnels propose un soutien aux équipes pédagogiques des établissements scolaires pour les aider à mieux appréhender les besoins de l'enfant. Des temps de concertation réguliers ont lieu.

Des temps de co-intervention en classe s'organisent en fonction des besoins. Les professionnels du SESSAD accompagnent également les AESH pour les aider à construire des gestes professionnels adaptés aux besoins des enfants.

L'équipe du SESSAD se rend disponible lors des ESS.

Pour soutenir la scolarisation des enfants, les professionnels organisent des temps de remédiation auprès des enfants.



EMAS & Co

Les Equipes Mobiles d'Appui à la Scolarisation sont créées pour renforcer l'Ecole Inclusive.

L'EMAS & Co a proposé en 2022 différentes actions de sensibilisation en lien avec le handicap auprès des professionnels de l'Education Nationale :

- TSA et TDAH, comprendre pour mieux agir
- Gestion des comportements problématiques et de l'agressivité
- Prévention des positionnements face aux comportements des élèves (décrire, comprendre, agir...)
- Faciliter la scolarisation en maternelle d'élèves porteurs de TSA

II- Le Secteur Enfants et Adolescents en action

2- L'autodétermination et la logique de parcours

Pôle IME

Projet individualisé

Un nouveau protocole de mise en œuvre des PPA (Projet Personnalisé d'Accompagnement) est en cours d'élaboration. Il vise à mieux impliquer les parents dans sa réalisation, faciliter les rencontres avec les familles pour sa présentation et respecter le cadre réglementaire.

Une fiche d'accueil des stagiaires (enfants) avait été créée sur l'établissement, notamment dans le cadre des accueils de répit week-end.

Dans le cadre plus général d'une procédure de projet personnalisé applicable à l'ensemble du secteur enfants, des outils de recueil des besoins et souhaits du jeune a été travaillé par les équipes (Recueil des souhaits et compréhension du PPA ; jeu recueil SESSAD, cartes expression doc ; jeu découverte ados).

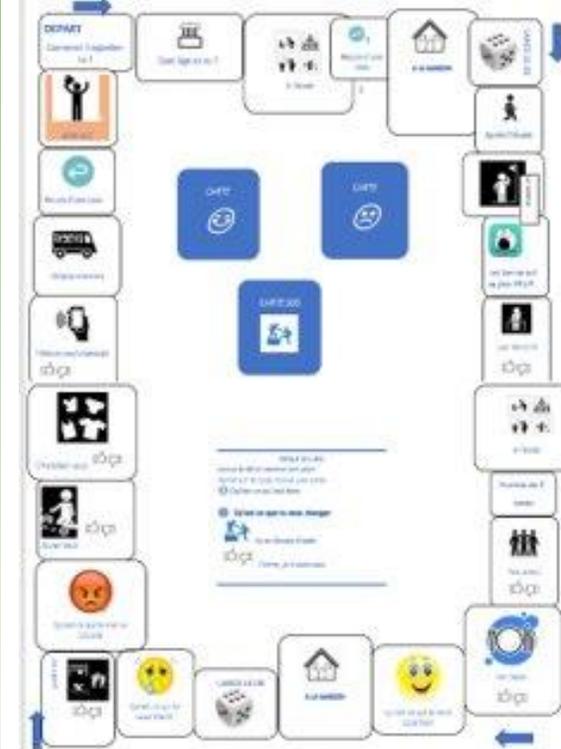
The screenshot shows a form titled "JE SUIS A L'IME" on the left and "Voici mon projet :" on the right. The left side includes fields for name, age (14), a reference person (Amandine), well-being status, and interests. The right side lists three project goals: 1. self-care and privacy, 2. adapted behavior with peers, and 3. internships. It also features a date (Le 25 janvier 2023) and a signature line for the child and family.

Pôle Accompagnement Inclusif

SESSAD Le Tandem



• Autodétermination



Développer les principes de l'autodétermination en amenant l'enfant à exprimer ses choix est un axe de travail développé par le service.

L'équipe utilise des moyens divers (images, pictogrammes, supports en Facile à Lire et à Comprendre...) pour permettre à l'enfant d'exprimer ses choix au quotidien.

Des supports tels que des plateaux de jeux ou des jeux de cartes ont été élaborés par les professionnels afin d'aider l'enfant à s'exprimer dans le cadre de son projet personnalisé.

En début d'année scolaire, l'ensemble des enfants est convié à un temps d'expression autour des activités qu'ils aiment faire. Les professionnels s'appuient ensuite sur cette sélection pour proposer des remédiations.

Pôle IME

Logique de parcours et places manquantes sur le territoire

Dans le cadre du partenariat qui nous unit au PCPE, nous avons accueilli deux jeunes à hauteur de deux demi-journées hebdomadaires, en mettant en place un accompagnement spécifique d'une éducatrice spécialisée.

Cette mobilisation de moyens particuliers à destination d'un accueil de situations complexes (parfois en utilisant des CNR (Crédit Non Renouvelable) ou dans le cadre du PCPE) avait pour objectif d'éviter les ruptures de parcours de ces deux jeunes enfants, de travailler en amont un accueil spécifique en prévision d'une entrée future (faute de place et sur des temps spécifiques possibles par l'établissement en plus de son effectif total).

La réussite de ce projet a été pleine et entière puisque à l'issue de plusieurs mois d'accompagnement, l'établissement a pu intégrer à mi-temps et de façon pérenne ces deux jeunes dans les effectifs de l'IME à la rentrée de septembre 2022.

Pôle Accompagnement Inclusif



SESSAD Le Tandem

- Aider l'enfant dans l'élaboration de son projet professionnel ou d'orientation

En collaboration avec les établissements scolaires, les professionnels du service accompagnent l'enfant dans son projet professionnel. Les éducatrices soutiennent la recherche de stage en entreprises en aidant l'enfant à réaliser ses demandes auprès des entreprises. En 2022, 5 lieux de stages ont été trouvés.

L'utilisation des transports en communs est également travaillée pour les adolescents afin qu'ils soient autonomes dans leurs déplacements.



- Soutenir l'enfant dans l'acceptation de soi et des autres

Au travers d'évènements ou de journées à thème, les professionnels du SESSAD amènent l'enfant à travailler sur l'acceptation de soi, de ses spécificités et de celles de ses pairs. Ces aptitudes ont été travaillées en 2022 au travers de l'évènement "Les kilomètres du cœur" ou en participant à des activités avec le Comité Départementale de Sport Adapté où les enfants ont rencontré d'autres situations de handicap.

Pôle IME

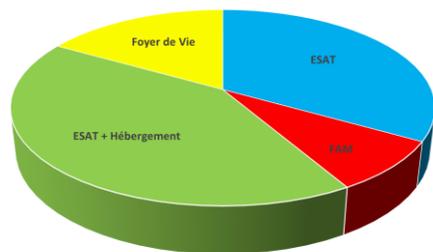
3 jeunes de l'IMPRO ont été orientés vers le secteur adulte (ESAT du Nivolet APEI de CHAMBERY; ESAT de Chantemerle; FAM du Noiray).



La recherche régulière de stages au sein d'établissements partenaires du territoire permet de les préparer au mieux à leur vie d'adultes, de développer au maximum leurs capacités d'apprentissages théoriques et pratiques, leurs compétences sociales, relationnelles, d'autonomie.



ORIENTATIONS PRÉVUES
DES JEUNES ACTUELLEMENT EN AMENDEMENT CRETON



Pôle Accompagnement Inclusif



SESSAD Le Tandem



• Logique de parcours

Afin de soutenir le parcours de l'enfant, les professionnels du SESSAD, en collaboration avec les établissements scolaires et les familles, sont mobilisés lors des périodes de changements dans la vie de l'enfant.

L'équipe a proposé en 2022, un atelier de préparation au collège à 6 enfants en dernière année d'école élémentaire (3 du SESSAD, 3 de la classe de référence).

Néanmoins, les décisions d'affectations dans les établissements scolaires arrivent tardivement (juin/juillet) ce qui met à mal ce travail de préparation.

Des stages d'immersion en IME ont été également proposés à trois enfants afin de valider leur projet d'orientation.



EMAS & Co

• Appuis et conseils

Une des missions principales de l'EMAS & Co est d'éviter les ruptures de parcours. Pour cela, l'EMAS intervient auprès des professionnels des établissements scolaires pour apporter appuis et conseils en lien avec la situation d'élèves ayant des besoins particuliers. En 2022, l'équipe intervient dans 18 établissements scolaires différents.

Lorsque l'équipe est sollicitée pour des enfants notifiés vers un service ou établissement médico-social, l'équipe veille à transmettre ses observations et à assurer le relais auprès des professionnels qui accompagneront l'enfant.

En 2022, plusieurs relais ont été effectués vers le CAMPS ou vers des DITEP.

Pôle IME

- **Problématique des situations complexes**

L'IME fait face à de plus en plus de situations complexes, de troubles du comportement, de handicaps psychiques, nécessitant de plus en plus un accompagnement en « un pour un » et un besoin grandissant d'accompagnement de soins, d'appui médical par les partenaires de soins.

Cela a pour conséquence de mettre à mal l'organisation entière de l'IME, et de provoquer parfois la peur et l'inquiétude de certains jeunes que nous accompagnons au quotidien.

L'objectif permanent en 2022 a été de parvenir à sécuriser les jeunes accueillis et leur accompagnement. L'équipe cadres a toujours fait en sorte d'être présente en soutien et relais des personnels pour « sécuriser » une ou des situation(s) difficile(s) qui « ne tient (tiennent) pas ».

L'orthophoniste et la psychologue n'ont souvent pas pu assurer leurs prises en charge ou suivis car elles ont été sollicitées pour « contenir » les troubles du comportement, manifestations de colère ou d'angoisses de jeunes.

Pôle Accompagnement Inclusif



SESSAD Le Tandem

- **Connaissance du territoire**

Afin d'accompagner le parcours de l'enfant ou de l'adolescent les professionnels du SESSAD élargissent, en 2022, leur connaissance des partenaires du secteur pour profiter des compétences de chacun des acteurs du territoire.

L'équipe SESSAD a organisé différentes rencontres avec les acteurs du territoire : Le CAMSP, les services du Val de Crène, les services sociaux du territoire, le CMP... Il est à noter comme point de difficulté le partenariat avec le soin.



EMAS & Co

- **Connaissance du territoire**

Au cours de l'année 2022, l'EMAS & Co présente ses missions à différents acteurs du territoire.

L'équipe rencontre également différents partenaires : DITEP La Ribambelle, DITEP La Ravoire, Pôle Ressource Handicap "Le Carrousel", PCPE porté par l'APEI de Chambéry, CAMSP de Chambéry ...

II- Le Secteur Enfants et Adolescents en action

3- La réponse aux besoins sur le territoire

Pôle IME

Nous précisons que par « troubles du comportement » nous entendons : violence, gestes auto-agressifs et hétéro-agressifs, mise en danger de certains jeunes et pour autrui. Ces situations de violence ont généré des angoisses et d'autres troubles auprès des autres jeunes. Certains ont pu faire remonter des événements et inquiétudes en rentrant à la maison. Des enfants se sentaient en insécurité, plongés dans un environnement anxiogène qui a amené certains à exprimer à leurs parents la peur de venir à l'IME le matin ou qui a induit un comportement agité voire violent à la maison « par réaction » des situations vécues la journée.

Et concomitamment, des professionnels se sont épuisés à force de subir des violences au quotidien.

Si l'IME a toujours répondu au besoin d'accueil et d'accompagnement de nombreuses situations complexes du territoire, la limite en 2022 a été la mise en danger des enfants accueillis et des professionnels. Certains troubles du comportement ont engendré des violences envers les salariés et ont provoqué trois arrêts de travail en 2022, par suite de coups reçus.

Dans le cadre de ces violences, Le CVS a alerté sur l'urgence d'un devoir d'action de la part de la direction de l'APEI et des partenaires pour obtenir des moyens supplémentaires. Les familles du CVS ont assuré la direction et les équipes de l'IME de leur soutien.

A l'instar du Directeur Général et du Président qui ont rédigé un courrier à l'ARS, la Présidente du CVS (en accord avec la direction de l'établissement, le Président de l'APEI et le directeur général), a adressé un courrier d'alerte à l'ARS et à la MDPH concernant les moyens et les conditions d'accompagnement de l'IME de Marlioz, notamment concernant les besoins éducatifs, médicaux et paramédicaux des jeunes TSA au sein de l'établissement.

Pôle Accompagnement Inclusif

En 2022, le Pôle Accompagnement Inclusif de l'APEI voit son activité évoluer.

- **Extension de l'agrément du service**

Quatre places supplémentaires sont ajoutées au seize existantes pour couvrir les zones blanches notamment celles de l'Avant Pays Savoyard.

Deux professionnelles sont recrutées, une éducatrice à 0.8 ETP et une psychomotricienne à 0,25 ETP. En 2022, seuls 2 jeunes sont domiciliés sur le territoire de l'Avant Pays Savoyard.

Au 31.12.22, aucun jeune ne relève de ce territoire (aucun sur liste d'attente).

- **Handicaps plus importants**

En 2022, le SESSAD accueille des enfants présentant une déficience intellectuelle plus importante. Plusieurs de ces enfants sont en attente de place en IME.

Il est noté un besoin d'accompagnement éducatif et paramédical plus important.

- **Augmentation activité EMAS**

L'activité de l'Equipe Mobile d'Appui à la Scolarisation augmente de 280 %. Le départ de l'infirmière intervenant à 0.2 ETP est remplacé par un temps éducatif de 0.2 ETP.

Pôle IME

Répit week-end :

Le dispositif de répit week-end remplit amplement les missions assignées dans le cadre des besoins du territoire, avec une file active de 20 à 23 familles en 2022 : les familles sont satisfaites de l'accompagnement et demandent parfois davantage de fréquence d'accueil, un bilan des week-ends est envoyé tous les lundis (cahier transmission, mail partenaires.) pour chaque enfant.

Cependant, le bilan du dispositif fait apparaître des limites en termes d'accompagnements et de besoins de territoire : La demande est plus forte que l'offre, un seul établissement de répit n'est pas suffisant sur le territoire.

La mixité des âges des jeunes accueillis (de 8 ans à 19 ans), des profils des jeunes (TSA, Troubles psychiques) posent également problème : les interactions sociales des jeunes avec déficience moyenne/légère avec des jeunes ayant des troubles psychiques importants (profil CHS ou IME/ITEP) sont sources d'angoisses ou parfois de violences impactant fortement les plus sensibles et/ou les plus jeunes.



II- Le Secteur Enfants et Adolescents en action

4- Le partenariat avec les familles

Pôle IME

Communication avec les familles :



Conseil des enfants

Les représentants des enfants et adolescents ont tenu tout au long des CVS de 2022 à présenter aux familles chacun des groupes avec leur fonctionnement (picto, organisation du temps et des activités), leurs agendas hebdomadaires et leurs projets principaux.

> on a u la chance pendant les vacances de pouvoir faire du théâtre avec les colporteurs de rêve.

On a même fait un spectacle devant les famille et des camarade des autre foyer a la fin de la semaine.



> pendant les vacance on a été a Walibi au parc animalié et plein d'autre activité c'était vraiment bien.



> Depuis pas longtemps on a les jeux extérieur les petit son conten ca faisait longtemps qu'on attendait



Outre l'exercice de concentration nécessaire, ces présentations aux familles en CVS ont permis de connaître plus précisément les activités d'accompagnement dans le quotidien, le professionnalisme requis pour mettre en place tous les outils de façon organisée et l'imagination des professionnels qui doivent s'adapter à chacun des projets individualisés.

*Les jeunes ont voté pour leurs représentants.
← Exemple d'une des présentations faites par les représentants du CVS jeunes.*

Pôle Accompagnement Inclusif



SESSAD Le Tandem

- Echanges réguliers avec les familles

Au travers d'appels téléphoniques, de rencontres au service ou de visites à domicile, l'équipe du SESSAD entretient des liens réguliers avec les familles chaque semaine.

Les professionnels rendent compte des événements marquants observés lors des séances d'accompagnement. Ils proposent aussi une écoute attentive et bienveillante aux familles qui ont des questionnements sur le comportement de leur enfant ou sur d'autres sujets (orientations, apprentissages...)

- Le temps fort de l'année : l'élaboration du Projet Personnalisé d'Accompagnement

Afin de construire l'accompagnement du jeune, l'équipe sollicite chaque année les familles afin qu'elles puissent exprimer leurs attentes quant à l'accompagnement de leur enfant par le SESSAD. Le temps de rencontre permettant l'élaboration du Projet Personnalisé d'Accompagnement permet de co-construire les objectifs de l'accompagnement pour l'année à venir.

Pôle IME

Outils de communication

Les outils de communication avec les familles se sont améliorés notamment par les cahiers et les notes de Direction qui avaient été mises en place.

Soirées signées

Depuis 2019, tous les deux mois une soirée signée, animée par l'orthophoniste, est proposée aux familles de l'IME et du secteur adulte pour celles qui souhaitent s'initier. Elles ont pour objectif l'apprentissage des signes du quotidien aux familles, autour d'un moment ludique et convivial. En effet, l'APEI d'Aix-les-Bains utilise la méthode gestuelle MAKATON, permettant de favoriser la communication et la compréhension des personnes en situation de handicap. Lors de ces soirées, les familles et jeunes sont systématiquement accompagnés de l'orthophoniste de l'IME ainsi que d'autres professionnels formés à la méthode MAKATON (éducateurs, psychologue,). Cette méthode est utilisée quotidiennement à l'IME et de plus en plus en secteur adulte.



Pôle Accompagnement Inclusif

•Temps de rencontres et de convivialité

L'équipe est en recherche continue de supports permettant une mobilisation plus importante des familles. En 2022, l'équipe a proposé une rencontre lors de la rentrée scolaire qui a permis de rassembler plus de la moitié des familles autour de la projection de photos des accompagnements réalisés en début d'année.



EMAS & Co

L'EMAS & Co attache une grande importance à travailler avec l'ensemble de la communauté éducative qui intervient auprès de l'enfant. Les parents sont systématiquement sollicités par les établissements scolaires avant toute intervention de l'EMAS.

L'équipe prend contact avec eux téléphoniquement afin qu'ils puissent apporter des éléments complémentaires à ceux apportés par l'école sur la situation de leur enfant.

II- Le Secteur Enfants et Adolescents en action

5- Les projets communs au sein du pôle

Pôle IME

PROJET D'ACTIVITE POLE ENFANT	
INTITULE DU PROJET	Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
ELABORE PAR	Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
DATE DE REDACTION DU PROJET	Cliquez ou appuyez ici pour entrer une date.

LE PROJET D'ACTIVITE S'INSCRIT DANS UN PROJET DE SERVICE / ETABLISSEMENT	
Rappel des missions du service / établissement :	
- Favoriser l'intégration sociale de l'enfant ou de l'adolescent (habiletés sociales, communication)	
- Développer l'autonomie dans les actes du quotidien (hygiène, déplacement,...)	
- Favoriser l'épanouissement (confiance en soi, responsabilité...)	
Objectifs principaux du projet (en lien avec missions du service, évolutions recherchées/envisagées)	
- Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.	
- Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.	
- Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.	
- Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.	

ENFANTS CONCERNES PAR L'ACTIVITE	
Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.	Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.	Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.	Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.	Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.	Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

DEROULEMENT (Nombre de séances, évolution envisagée...)	
Lieu de l'activité :	Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
Date(s) de réalisation du projet :	Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
Professionnel encadrant l'activité :	Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Trame vierge Projet d'activité – Pôle Enfants APEI Page 1 sur 4

Pôle Accompagnement Inclusif

Une trame de « Projet d'activité Pôle Enfant » a été également réalisée dans l'objectif de pouvoir procéder à une évaluation collective des activités aussi bien individuelles que collectives.

Des groupes de travail d'éducateurs coordinateurs du secteur enfants et adolescents ont réfléchi à la création d'outils communs de coordination (projet d'activité, trame de projet personnalisé d'accompagnement, stage...)

MOYENS ACQUIS / ORGANISATION

MOYENS ACQUIS / ORGANISATION

EVALUATION

EVALUATION INDIVIDUELLE

Trame vierge Projet d'activité – Pôle Enfants APEI Page 4 sur 4

III- Le Secteur Enfants et Adolescents - Conclusion et Perspectives

Pôle IME

Fonctionnement en Dispositif :

L'objectif en 2023 sera de sortir de la logique de service ou d'établissement pour construire à terme un accompagnement global sur le secteur enfants. Un fonctionnement « en dispositif » permettrait davantage de flexibilité et d'adaptation selon les situations d'urgence, parfois avec du multipartenaires et des doubles prises en charge.

Cependant cela nécessitera une réflexion des ressources dans le cadre de la future négociation du CPOM, et une meilleure connaissance des missions, possibilités et des difficultés du Pôle enfants, en lien avec les partenaires du territoire (ESMS,MDPH...) au regard des besoins repérés pour la personne à accueillir.

Projet d'établissement :

Le projet est en cours d'actualisation depuis de nombreux mois. Les axes et objectifs pour les années à venir tiendront compte des orientations définies lors de la négociation du CPOM à venir et des thématiques abordées dans le Projet Associatif Global de l'APEI en lien avec les besoins du territoire (inclusion, auto-détermination, travail avec les familles...).

Pôle Accompagnement Inclusif



SECTEUR TRAVAIL PROTEGE / TRAVAIL ADAPTE

... avec deux Entreprises Adaptées : AIX T PRO et LE CHANTEMERLE (66 salariés au total)

... et un Établissement de Services & d'Aide par le Travail : LES ATELIERS DE CHANTEMERLE (164 travailleurs handicapés).



DEUX ENTREPRISES ADAPTÉES : AIX T PRO et LE CHANTEMERLE :

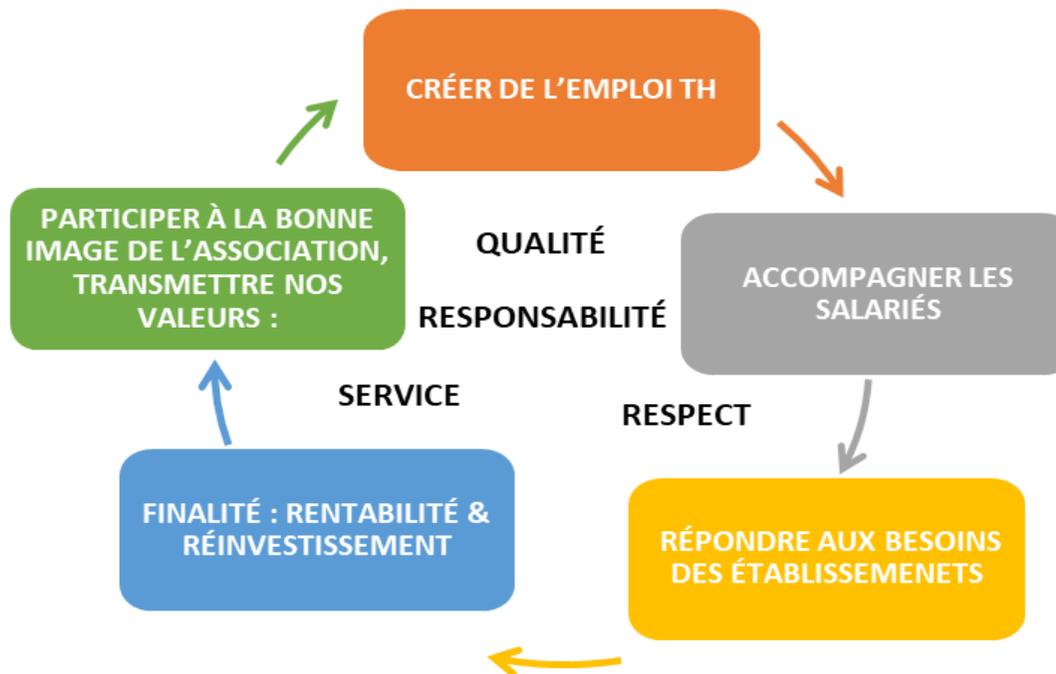
Une entreprise adaptée est une **entreprise du milieu ordinaire**, soumise aux dispositions du code du Travail, qui a la spécificité d'employer **au moins 55 % de travailleurs handicapés** parmi ses effectifs. L'entreprise adaptée permet à ses salariés d'**exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités** afin qu'ils obtiennent ou conservent un emploi.

La mission des Entreprises Adaptées est définie par l'article L5213-13-1 du code du travail, leur cadre d'intervention est précisé par la réforme de 2019 et encadré par un CPOM.

Sa vocation est de **soutenir l'identification ou la consolidation d'un projet professionnel du salarié handicapé** et d'**accompagner la réalisation de ce projet** dans l'entreprise adaptée elle-même ou en dehors d'autres employeurs.

Il s'agit d'activer le triptyque « emploi-accompagnement-formation » selon les besoins et les capacités de chacun, en vue d'un accès durable à l'emploi au sein de l'entreprise elle-même ou auprès d'un autre employeur public ou privé dans le cadre d'une mobilité qui valorise leurs compétences.

L'entreprise adaptée peut ainsi servir de passerelle vers un autre employeur.



Pour mener à bien cet accompagnement, les entreprises adaptées bénéficient d'**aides financières de l'État**, visant à compenser les conséquences du handicap soutenir les actions engagées liées à l'emploi des travailleurs handicapés dans les conditions du contrat d'objectifs et de moyens signé avec l'État.

La France compte environ 800 entreprises adaptées qui emploient 40 000 personnes pour un chiffre d'affaires de 1,4 milliards d'euros.

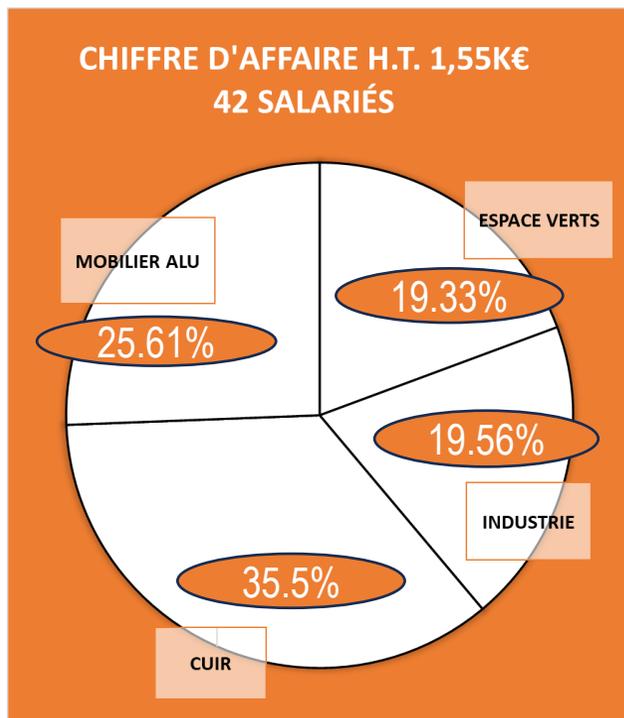
Les Entreprises Adaptées : une logique économique, une mission sociale, une nécessité citoyenne !

DEUX ENTREPRISES ADAPTÉES et DES VALEURS...

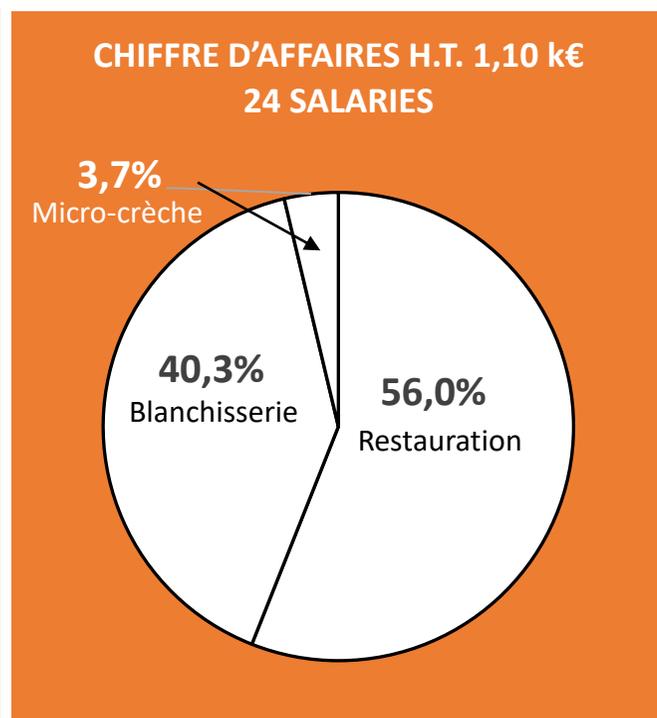
Des équipes de professionnels qui privilégient l'emploi de personnes en situation de handicap.
Une démarche de développement de compétences individuelle et contractuelle.
Des valeurs à votre service : Solidarité, Ecoute, Travail en équipe, Partage, Entre-aide, etc...



AIX T PRO 4 ACTIVITÉS Tournées vers l'INDUSTRIE et le SERVICE



LE CHANTEMERLE 3 ACTIVITÉS Tournées vers le SERVICE



Simone Veil avait fait honneur aux dirigeants d'Entreprises Adaptées préfaçant le livre édité par l'UNEA "Et pourtant elles tournent !"

"Ils ont décidé de créer ou de diriger une entreprise où 80% minimum de leurs salariés sont des personnes fragiles ou fragilisées par la vie. Ils fédèrent avec talent et non sans

obstacles, ceux que la vie n'a pas aidés. Est-ce, parce qu'on est sourd, diabétique, opéré du cœur, relevé d'un accident de la route ou marqué par une déficience de naissance, que l'on n'est pas compétent ?

Ils apportent à leurs employés ce que l'on attend de leur travail : salaire, dignité, fierté, d'appartenir au mouvement de ceux qui participent à un collectif et au-delà à l'économie de leur pays.

Le plus bel hommage que l'on puisse rendre à ces dirigeants du 3ème type, est de prendre quelques minutes de notre temps pour entrer dans leur entreprise... »

I – ORGANISATION ET CHIFFRES :

A - Présentation des activités :



AIX T PRO

L'EA « AIX-T-PRO » est présente sur 3 pôles d'activités

- Le Pôle espaces verts composé de 9 ouvriers et d'un responsable d'exploitation. Creation et Entretien d'espaces verts pour les entreprises et les particuliers.



- Le Pôle industrie concerne plusieurs ateliers encadrés par un responsable d'exploitation et un chef d'équipe. Les ateliers assurent des taches de montage mécanique (secteur automobile et enrouleurs), une activité de métallerie (perçage, pliage, poinçonnage, soudure, découpe de métaux, contrôle qualité) ainsi que la conception et réalisation de mobilier industriel en aluminium.



- Le Pôle Cuir concerne 3 activités encadrées par un responsable d'exploitation et un chef d'équipe : le stockage et la gestion logistique de matière première, le ponçage, la découpe et la refente de matière ("kits" dédiés au montage de sacs à mains). Partenariat avec une quarantaine de sites maroquiniers de luxe en France.



LE CHANTEMERLE

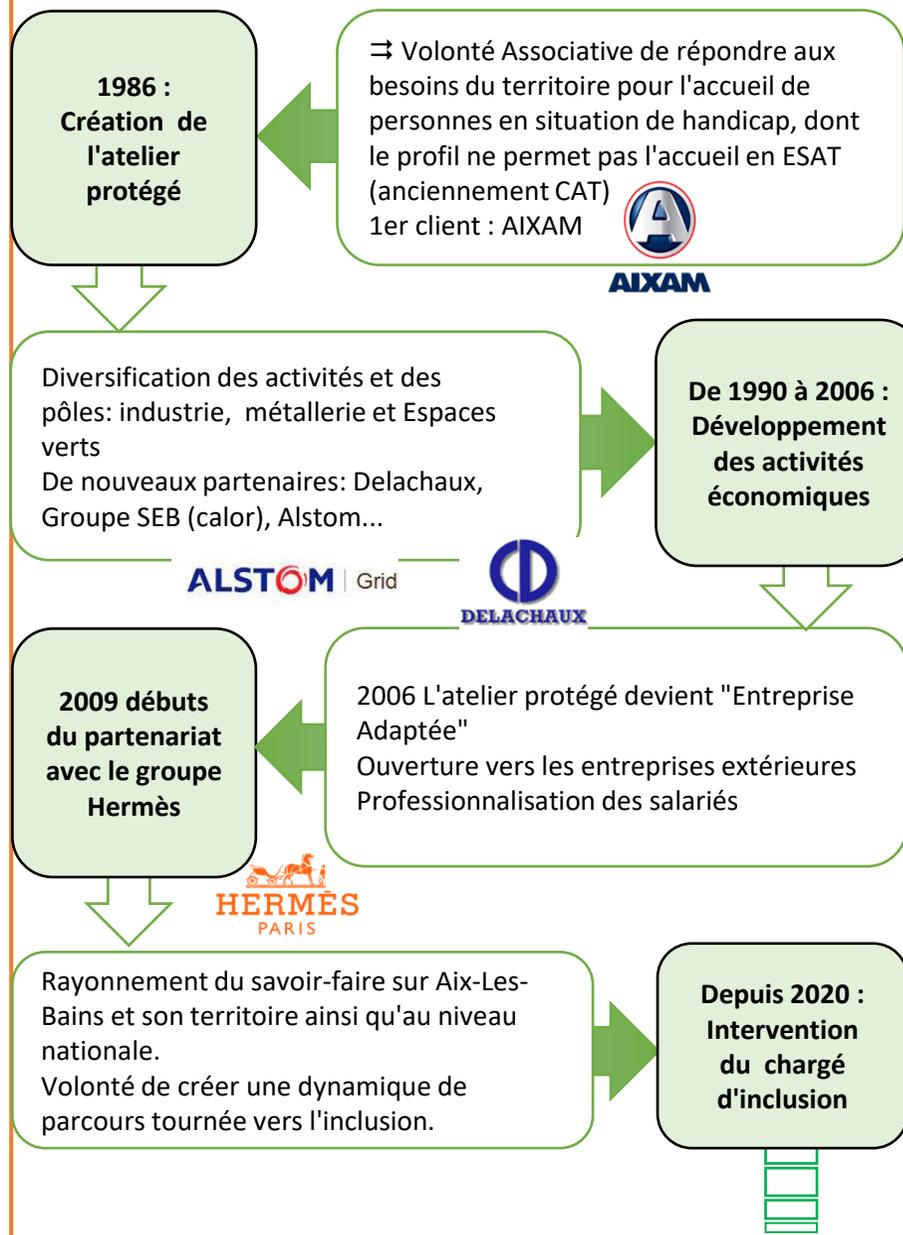


L'EA Le Chantemerle a développé ses différentes activités en fonction de l'évolution des besoins internes de son Association gestionnaire et en même temps, en tenant compte des besoins liés à son environnement et de son territoire d'implantation.

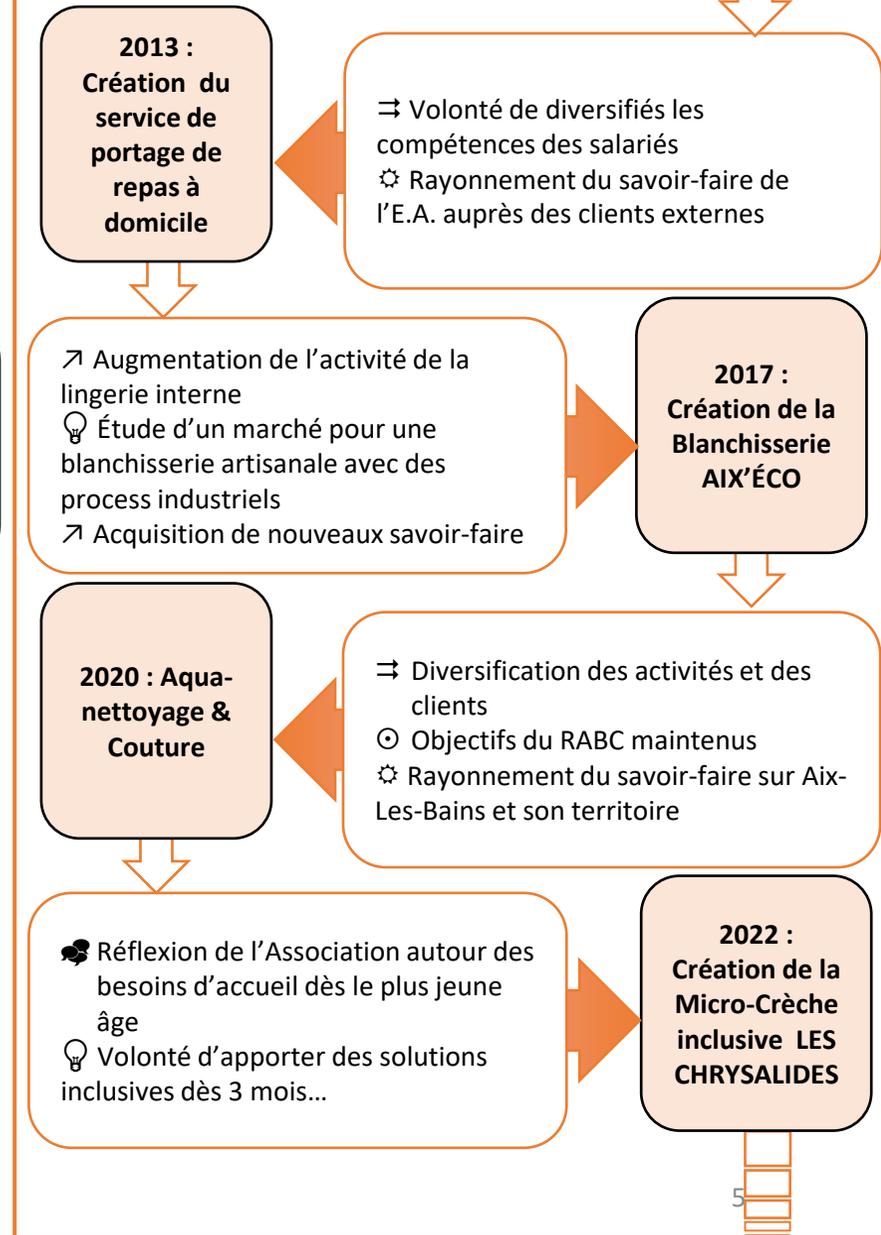
- Augmentation du nombre de repas fabriqués pour les structures de l'APEI
- 💡 Besoin d'une restauration d'entreprise pour l'externe
- Acquisition de nouvelles compétences pour les salariés

2010 :
Création du
restaurant E.A.
LE
CHANTEMERLE

AIX T PRO



LE CHANTEMERLE



B – Organigramme :

AIX T PRO

Alain BELLET
Directeur EA Aix T Pro
630 Bd JJ Herbert 73100 AIX LES BAINS
04 79 35 48 63
a.bellet@apei73aix.org

Gary IACCARINO
Responsable Production
06 15 40 90 33
g.iaccarino@apei73aix.org

POLE COMMERCIAL
1 ETP chargée d'affaires
0.77 ETP secrétaire commerciale
04 79 35 48 63
c.favre@apei73aix.org

POLE CUIR
Patrick COQUAND 1ETP
Responsable
d'Exploitation
04 79 35 48 63
p.coquand@apei73aix.org

POLE INDUSTRIE
Jean Christophe MENDEZ
1 ETP
Responsable d'Exploitation
04 79 35 48 63
jc.mendez@apei73aix.org

POLE ESPACES VERTS
Olivier GENAND 1 ETP
Responsable d'Exploitation
04 79 35 48 63
o.genand@apei73aix.org

1 ETP
Chef d'équipe

1 ETP
Chef d'équipe

9 ETP
Ouvrier espaces
verts

7.75 ETP
Opérateur

12.86 ETP
Opérateur

0.5 ETP
Technicien CAO
DAO

1 ETP
Agent maintenance
industrielle

1 ETP
Chauffeur
Livreur

LE CHANTEMERLE

Sophie COMBAZ
Directrice EA Le Chantemerle
43 Chemin des Simons 73100 AIX LES BAINS
04 79 88 05 15
s.combaz@apei73aix.org

**RESTAURANT
LE CHANTEMERLE**
Isabel BRELIVET
Responsable
d'exploitation
04 79 88 05 15
lechantemerle@apei73aix.org

**BLANCHISSERIE
AIX'ÉCO**
Michèle LEDRAN
Responsable
d'exploitation
04 79 63 78 74
blanchisserie@apei73aix.org

**MICRO CRÈCHE
LES CHRYSALIDES**
Catherine MARINO
Responsable
d'exploitation
04 82 29 88 70
microcreche@apei73aix.org

8 ETP
Agent Polyvalent de
Restauration

1 ETP
Chef d'Équipe

1 ETP
Auxiliaire
Puéricultrice

2.2 ETP
Chauffeur Livreur

1 ETP
Chauffeur Livreur

2 ETP
Assistante Petite
Enfance

7,33 ETP
Agent de
Blanchisserie

0,25 ETP
Agent de Service
Intérieure

• 3 ETP
Prestation de
Services

C – Répartition et évolution des activités :

AIX T PRO

Détail du CA par activités (les nommer)	Montant 2022	Part dans le CA 2022
Activité n°1 : CUIR	549622,17	35%
Activité n°2 : MOBILIER ALUMINIUM	396572,07	26%
Activité n°3 : ESPACES VERTS	299301,53	19%
Activité n°4 : METALLERIE	112285,03	7%
Activité n°5 : SOUS TRAITANCE INDUSTRIELLE	190665,53	12%
Total CA 2022	1548446,33	

Avec un chiffre d'affaires en hausse : 1548 k€ vs 1264 k€ (2021), notre résultat est en dessus de nos prévisions.

La reprise économique constatée en 2021 se confirme et s'accroît en 2022.

Activité n°1 : CUIR

Un Chiffre d'affaires en forte hausse en lien avec les besoins grandissant des sites clients et nouveaux partenaires. La formation et la montée en compétences des collaborateurs ainsi que l'accompagnement par les clients maroquiniers permettent d'améliorer notre productivité et ainsi d'absorber le volume souhaité en production tout en garantissant la qualité des produits.

Activité n°2 : MOBILIER ALUMINIUM

Une hausse de chiffre d'affaires de l'ordre de 14% (347 k€ en 2021). la diversification des clients locaux et les commandes régulières de nos clients habituels (nationaux et internationaux) nous assurent une continuité d'activité pour 5 personnes en situation de handicap.

Activité n°3 : ESPACES VERTS

L'activité se développe (CA +12% vs 2021) au travers des interventions dites classiques (tonte, élagage, débroussaillage..) mais également avec des prestations d'aménagements extérieurs, petite maçonnerie, plantations, réalisations en bois recyclés..

Activités n°4,5 : METALLERIE ET SOUS TRAITANCE INDUSTRIELLE

les activités métallerie et sous-traitance industrielle se relancent après les années Covid, la métallerie avec un marché en hausse de l'ordre de 30% vs N-1 et plus modérément le secteur montage mécanique : +5%

LE CHANTEMERLE

Activités	CA HT	%
Activité n°1 : RESTAURANT TRAITEUR	139 025,00 €	12,62%
Activité n°2 : PORTAGE DE REPAS	466 504,00 €	42,34%
Activité n°3 : LOCATION DE SALLE - PRESTATION DE SERVICES	10 426,00 €	0,95%
Activité n°4 : BLANCHISSERIE	435 736,00 €	39,54%
Activité n°5 : COUTURE- CREATION	8 409,00 €	0,76%
Activité n°6: Micro crèche	41 790,00 €	3,79%
Total CA 2022 HT	1 101 890,00 €	

Le chiffre d'affaires globale réalisé est de 1 101 890 € HT. Il est en hausse de 231 310 € HT soit 26,56 % par rapport à 2021.

Activités n° 1-2-3 Restauration (56 % du CA ht - 616 k €)

La part de l'activité restaurant au sein de nos activités continue de diminuer et représente **13 %** de notre CA global, la fréquentation du restaurant a du mal à repartir, les changements d'habitudes pris lors de la période covid perdurent.

L'activité portage de repas à domicile (**43 % du CA ht**) continue d'être développée, notamment avec l'intégration de la livraison des repas pour le CIAS d'Aix-les-Bains.

Activités Blanchisserie n° 4-5 (40,30 % du CA ht- 444 k €)

L'année 2022 nous a permis d'atteindre les objectifs de chiffre d'affaires projetés pour un équilibre de fonctionnement.

Si le résultat a été impacté par les fortes augmentations d'énergies et matières, le socle clientèle, la montée en compétences de l'équipe et l'organisation sont des atouts pour préparer la pérennisation de l'activité dans les meilleures conditions pour les années à venir...

Activité Micro-crèche n°6 (3,7 % du CA ht - ouverture 01/09/2022)

C'est un projet à 750 000 € d'investissements qui a ouvert ses portes à la rentrée de septembre 2022. 4 salariés accueillent 12 enfants tous les jours dont 4 porteurs de handicap.

Au-delà d'un accueil inclusif de qualité, c'est l'opportunité, une nouvelle fois, de développer des compétences et de semer la graine de l'inclusion dès le plus jeune âge !

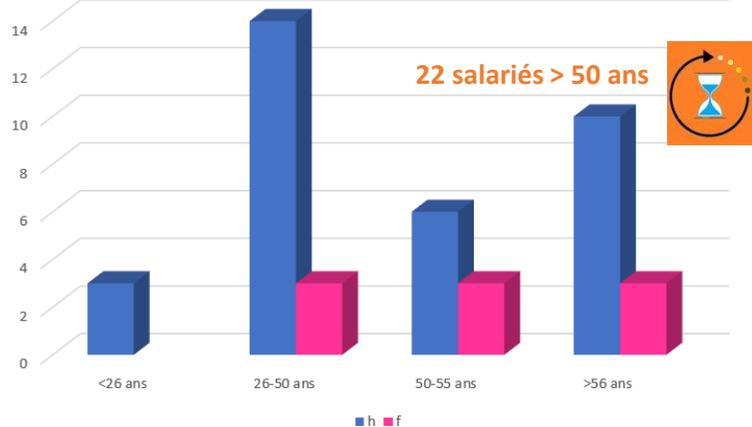
II – DES HOMMES ET DES FEMMES :

A - Tableaux récapitulatifs :

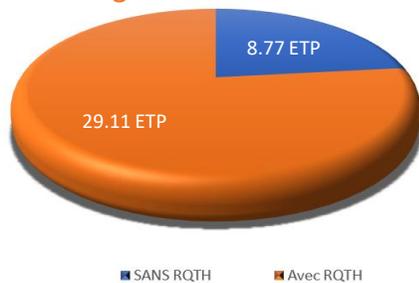
AIX T PRO

REPARTITION DES SALARIES

42 salariés



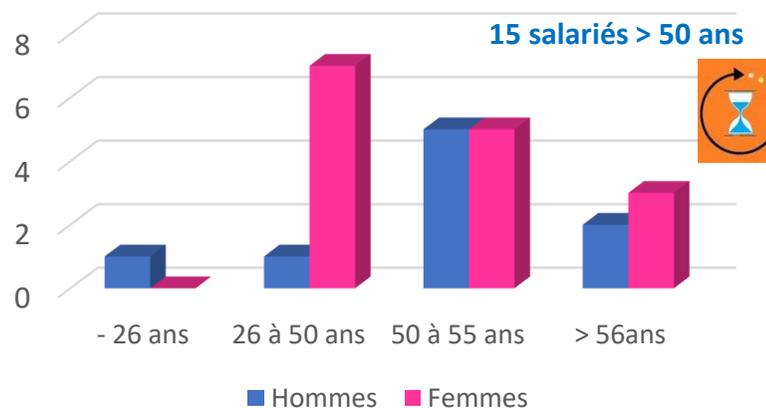
TAUX de Salariés avec RQTH
Agrément : 27.8 ETP



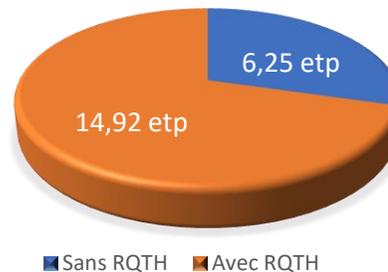
LE CHANTEMERLE

24 salariés

Répartition des salariés



TAUX SALARIES AVEC RQTH
AGRÉMENT : 16,5 ETP



Un salarié a pris un congé sans solde afin de se former et se réorienter dans le domaine de l'aide à la personne.

Un départ en retraite et un salarié en incapacité de travail suite à des soucis de santé.



Un salarié en mis à disposition à la mairie de Cognin en vue d'une embauche.

2 départs volontaires pour projets personnels

B – Accompagnement Social et professionnel des salariés :

AIX T PRO

- L'essentiel de cet **accompagnement social** est réalisé par l'encadrement de proximité, le chargé d'inclusion, l'assistante sociale de l'APEI.

Les sujets fréquemment abordés restent autour des dispositifs de la protection sociale, de la santé, de la prévoyance, du logement....En 2022, c'est :

- 21 entretiens individuels.
- 6 salariés accompagnés
- Suivi de dossier environ 35 heures
- Au total environ 555 heures d'accompagnement

Un projet de réunion sur le thème de la retraite à destination des salariés de l'EA est à l'étude. Avec un souhait d'organiser de façon ponctuelle sur le pôle « travail » une permanence de l'assurance retraite.



- Les salariés arrivent pour partie après des évaluations faites en partenariat avec Pôle et Cap emploi, AISP La passerelle...Dans le cadre de **l'accompagnement professionnel**, certaines actions ont pu être mises en place :

- 5 stages dont 2 PMSMP(mise en situation en milieu professionnel en entreprise)
- 1 PMSMP sur le pôle espaces verts
- 1 PMSMP sur le pôle industrie avec cap emploi, fin de carrière
- 1 convention signée avec ESPOIR73, orientation MDPH
- 1 stage pour un travailleur ESAT, découverte de l'Entreprise adaptée
- 1 Convention avec Agir 'H sur la partie Conception de mobilier aluminium
- Mise à disposition de 2 salariés en entreprises pour une période de 6 semaines
- Prestations externes chez le client Millet paysage et tutorat de 2 apprentis en espaces verts (niveaux BTS et CAP)
- Mise à disposition d'un salarié aux espaces verts d'une mairie en vue d'embauche



- Le projet d'entreprise affiche une volonté forte d'accompagner les salariés dans leur évolution professionnelle notamment au travers de formations internes et externes : **>350 heures de formations**

- 1 salarié : Formation FCO transport de voyageurs et marchandises
- 1 salarié : Formation référent sur la machine de découpe numérique
- 4 salariés : Formation sensibilisation à l'autisme
- 2 salariés : Formation nouvelle activité pole cuir
- 1 salarié : Formation sur logiciel DAO/CAO
- 4 salariés : Formation entretien petits matériels en espaces verts...

LE CHANTEMERLE

- **L'accompagnement social** est réalisé par les chargées d'exploitation, attentives au parcours social de chacun des salariés

> 10 h par salarié

Les responsables ont un rôle de conseil, de soutien et orientent vers les interlocuteurs compétents (internes à l'association :

psychologue, assistante sociale, SAVS ou externe comme le médecin du travail par exemple) Nous partageons le constat avec les SPE, qui dans un environnement de quasi plein emploi, accompagnent de plus en plus de personnes en grande précarité, peu formées et plutôt en fin de carrière professionnelle. L'accompagnement proposé par les

responsables d'exploitation s'oriente de plus en plus souvent vers cet accompagnement social, avec les partenaires au détriment des accompagnements techniques, métiers et de parcours professionnels.

- Les responsables d'exploitation encadrent chaque activité et prennent en charge **l'accompagnement professionnel**. Ils organisent l'équipe dans l'accomplissement des différentes missions en tenant compte des techniques et des contraintes liées aux activités. Les fiches de postes sont travaillées avec le référentiel métier : polyvalence, professionnalisation et l'acquisition d'expérience.



En 2022 nous avons accueilli :

13 stagiaires de divers horizons pour faire découvrir nos métiers et recruter (PMSMP), pour valider une orientation ou accompagner une démarche de retour vers l'emploi (stages, PMSMP)

> 2 400 h/an

- Pour accompagner les salariés dans leur évolution professionnelle, le Chantemerle s'engage sur 3 axes :

- 1- La formation des responsables d'exploitation
- 2- la mise en place des formations techniques
- 3- la mise en place des formations facilitant les

> 200 h/an

parcours professionnels et la pérennisation de l'emploi,

la sécurité au travail, la santé, la lutte contre les troubles musculosquelettiques. D'autre part, nous sommes dans la 2ème année d'accueil d'un apprenti en BTS transport et logistique.



IV – PERSPECTIVES ET ENJEUX :

AIX T PRO

En 2022 nous avons poursuivi le travail engagé depuis quelques années,

Nos enjeux restent identiques :

- **Améliorer le management** et renforcer notre positionnement comme animateur et moteur du terrain
- Poursuivre **le travail de formation** des salariés et de l'encadrement
- **Travailler à la polyvalence** des nouveaux salariés et assurer une continuité des savoir-faire suite aux départs en retraite de salariés expérimentés
- Poursuivre les démarches 5S, **amélioration continue** dans les ateliers
- Depuis septembre 2022, en cohérence avec la **démarche qualité**, l'association a fait le choix de positionner un salarié sur un poste de QHSE (qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement) permettre de former le nombre de personnes qu'il convient, d'adapter les postes pour les rendre plus facilement accessible, en améliorer l'ergonomie et la productivité et sécuriser les processus de production
- D'un point de vue plus concret, le travail entrepris par l'équipe **inclusion** en lien avec les encadrants de l'entreprise adaptée commence à aboutir, Une embauche en CDI en entreprise extérieure devrait se concrétiser courant 2023 et deux salariés du pôle cuir ont acquis assez d'expérience pour être employables en maroquinerie.



LE CHANTEMERLE

2022 a été une année de développement et pérennisation de nos activités, nous allons continuer dans cette dynamique et :

- **Améliorer nos organisations** et gagner en efficacité afin de dégager du temps pour s'ouvrir encore plus vers l'extérieur...
- S'appuyer sur notre organisation pour améliorer nos **démarches qualités et RSE. (RABC, HACCP, etc)**



- **Accompagner nos équipes, et garder les salariés dans l'emploi (âge, problématiques sociales...)**

Se mettre en situation d'inclusion et demander un agrément auprès de la DREETS pour les CCD Tremplin.

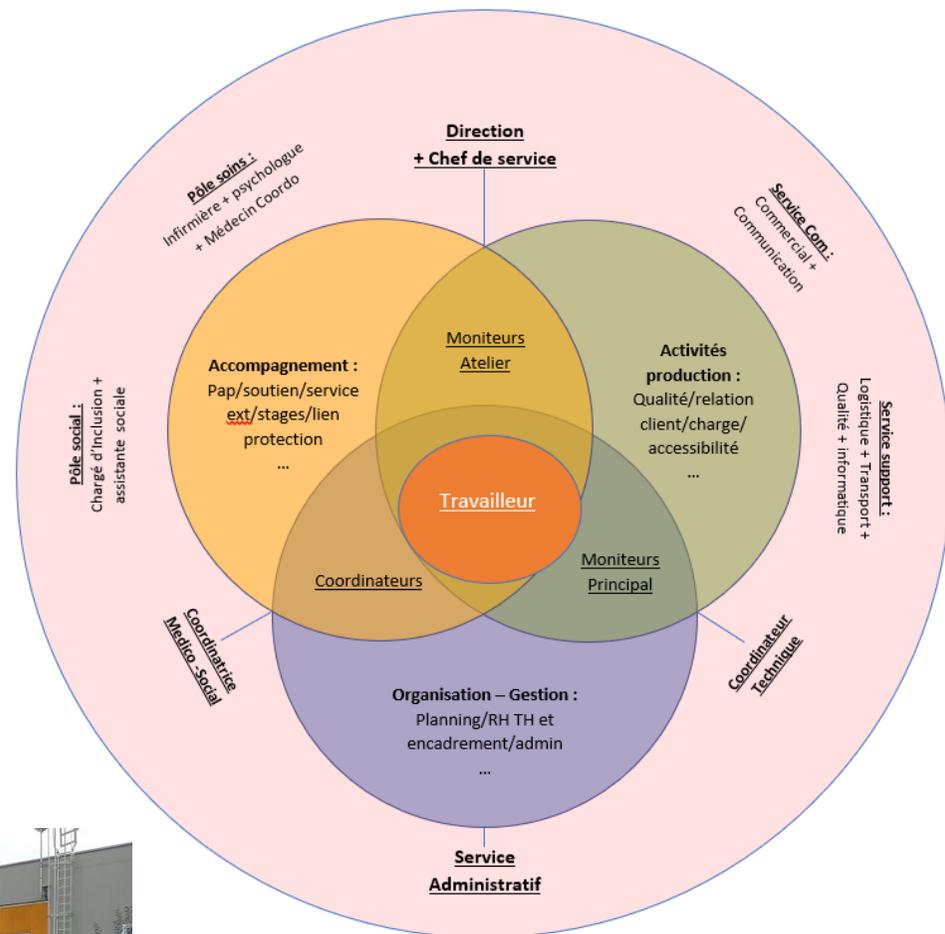
Un ESAT : Les Ateliers de Chantemerle

L'ESAT Les Ateliers de Chantemerle est chargé d'offrir des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel aux personnes en situation de handicap dont les capacités de travail ne leur permettent pas, momentanément ou durablement, de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée. Il est chargé de mettre en œuvre ou de favoriser l'accès à des actions d'entretien des connaissances, du maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale.

Par son agrément, l'ESAT accueille 164 personnes qui disposent d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) délivrée par la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées).

Chaque personne accueillie a un Projet d'Accompagnement Personnalisé (PAP) dans lequel deux dimensions indissociables sont présentes : les activités de soutien et celles à caractère professionnel.

Les activités de soutien ont pour objectif le développement et le maintien des acquis conditionnant l'exercice de l'activité à caractère professionnel ou étant nécessaires à cet exercice



Les différentes activités professionnelles commerciales, outre leur nécessité dans le cadre du projet professionnel de chaque personne, contribuent au financement du fonctionnement de l'ESAT et permettent de répondre aux aspirations du plus grand nombre.

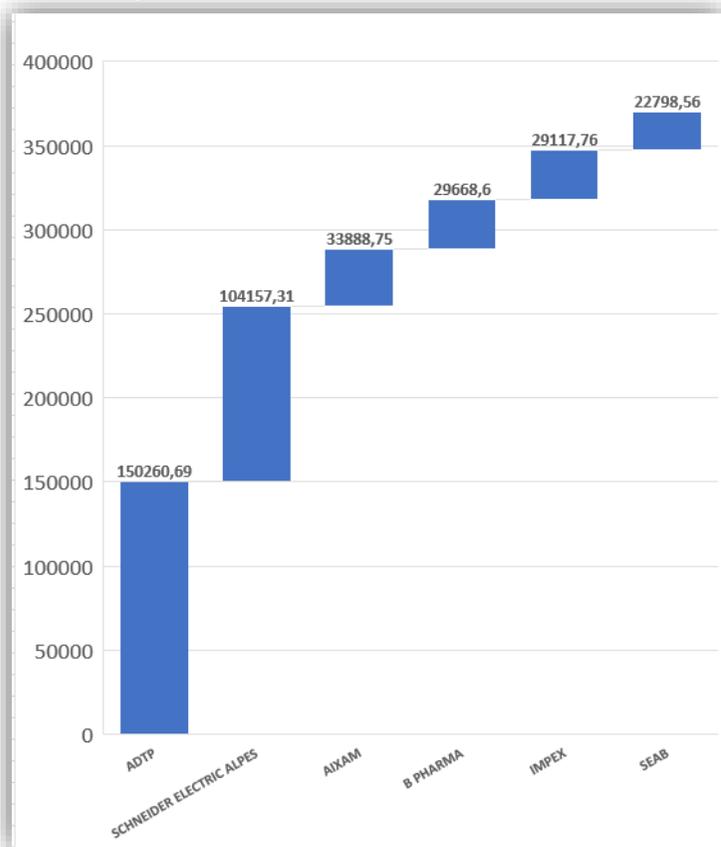
Les Ateliers de Chantemerle: DES VALEURS

Des équipes de professionnels qui accompagnent les personnes en situation de handicap à travers des activités de production

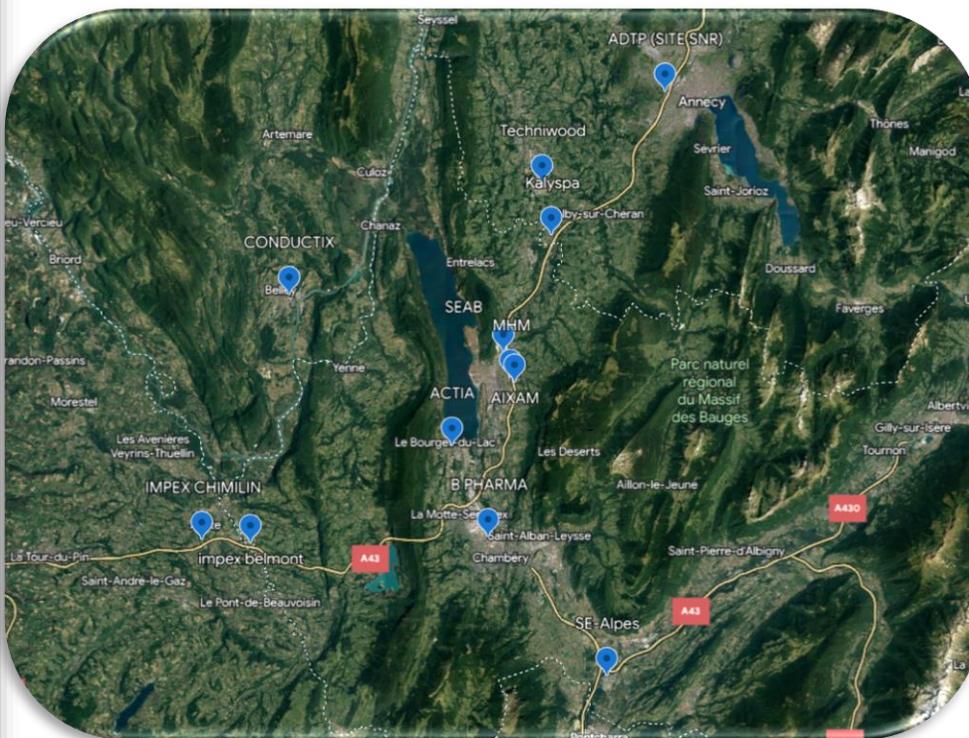
Une démarche de développement de compétences individuelle et contractuelle.

Des valeurs à votre service : Solidarité, Ecoute, Travail en équipe, Partage, Entre-aide, Inclusion etc...

Principaux Clients sous-traitance industrielle



Cartographie de la clientèle

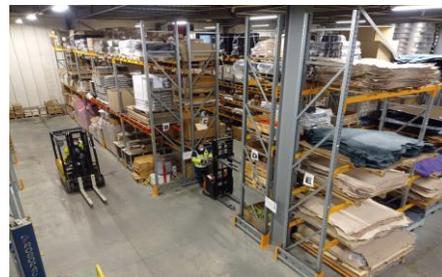
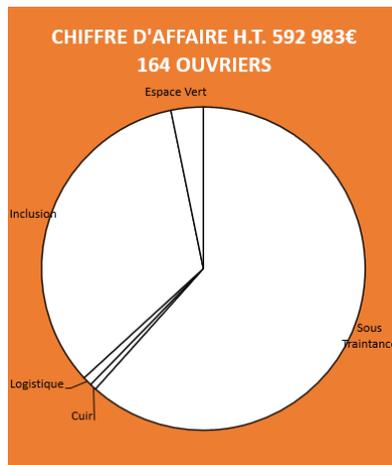


I – ORGANISATION ET CHIFFRES :

Activité de production

L'ESAT propose différents pôles d'activité

- **Le Pôle Sous traitance**, qui propose une diversité d'activités de production (Conditionnement/assemblage mécanique/cablage)
- **Le Pôle Logistique** qui intervient en support des ateliers de production de l'esat et de l'EA.
- **Le Pôle entretien et aménagement d'espaces verts** au service des entreprises et des particuliers.
- **Un Pole Cuir** qui oeuvre sur l'optimisation de la consommation de matière première
- **Un pole inclusion** pour accompagner les personnes en prestation (ou mise à disposition) au sein des entreprises.



Action medico-social

AUTONOMIE SOCIALE	
Gerer les situations sociales	21h
Permis AM	8h
PROFESSIONNALISATION	
Utilisation du transpalette Manuel	305h
PERFECTIONEMENT DES ACQUIS	
Remise à niveau individuelle en Français en vue de la formation CAP petite enfance	50h
Remise à niveau individuelle en Maths en vue de la formation CAP petite enfance	74h
ACTIONS DE SOUTIEN	
Atelier prévention des TMS animés par un kinésithérapeute + Mise en place de l'Eveil Musculaire quotidien	305h
Sensibilisation MAKATON	7h

458 heures de formation à destination de 25 travailleurs

312 heures de soutien à destination de 57 travailleurs

L'équipe encadrante dispense également tous les jours des formations . L'accompagnement médico-social comprend également chaque jour des entretiens individuels, la construction des projets personnalisés, un lien régulier avec les familles, des bilans, évaluations, étude des candidatures sur liste d'attente, conseil aux familles et travailleurs en attente de place, lien constant avec les partenaires pour une cohérence de l'accompagnement, mise en place de réunions autour des situations complexes, recherche d'établissements et de nouveaux partenariats, réflexion autour de la vie de l'établissement et la diffusion d'évènements, information sur les possibilités de loisirs extérieurs, etc.



L'ESAT a pu décerner 10 médailles du travail: 6 argent (20ans) 4 vermeil (30ans)

II - INCLUSION PROFESSIONNELLE

A) Accompagnement projet professionnel

Notre mission :

Assurer le suivi des travailleurs en situation de handicap, accompagner les entreprises vers l'action d'inclusion, grâce à une double expertise : médico-sociale et professionnelle.

Entretenir le partenariat et le travail en réseau sur l'inclusion du territoire.

Nos actions préalables :

- Recueil les attentes et les besoins des travailleurs en lien avec leur projet d'accompagnement personnalisé,
- Positionnement du travailleur sur ses capacités, compétences, appétences, valeurs..,
- Accompagnement à la précision du métier et du poste visé,
- Définition des étapes à mettre en place (outils, axes d'améliorations, formations...).

Nos actions vers l'emploi :

- Contact auprès des entreprises et centres de formations,
- Préparation des travailleurs au milieu ordinaire de travail (savoir-être, posture professionnelle, outils, CV, lettre de motivation, entretiens...),
- Accompagner à la mobilité et à l'autonomie.

Nos actions vers les structures d'accueil :

- Mise en place d'un suivi régulier sur le terrain,
- Sensibilisation des entreprises au milieu du handicap et de l'inclusion,
- Évaluations professionnelles régulières des travailleurs,
- Adaptation des postes, des horaires, d'outils internes,...

Nos actions en lien avec la MDPH :

- Participation mensuelle aux EPE,
- Mise en place et suivi des stages MISPE.

B) Stage

a) ESAT -> Extérieur	b) Extérieur -> ESAT
- 5 vers EA APEI - 4 vers milieu ordinaire extérieur APEI	- 12 MISPE (MDPH) - 1 depuis ESAT Menton

c) DUODAY

30 participants dans 14 structures différentes sur 2 départements

C) Prestation de service

a) ESAT -> EA APEI	b) ESAT -> Extérieur APEI
- 31 travailleurs	- 6 travailleurs

D) Mise à disposition

a) ESAT -> EA APEI	b) ESAT -> Extérieur APEI
- 5 travailleurs	- 2 travailleurs

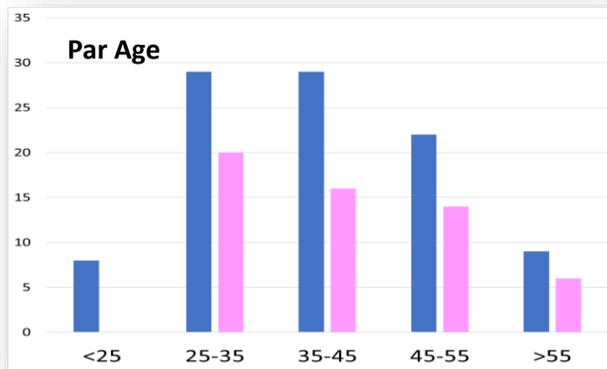
E) Projets et perspectives

- Formation qualifiante CPHTI (niveau VI) du chargé d'inclusion
- Développement du service inclusion, 2 personnes supplémentaires pour 1 ETP (à partir de novembre 2022)
- Application du nouveau décret "Plan de transformation des ESAT"
- Développement de l'auto-détermination des travailleurs dans l'accompagnement pour leur projet professionnel

III- Des hommes et des femmes

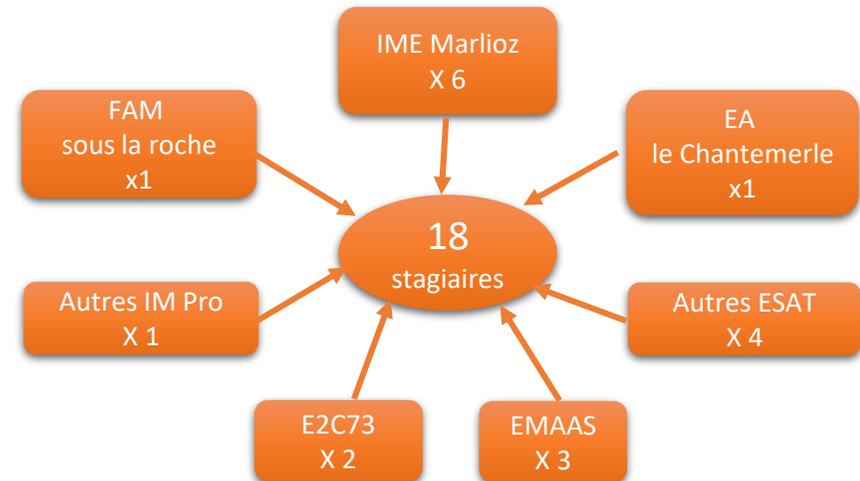
1- Tableaux récapitulatifs

Les personnes accueillies en 2022



Adultes décrits selon leur déficience principale	Nombre	%
Déficiences Intellectuelles	78	48
Trouble du psychisme, du comportement ou de la concentration	76	46
Trouble de la parole et du langage (Hors troubles dus à une surdité)	1	1
Déficience Motrice	3	2
Déficience Viscérales, métaboliques, nutritionnelles	6	4
TOTAL	164	100

Les stagiaires accueillis en 2022



Chaque semaine, 5 jeunes de l'IME participent à un atelier externalisé au sein de l'ESAT. Cette initiative encourage l'inclusion professionnelle des jeunes de l'IME, favorise l'acquisition de compétences et renforce les liens avec le milieu professionnel. Les activités proposées varient en fonction des opportunités.



Cette année, 4 Personnes ont pris leur retraite, tandis que 2 autres ont été contraints de quitter leur emploi en raison de problèmes de santé.

En outre, un groupe de dix personnes demeure en attente d'une solution viable pour mettre fin à leur carrière professionnelle.

2- Ressources Humaines

Alain BELLET

Directeur

630 Bd JJ Herbert 73100 AIX LES BAINS

04 79 35 48 63

a.bellet@apei73aix.org

1 ETP

Cheffe de service

1 ETP

Coordinateur technique

0.8 ETP

Coordinateur Medico-social

1 ETP

QHSSE

1 ETP

Chargé d'inclusion

1.5 ETP

Service administratif

16.35 ETP

Moniteur d'atelier

2 ETP

Moniteur principal

4 ETP

Coordinateur

0.1 ETP

infirmière

1 ETP

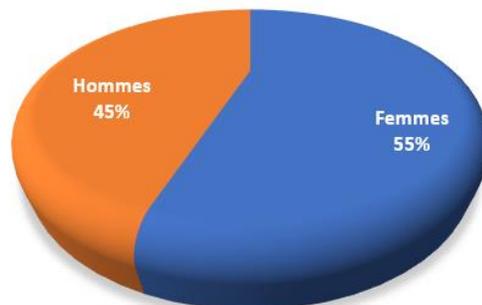
Chauffeur

0.2 ETP

psychologue

1 ETP

Magasinier



Faits marquants

1 Direction de transition de janvier à juin

Absence de cheffe de service de janvier à octobre

1 Coordinatrice de parcours faisant fonction partielle de cheffe de service

Absence de la fonction support "chargé d'affaires Commerciales" de Mars à Décembre

1 Nouveau directeur depuis juin

recrutement d'une cheffe de service en octobre

Départ en retraite d'une salariée après plus de 30 ans de service au sein de l'APEI

Mise en place de la fonction support "QHSSE"

Intégration d'un Alternant Conseiller d'Insertion Professionnelle (1ETP)



IV- Perspectives et enjeux

En 2023 l'ESAT devra s'adapter aux différents points fixés par le Décret de transformation des ESAT du 13 décembre 2022:

- Les travailleurs en situation de handicap en ESAT ont accès à des formations professionnelles.
- Une instance de qualité de vie au travail est créée.
- La référence à la capacité de travail minorée des travailleurs en situation de handicap est supprimée dans le processus de notification CDAPH.
- Les travailleurs en situation de handicap en ESAT ont le droit d'expérimenter différents types d'entreprises, en créant un droit aux allers-retours entre les différents types d'entreprises et d'établissements.
- Un carnet de parcours et de compétence est mis en place pour chaque travailleur en ESAT qui permettra lors de l'entretien annuel des travailleurs d'évaluer leurs compétences et besoins en formations

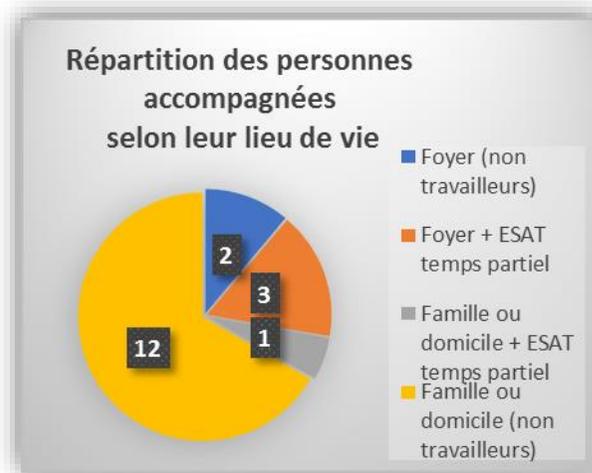
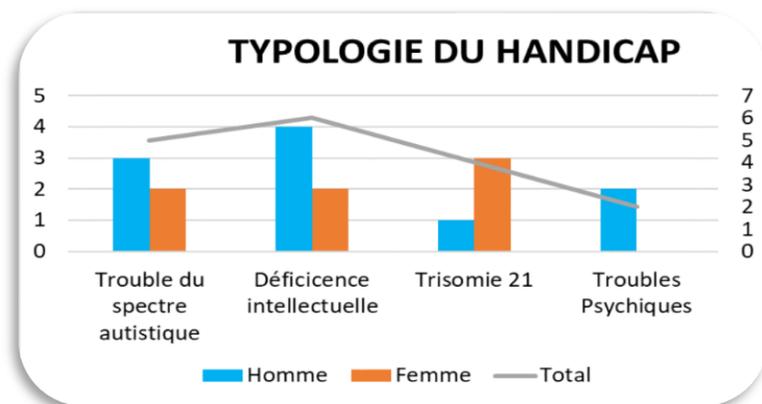


Actuellement, l'ESAT accueille un groupe de 10 personnes qui sont en attente de diverses mesures d'accompagnement. Parmi elles, une personne est en attente de Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM), huit personnes attendent une place en Foyer de Vie (FDV), et une personne est en attente de Service d'Accueil et d'Activité de Jour (SAAJ). Malheureusement, aucun de ces individus n'a encore reçu de proposition de sortie vers ce type d'établissement spécialisé. Nous continuons à travailler pour répondre à leurs besoins et leur offrir les services appropriés, en espérant que des opportunités de placement se présentent.

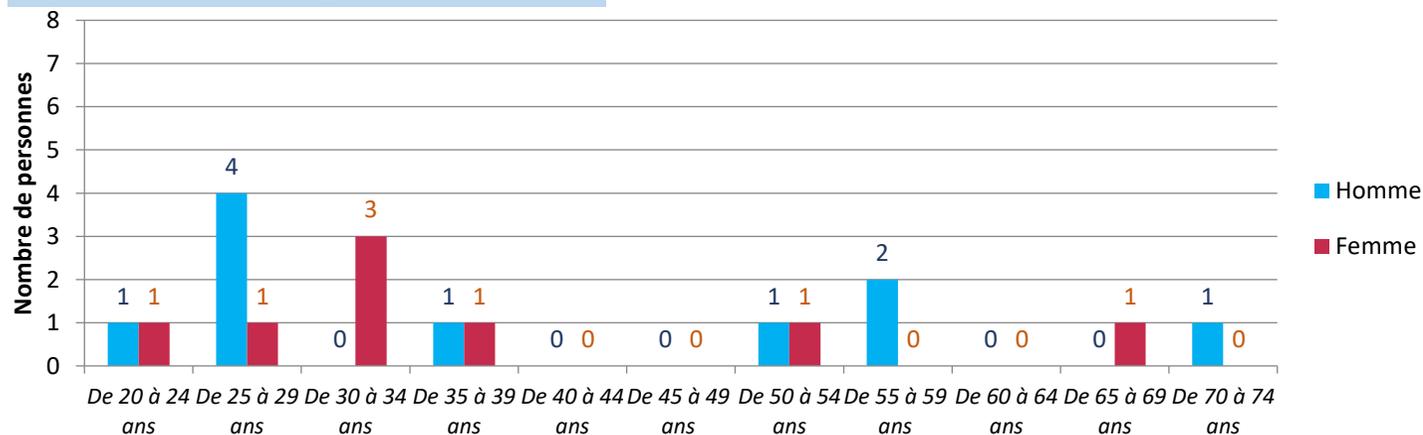


SERVICE D'ACCUEIL ET D'ACTIVITES DE JOUR

Le SAAJ s'adresse à des adultes à partir de 20 ans domiciliés sur le territoire social d'Aix-Les-Bains. L'orientation est prononcée par la Commission des Droits et de l'Autonomie. Il a un agrément de 12 places soit une « file active » de 18 personnes.



Pyramide des âges SAAJ 2022



Alain BELLET
 Directeur SAAJ
 630 Bd JJ Herbert 73100 AIX LES BAINS
 04 79 35 48 63
 a.bellet@apei73aix.org

1 ETP
 Cheffe de service

0.15 ETP
 Secrétaire

1 ETP
 Educatrice
 Spécialisée

0.1 ETP
 Psychologue

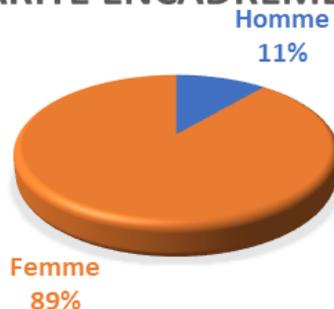
1 ETP
 Monitrice
 Educatrice

0.1 ETP
 Infirmière

1 ETP
 Alternante
 ME

1 ETP
 Accompagnatrice
 Educative et
 Sociale

PARITÉ ENCADREMENT



ACTIVITÉS MISES EN ŒUVRE

À l'intérieur du SAAJ	Nombre de séances	À l'extérieur du SAAJ	Nombre de séances
Activités manuelles	3	Balade	70
Atelier Bois	36	Ciné	12
Atelier communication	19	Courses	48
Atelier cuisine	48	Danse inclusive	6
Couture	21	Musique	48
Evènements festifs	27	Piscine	35
ferme de jours	34	Radio Alto	12
Gymnastique douce	14	Sortie à la journée	17
Jardin	16	Sport adapté	4
Karaoké	48	Tennis	48
Médiation artistique	48		
Photographie	3		
Relaxation	48		
Théâtre	33		

Réorientation en cours : 3 EHPAD, 1 FAM, 9 FV, 1 inclusion

FAITS MARQUANTS

- ✓ **Changement de public :**
 - + de personnes avec des troubles du spectre autistique
 - Vieillesse des personnes
- ✓ **Taux d'encadrement inférieur au besoin d'accompagnement**
- ✓ Incidents : 15
- ✓ **Ecart générationnel : 22 à 72 ans**
- ✓ En attente d'un EHPAD : 3 personnes dont une de 65 ans et l'autre de 72 ans



PRINCIPAUX PARTENAIRES



ESAT les Ateliers de Chantemerle



APEI de Chambéry



Foyer d'Accueil Médicalisé
« Les Fougères »



Foyer de vie « Les Erables »



TABLEAU BUDGETAIRE 2022

	GLOBAL SAAJ
	Réalisé 2022
Charges d'exploitation	41 214,13 €
Charges de personnel	182 700,01 €
Charges de structure	61 750,14 €
TOTAL CHARGES	285 664,28 €
Produits à charge du 73	208 398,42 €
Produits à charge du 74 et 38	19 442,57 €
Facturation famille	27 085,78 €
Autres produits d'exploitation	12,18 €
TOTAL PRODUITS	254 938,95 €
RESULTAT	-30 725,33 €

ENJEUX ET PERSPECTIVES

- ✓ Refonte globale du projet de service
- ✓ Adéquation au besoin d'encadrement du public nouveau
- ✓ Développement de projets inclusifs nouveaux

- ✓ Formation du personnel
- ✓ Pérennisation de l'organisation de séjours chaque année



APEI

« Les Papillons Blancs »

d'Aix-les-Bains et son territoire

Secteur Hébergement et Vie Sociale

Foyers d'hébergement / Service d'Accompagnement à la Vie Sociale et

Dispositif Habitat Inclusif

Le Secteur Hébergement et Vie Sociale est constitué d'une partie Foyers d'Hébergement (FH) avec 4 sites distincts, d'un Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) et d'un Dispositif d'Habitat Inclusif (DHI). Ces établissements et services accueillent des personnes en situation de handicap. Ces deux types d'établissements vous sont présentés ci-dessous en parallèle avec le développement de leurs fonctionnements qui sont bien différenciés mais complémentaires pour répondre à des besoins de prises en charge sur le territoire.

Foyers d'hébergement (FH)



Les Foyers d'Hébergement accompagnent des personnes en situation de déficience mentale, avec ou sans troubles associés, de l'âge de 20 ans à la retraite.



Dans ce cadre, chaque résident des foyers possède une double orientation MDPH : structure d'hébergement non médicalisée et ESAT.



Nous disposons de 4 structures où les travailleurs sont accueillis en fonction de leur degré d'autonomie : Soleil des Cimes, Florilège, Tramway et Patio.



Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) et Dispositif d'Habitat Inclusif (DHI)

Le Service d'Accompagnement à la Vie Sociale a pour vocation de contribuer à la réalisation du projet de vie de personnes adultes en situation de handicap par un accompagnement adapté et prenant appui sur les territoires et les ressources du milieu ordinaire de vie des personnes afin d'en faciliter l'accès. Elles ont toutes une notification d'orientation SAVS prononcée par la Commission des Droits et de l'Autonomie de la MDPH. La finalité de l'accompagnement est l'accès à l'autonomie des personnes en situation de handicap.



Le Dispositif Habitat Inclusif est un dispositif expérimental dont l'agrément de départ est pour 5ans, renouvelable. Ce service est rattaché au SAVS de part ses missions et sa gestion. Les missions du dispositif sont : le soutien à la vie quotidienne, l'animation de la vie sociale et citoyenne et le développement du partenariat.

I - Le Secteur Hébergement et Vie Sociale : *Quelques données chiffrées*

1- Caractéristiques des établissements : *nbre de places et type / financeurs et prix à la place/ files actives/descriptif équipes*

Foyers d'Hébergement

Les places selon agrément :

85 places au total + 2 places d'accueil temporaire

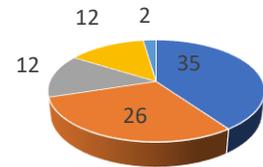
* 35 places sur le Soleil des Cimes

* 26 places sur le Florilège

* 12 places sur le Tramway

* 12 places sur le Patio

Places Foyers d'hébergement



Financement : Conseil Départemental

Une équipe pluridisciplinaire : 47 personnes et 41,7 ETP

1,8 ETP de direction / encadrement

1,3 ETP d'administration et gestion

10,63 ETP de services généraux (SDN, ASI, techniciens)

26 ETP de postes éducatifs

0,08 ETP médecin coordinateur

0,14 ETP assistante sociale

0,75 ETP psychologue

1 ETP infirmière



SAVS et DHI

Les places autorisées et ouvertes :

62 places pour le SAVS

4 places pour le DHI

Financement :

Conseil Départemental pour le SAVS

ARS pour le DHI

Equipe pluridisciplinaire : 13 personnes et 8,6 ETP

1,2 ETP de direction

0,7 ETP d'administration et gestion

0,2 ETP de services généraux (SDN, ASI, techniciens)

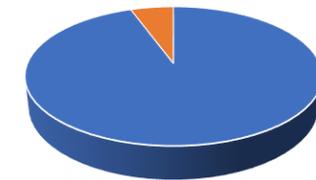
5,9 ETP de postes éducatifs

0,28 ETP assistante sociale

0,16 ETP psychologue

0,3 ETP infirmière

Places SAVS / DHI



**Secteur Hébergement
Foyer Soleil des Cimes
Foyers Appartements**

150b, Avenue Saint Simond
73100 AIX LES BAINS
04 79 61 44 31
c.berlioux@apei73aix.org

1 ETP
Chef de service

0,75 ETP
Psychologue

0,30 ETP
Assistante
Administrative

10,63 ETP
Services généraux

1 ETP
Infirmière

13,10 ETP
Moniteurs (trices)
Educateurs (trices)

7 ETP
Educateurs (trices)
Spécialisés (es)

5,9 ETP
Accompagnant
Educatif et Social

François PRUVOST

Manager de transition (directeur)
Hébergement et Vie Sociale
l.mathiaux@apei73aix.org

1 ETP
Assistante de
direction

0,08 ETP
Médecin
coordinateur

0,28 ETP
Assistante Sociale

Secteur SAVS et DHI

154, Avenue Saint Simond
73100 AIX LES BAINS
04 79 88 96 62
f.blondiaux@apei73aix.org

1 ETP
Responsable de
Secteur

0,16 ETP
Psychologue

0,55 ETP SAVS
0,15 ETP DHI
Assistante
Administrative

5,9 ETP
Educateurs (trices)
Spécialisés (es)

0,30 ETP
Infirmière

0,20 ETP
Services généraux

2- Les candidatures et mouvements : nbre de demandes / nbre d'admissions/ listes attentes / refus motivés...

FOYERS HEBERGEMENT

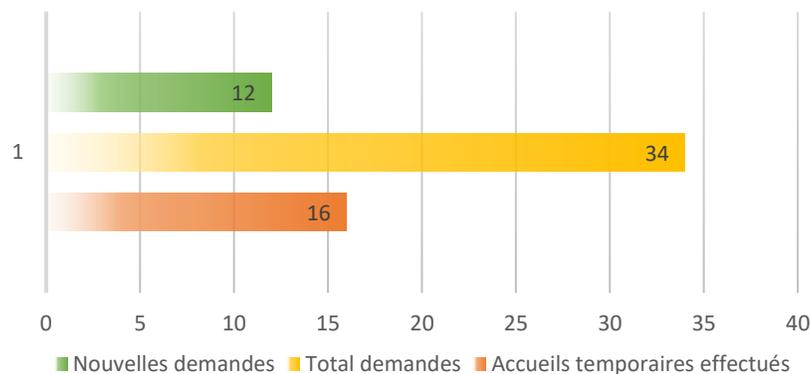
Tout au long de l'année, le secteur des foyers d'hébergement reçoit des demandes soit directement en version papier, soit via la plateforme dédiée « VIA TRAJECTOIRE » et donc des notifications de la MDPH ouvrant des droits à des périodes d'accueil temporaire.

En 2022, **12 nouvelles demandes ont été reçues.**

Ce qui porte la liste d'attente au 31/12/2022, à 34 demandeurs dont 16 ont effectué un accueil temporaire dans le courant 2022.

Seulement 1 personne a été sortante sur les foyers d'hébergement en 2022.

ACCUEILS TEMPORAIRES AU 31/12/2022



SAVS et DHI

Tout au long de l'année, le SAVS reçoit des notifications de la MDPH ouvrant droit à de nouveaux bénéficiaires. Pas de notification MDPH pour le DHI.

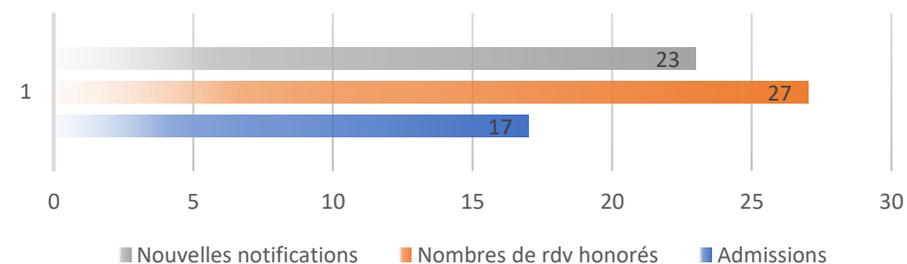
En 2022, nous avons reçu 23 nouvelles notifications MDPH pour le SAVS. 57 courriers ont été envoyés suite à la réception des notifications et une relance de notre part pour les notifications datant de 2021.

En 2022, 27 rendez-vous d'information auprès des personnes pour le SAVS ont été effectués.

17 personnes ont été admises sur le SAVS en file active et 3 personnes sur le DHI.

12 personnes ont été sortantes du SAVS sur 2022 et 2 personnes sur le DHI.

SAVS 2022

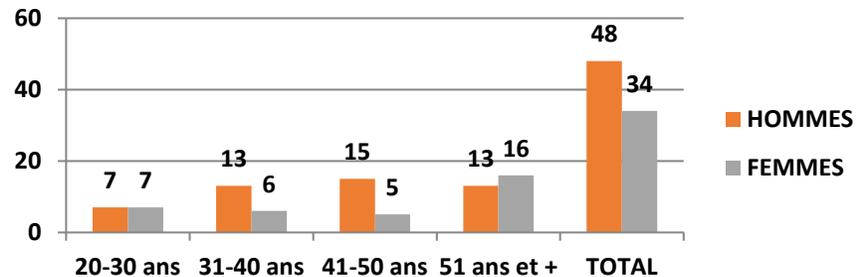


3- Les profils des personnes accompagnées: Répartition/sexes /âges/nombre de nuitées/Mesures de protection

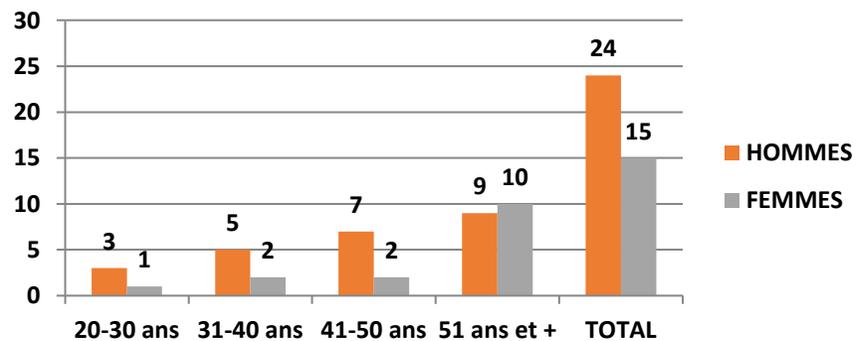
FOYERS HEBERGEMENT

La moyenne d'âge sur les foyers d'hébergement est de 45 ans, avec un nombre plus important d'hommes accompagnés.

Répartition "Hommes/Femmes" pour l'ensemble des foyers



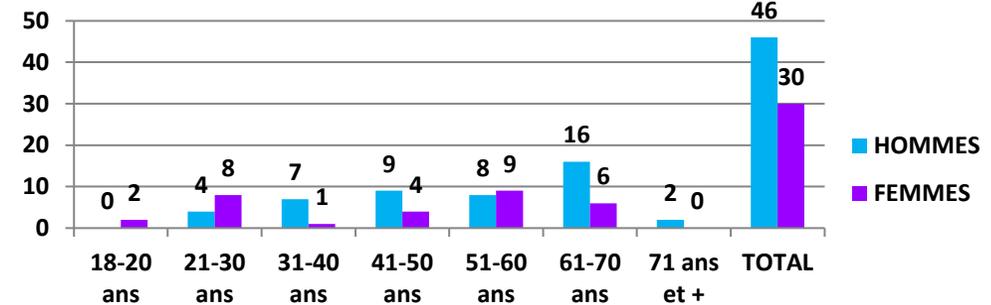
Répartition "Hommes/Femmes" pour le Foyer SDC



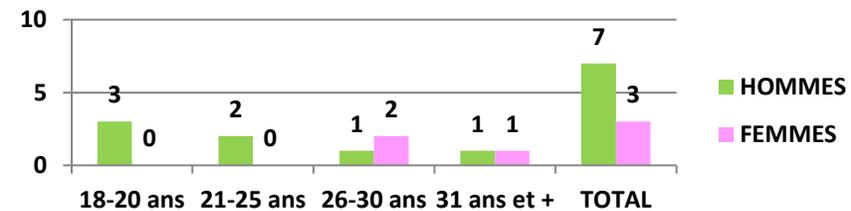
SAVS et DHI

- La moyenne d'âge sur le SAVS est de 48 ans et sur le DHI de 26 ans.
- On constate au niveau de la répartition que nous accompagnons des profils de handicap très variés et un nombre plus important de déficience intellectuelle et troubles psychiques.
- Au niveau du SAVS nous avons une file active qui a fluctué sur l'année avec une proportion qui a tendance à augmenter sur la poursuite de l'activité l'année suivante.
- Au niveau du DHI, 4 personnes en plus ont été admises sur le dispositif.

Répartition "Hommes/Femmes" pour le SAVS



Répartition "Hommes/Femmes" pour le DHI



FOYERS HEBERGEMENT

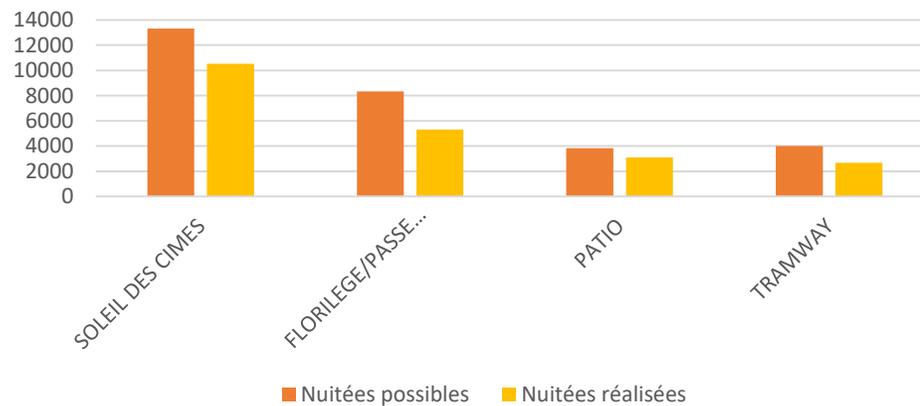
Le nombre de nuitées sur l'année 2022 est de 21590, soit une moyenne de 254 nuitées par résident.

Ce qui nous donne un taux d'occupation de 73,22%.

Nous constatons cependant un nombre de nuitées plus important sur l'année sur le foyer « Soleil des Cimes ».

Règle de facturation des résidents sur les foyers d'hébergement : plus il y a de nuits passées à l'extérieur de l'établissement, plus la participation financière forfaitaire de la personne accompagnée est moindre. Cela explique le taux d'activité finale de l'année pour une capacité d'accueil remplie à 100% (85 lits occupés sur 85 places).

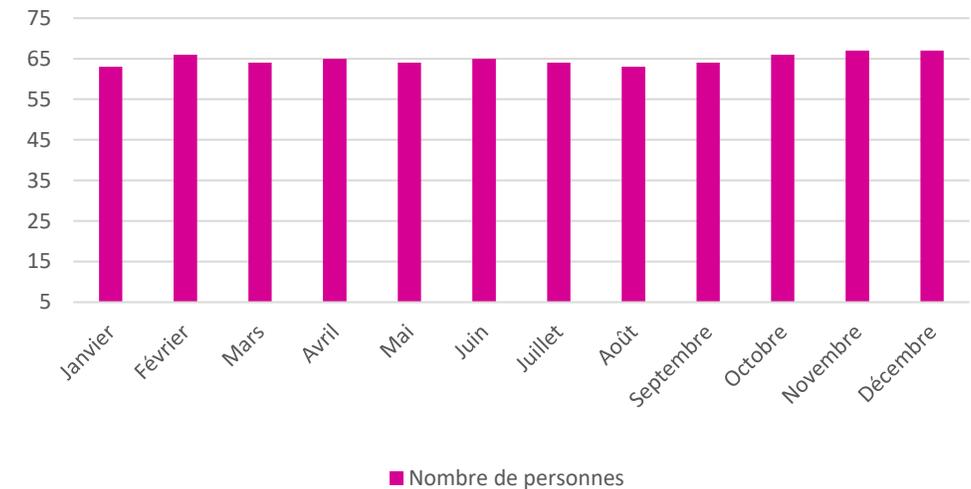
RAPPORT NUITÉES POSSIBLES/NUITÉES RÉALISÉES



SAVS et DHI

Le nombre de personnes suivies au titre de la file active sur 2022 est de 65 personnes. (Nombre de personnes accompagnées par mois de janvier à décembre/12)

Nombre de personnes

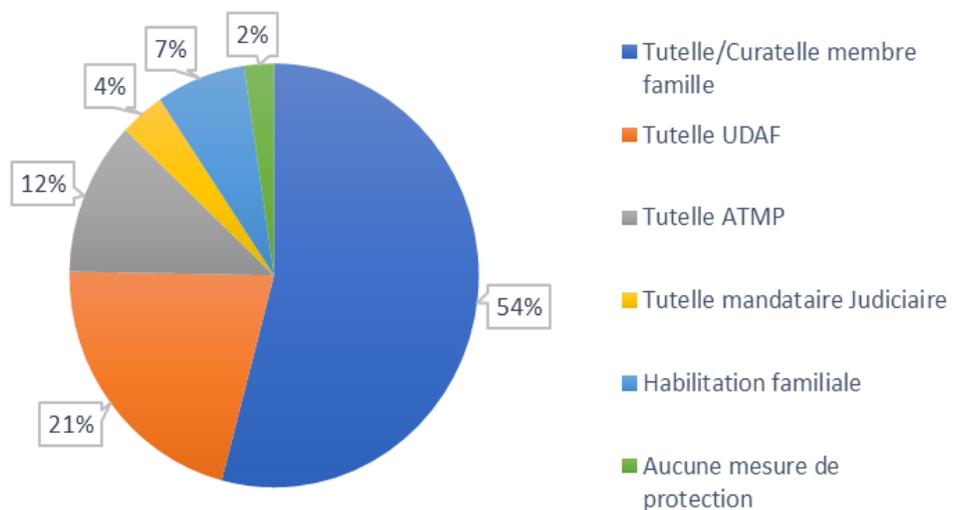


Le nombre de personnes suivies au titre de la file active sur 2022 est de 8 personnes sur le DHI.

FOYERS HEBERGEMENT

Ci-dessous les différents types de mesures de protection en place pour l'ensemble des résidents des foyers d'hébergement en 2022

TYPE DE MESURES DE PROTECTION



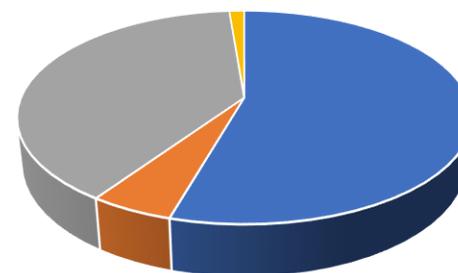
SAVS et DHI

Mesures de protection

SAVS : 43 personnes sous curatelle, 4 sous tutelle, 1 en habilitation familiale et 31 sans mesure de protection.

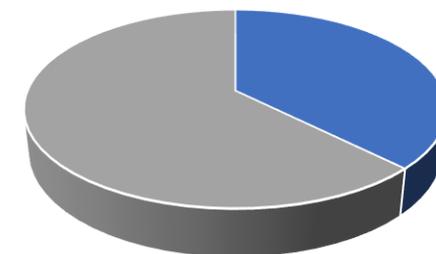
DHI : 3 personnes sous curatelle, 5 sans mesure de protection.

SAVS (%)



- Curatelle 54 %
- Tutelle 5 %
- Sans 39 %
- Habilitation familiale 1 %

DHI (%)



- Curatelle 30 %
- Tutelle 0 %
- Sans 70 %
- Habilitation familiale 0 %

4 - L'accompagnement médical/psychique et la question du vieillissement

FOYERS HEBERGEMENT

La question du vieillissement est centrale sur les Foyers d'Hébergement en 2022 avec des impacts de l'avancée en âge qui deviennent de plus en plus importants au cours de l'année 2022.

Sur les résidents, l'impact de l'avancée en âge produit:

- Un ralentissement de rythme avec des répercussions sur certaines activités : travail, activités sportives.

En effet les ballades doivent être raccourcies ou en plus petits groupes et la gym douce ou le yoga est privilégié et les sports plus « toniques » plus délaissés.

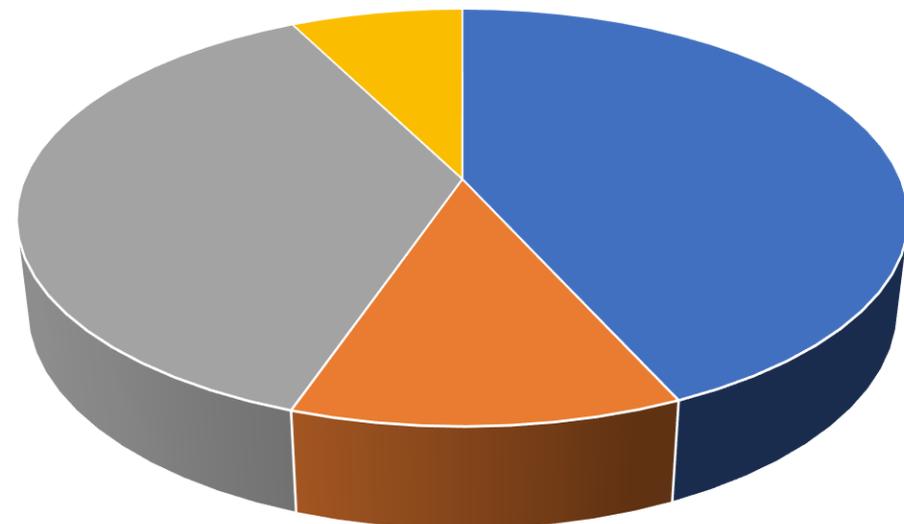
- L'impact psychologique de la dégradation de l'état de santé de certains (Alzheimer ou autres pertes de repères, maladies graves, décès) est important pour de nombreuses personnes accompagnées.

Les allers-retours à l'hôpital, les VSL, ambulances, infirmières libérales sur les unités procurent un environnement en décalage avec la mission première des Foyers d'Hébergement et perturbe les personnes accompagnées.

- Les échanges sont aussi moins fréquents entre eux et nous observons plus d'individualité au profit d'un « recentrage » des énergies individuelles de chacun sur les aspects essentiels de leur quotidien pour faire face à cette plus grande fatigabilité.

SAVS et DHI

Déficiences principales



■ Déficiences intellectuelles ■ Autisme ■ Troubles psychiques ■ Troubles du comportement

FOYERS HEBERGEMENT

La question du vieillissement a aussi un impact très important sur les professionnels:

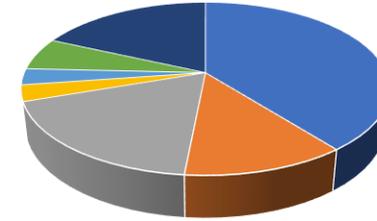
- Impact psychologique dû à la dégradation de l'état de santé de certains
- Besoin de formation sur l'avancée en âge et sur des techniques de relaxation type Snoezelen.
- Garder une dynamique de « vie au foyer » et aider les résidents nombreux en journée à se projeter dans un « ailleurs » que les foyers d'Hébergement
- Besoin d'accompagnement renforcé, parfois en 1 pour 1 pour certains avec des besoins de nursing et de temps d'accompagnement plus importants.
- Besoin de développement de nouveaux partenariats sur le département et hors département au vu de l'urgence d'orientation : EPHAD, FDV, FAM,...
- Organisation de soins extérieurs : accompagnements en rendez-vous médicaux fréquents et en 1 pour 1
- Paradoxe à gérer entre le besoin de temps administratif sur l'extérieur plus important, une présence auprès des résidents plus importantes et la « non-augmentation » de temps éducatifs pour des accompagnements en journée qui ne sont pas financés pour un foyer d'hébergement qui peut accueillir souvent 17 à 20 personnes en journée.

Les impacts sur l'institution peuvent être également cités comme :

- Le blocage des admissions par manque de place : de jeunes de l'IME, d'externes de l'ESAT, de personnes changeant de région, ...
- Le turn-over des professionnels est de plus en plus important.
- Les tensions entre établissements sont possibles
- Le déficit budgétaire se creuse de jour en jour sans pouvoir faire face à des risques de sécurité qui se posent tous les jours

SAVS et DHI

Déficiência associée



- Déficience intellectuelle
- Autisme
- Troubles psychiques
- Troubles visuels
- Troubles auditifs
- Handicap moteur
- Troubles de la communication

L'évolution du public nous laisse observer une grande diversité de troubles.

Nous avons sur le dispositif Habitat Inclusif aujourd'hui 0,3 ETP d'infirmière, 0,1 ETP de Psychologue.

Sur le secteur SAVS, nous n'avons pas d'infirmière et 0,06 ETP de Psychologue.

A noter, la diversité des troubles (principaux et associés) augmentent et la moyenne d'âge également avec une moyenne à 48 ans sur le SAVS.

II - Le Secteur Hébergement et Vie Sociale en action

1- L'inclusion

FOYERS HEBERGEMENT

- **Inclusion grâce aux activités sportives et de loisirs**

Le projet d'animation s'inscrit dans la mise en œuvre d'une valeur forte du projet personnalisé, à savoir, le maintien du lien social.

Les activités proposées étaient en 2022 :

- Diverses activités manuelles avec la MJC d'Aix-les-Bains
- Activités Aquatiques avec la piscine d'Aix-les-Bains
- Football avec AFC Aix
- Arts Plastiques avec Gilles et Gils
- Ateliers créatifs avec Stephin'Up et la Croix Rouge (Scrapbooking, dessin, peinture etc..)
- Médiation Artistique avec Maude Favre
- Sport Adapté avec Sam'Phi
- Ateliers Improvisation avec LIP (Ligue d'Impro de Savoie)
- Escalade avec Roc et Vertiges
- Step avec AGV de Brison-Saint-Innocent
- Médiation Animale

Toutes ces activités ont été agrémentées d'activités ponctuelles (proposées habituellement) mais aussi d'animations imaginées par l'ensemble de l'équipe éducative (soirées à thèmes, soirées musicales, soirées cuisine etc...)

SAVS et DHI

Les partenaires pour le SAVS (nouveaux et existants) :

UDAF, ATMP, Cuisine partagée des Grillons, SAD, MJC, France Présence, Pôle référent PA/PH, Commission 360, CLIC, CCAS pôle prévention, EJF, APEI du Chablais-SAVS, CHS de Bassens, Infirmières libérales, Référentes PH de l'Hôpital de Chambéry, Ecole de la 2^{ème} Chance, Sam'Inspire...



Les partenaires pour le DHI (nouveaux et existants) :

UDAF, La SOLLAR, MJC, Gem Bleu, Association Cogite, ARHM structure autisme, APEI de Chambéry, Epanou unité de vie, EMAAS, Commission 360, Infirmières libérales, Référentes PH de l'Hôpital de Chambéry, Sam'Inspire, Mission locale jeunes...

FOYERS HEBERGEMENT

Animations musicales et dansantes avec ZIGOMATIC, à Musilac ou lors de la soirée « Années 80 », avec le Conservatoire, en activité escalade, arts plastiques, ou encore en improvisation théâtre.



SAVS et DHI



Le SAVS et le DHI ont pour mission de développer le partenariat afin d'apporter les ressources nécessaires dans l'accompagnement des personnes sur la cité.

FOYERS HEBERGEMENT

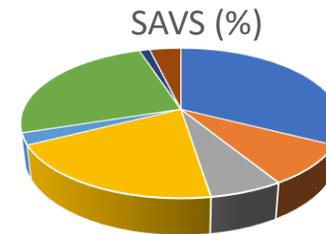


Ateliers arts plastiques et improvisation théâtre

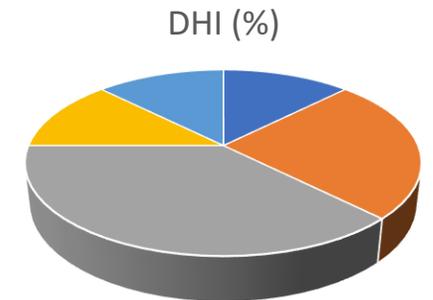


SAVS et DHI

Les personnes accompagnées par le SAVS ou le DHI ont toutes une capacité d'autodétermination importante et c'est un travail que nous essayons de favoriser au maximum au quotidien.



- ESAT 32 %
- Milieu ordinaire 6 %
- Recherche d'emploi 3 %
- Etudes/formation 1 %
- EA 9 %
- Sans emploi 20 %
- Retraite 25 %
- Invalidité 4 %



- ESAT 12,5 %
- Milieu ordinaire 37,5 %
- Mission locale 12,5 %
- EA 25 %
- Sans emploi 12,5 %

2 - L'autodétermination et la logique de parcours

FOYERS HEBERGEMENT

Les personnes accompagnées en foyers d'hébergement doivent être des travailleurs ESAT. Les personnes sont donc connues au sein de notre association. La plupart des personnes accueillies arrivent d'IME, d'autres foyers d'hébergement ou du domicile familial. En 2022, seule 1 personne a été entrante sur les foyers d'hébergement.

La logique de parcours s'observe majoritairement corrélée à une logique de territoire avec un travail étroit mené en partenariat avec l'IME (jeunes majeurs et personnes accueillies au titre de l'amendement creton). 16 personnes du territoire ont cependant pu bénéficier d'accueil temporaire sur l'année 2022.

Le principe d'autodétermination est important avec des adultes accueillis qui sont partiellement dépendants mais qui peuvent exprimer leurs choix et avoir des activités libres à partir de leur lieu de résidence qu'est le foyer d'hébergement.

En fonction des degrés d'autonomie de chacun, un des foyers est prioritairement proposé comme lieu de résidence. Le principe d'autodétermination s'applique le plus possible et dans la limite des capacités de chacun.

SAVS et DHI

Afin que le plus grand nombre de personnes puissent être informées et s'exprimer dans le cadre du service, il est organisé au SAVS des assemblées générales d'information et de consultation.

Sont invités à participer à cette réunion :

- Les personnes accompagnées
- Un membre du personnel
- L'équipe de Direction (Directrice, Responsable de Secteur)
- Deux représentants désignés par le conseil d'administration.

Elles font l'objet d'une convocation écrite comportant l'ordre du jour, le lieu et la date.

Elles ont pour objectif de transmettre des informations, d'échanger et de recueillir l'avis et les souhaits des personnes accompagnées sur l'organisation et le fonctionnement général du service. Les points abordés: activités, projet de service, permanence MJC....

A l'issue de chaque réunion, un compte rendu est affiché en salle d'attente et adressé à l'ensemble des personnes accompagnées. Elles sont organisées au moins 2 fois par an. En 2022, les assemblées générales ont eu lieu les 03/03/2022 et 20/10/2022.

Il n'a pas d'assemblée générale sur le DHI.

FOYERS HEBERGEMENT



LE C.V.S. des Foyers Hébergement

L'année 2022 a été celle des élections du C.V.S. et de la mise en place des nouveaux représentants élus pour trois ans.

A l'occasion des 4 réunions (23 janvier, 11 avril, 11 juillet et 11 octobre) les thèmes abordés ont été, outre les paroles des résidents, les sujets du quotidien de l'ensemble des personnes accueillies sur les 5 foyers : les repas, les groupes de paroles, les travaux dans les foyers, les achats de meubles, de matériels, les accès internet, le système de facturation etc....

SAVS et DHI

Depuis 2008, le SAVS s'est adapté à l'accompagnement de personnes présentant des situations et des parcours très diversifiés :

- Diversité des situations de handicap: handicap mental, handicap psychique, séquelles de lésions cérébrales et traumatismes crâniens, trouble du spectre autistique, handicap sensoriel et physique.



FOYERS HEBERGEMENT

Afin d'assurer un accompagnement optimal à la personne accueillie, les foyers ont pour objectifs :

- * D'assurer la sécurité de chacun
- * De respecter les choix de chacun en proposant un accompagnement individualisé au sein du collectif
- * D'accompagner la personne dans tous les actes de la vie quotidienne
- * De stimuler les potentiels pour maintenir les acquis ou développer les compétences
- * De faire du groupe un facteur de convivialité socialisant et responsabilisant
- * De faire de chaque structure un lieu de vie, un « chez soi » propice à son épanouissement
- * D'insérer la personne au maximum dans la société en fonction de ses capacités
- * D'assurer en journée, un accompagnement des personnes en arrêt maladie
- * D'accompagner les personnes à la retraite en respectant leur rythme. Pour ce faire une unité leur est dédiée au sein du Soleil des Cimes. Les personnes doivent être autonomes (l'établissement n'est pas médicalisé). Ce lieu de vie se veut transitoire en attendant une réorientation adaptée aux besoins de chacun.

SAVS et DHI

- Diversité des parcours de vie au regard :

- * de l'emploi: personnes travaillant en ESAT, Entreprise Adaptée, milieu ordinaire, personnes en recherche d'emploi, personnes retraitées, personnes en rupture par rapport à l'emploi.

- * de la protection: personnes majeures non protégées et personnes majeures protégées (curatelle simple, curatelle renforcée, tutelle). La mesure de protection peut être exercée par une association mandataire (UDAF, ATMP), un mandataire privé, ou un membre de la famille.

- * de l'âge : le SAVS a pour mission d'accompagner des personnes en situation de handicap à partir de 20 ans (avec dérogation 18 ans) et sans limitation d'âge.

- * du parcours de vie : personnes issues d'établissements, de foyers, venant de leur famille, ou adressées par nos partenaires que sont les assistantes sociales de secteur, les organismes mandataires, les SAMSAH, AGIR'H, Emploi Accompagné

3 - La réponse aux besoins sur le territoire

FOYERS HEBERGEMENT

La réponse aux besoins du territoire prend différentes formes sur les Foyers d'Hébergement :

- Les accueils temporaires sont nombreux car nous avons 2 places au total réservées pour cela. En 2022, un incendie et un dégât des eaux ont cependant bloqué temporairement l'accès à des chambres/studio, ce qui a réduit le nombre d'accueils sur l'année.
- Les partenariats se développent de jour en jour que ce soit au niveau culturel et sportif qu'au niveau médico-social ou autre.
- L'accueil du public est différent de l'agrément initial dû à une attente de places dans d'autres établissements médico-sociaux plus adaptés aux personnes accueillies en journée.
- Les connexions à Via trajectoire régulières nous permettent d'avoir accès aux demandes de territoire sur les places en Foyer d'Hébergement et de proposer des visites d'informations/de rencontres et/ou des séjours en accueil temporaire

SAVS et DHI

- Le SAVS et le DHI développent les nouveaux partenariats sur le territoire. Il est avant tout nécessaire de créer et de maintenir les liens avec les partenaires pour faciliter l'accès et l'inclusion au sein de la ville.
- A chaque réception d'une nouvelle notification MDPH avec orientation SAVS, un courrier est envoyé aux personnes leur proposant un RDV d'information. Cette première rencontre permet alors de créer un premier lien et d'échanger sur les attentes des personnes .
- Afin d'apporter une réponse réactive et personnalisée aux différentes demandes des personnes, il est alors nécessaire d'utiliser Via trajectoire très régulièrement pour visualiser les nouvelles notifications et les renouvellements de suivi SAVS
- Pour le DHI, il n'y a aucune orientation faite par la MDPH. Ce sont les partenaires qui sollicitent le service et qui orientent les personnes. Un RDV d'information est alors proposé à la personne.

4 - Le partenariat avec les familles

FOYERS HEBERGEMENT

Chaque personne accompagnée a un « référent » professionnel sur la structure et une unité/un foyer. L'équipe pluridisciplinaire propose des objectifs selon les besoins de chaque personne accompagnée. Le référent aura pour mission de constituer un document de « projet personnalisé » qui alliera:

- les besoins repérés par l'équipe pluridisciplinaire,
- les besoins repérés par la famille et/ou le(la) tuteur(rice)
- Les besoins et souhaits exprimés par la personne accompagnée



SAVS et DHI

Chaque personne est accompagnée par un travailleur social référent. Ils élaborent ensemble son projet personnalisé après recueil de ses besoins et attentes.

Le projet personnalisé témoigne de la prise en compte des attentes de la personne (et/ou de son représentant légal) ; et englobe la question de l'individualisation.

Le projet personnalisé peut s'appuyer sur des activités et prestations individuelles et/ou collectives. Il permet d'inclure différents volets plus spécifiques dont il organise l'articulation (volet éducatif, pédagogique, de soins...) . Le document de l'HAS (Haute Autorité de Santé) sur les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles en matière de projet personnalisé est un document support. En voici le lien:

https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2018-03/reco_projet.pdf

Ce projet est co-construit et finalisé avec la famille, le représentant légal, dans la ligne du projet de service et avec l'accord de la personne accompagnée.



5 - Les projets communs au sein du Secteur Hébergement et Vie Sociale

FOYERS HEBERGEMENT

SAVS et DHI

Les projets en commun sont nombreux et ils fluctuent au fil de l'eau

En voici quelques exemples pour l'année 2022:

- Le partage d'informations associatives et d'organisation / de vie du pôle lors des « réunions générales » trimestrielles.
 - Le partage d'informations sur des partenaires
 - Les réflexions communes sur certains thèmes comme le vieillissement.
- Les échanges de professionnels comme par exemple lorsqu'il y a eu des grèves ou le covid : cela permet de découvrir les différents accompagnements du secteur
 - Les échanges entre professionnels pour des « transferts » d'accompagnement d'un secteur vers l'autre



III - Le Secteur Hébergement et Vie Sociale - Conclusion et Perspectives

FOYERS HEBERGEMENT

Les foyers d'hébergement connaissent une situation inédite avec une population accueillie qui diffère, pour une partie importante, de l'agrément initial. Les foyers d'hébergement n'ont pas vocation initialement à accueillir des personnes en journée, or, cela a été énormément le cas en 2022 et la tendance est encore à la hausse.

Nous avons pu observer des journées avec pas moins de 17 à 20 personnes en journée et cette tendance augmente au fur et à mesure de l'avancée dans l'année.

Le travail sur la question du vieillissement sera à poursuivre car cette problématique prend une place très importante sur ce secteur. Le développement de partenariat avec des FAM, FDV, EPHAD en Savoie et hors département sera principal à court terme. Les professionnels devront aussi bénéficier de formations complémentaires sur la question du vieillissement pour pouvoir faire face aux différents enjeux de l'accompagnement au quotidien. Le manque de financement sera cependant un frein à cela au vu du taux d'encadrement trop peu important face aux besoins des personnes accueillies et à la question de la sécurité quotidienne des personnes.

Le travail à poursuivre et à mener de manière plus intensive sur la question de l'agrément et de la réponse aux besoins/manques sur le territoire sera l'un des aspects incontournables de l'année 2023.

Un dialogue avec nos financeurs devra se tenir rapidement pour trouver les solutions adéquates à court terme et la réévaluation de notre fonctionnement/agrément sera le sujet majeur de la discussion autour des objectifs du prochain CPOM pour le secteur des foyers d'hébergement.

SAVS et DHI

De nombreux « chantiers » sont en cours et de nombreuses perspectives sont explorées et se retrouveront sur le rapport d'activité 2023.

Notamment:

- Nous augmentons progressivement les accompagnements proposés et une « file active » s'est mise en place en 2022 sur le SAVS et le DHI. Ce travail se poursuit pour atteindre un taux d'accompagnement important, répondant ainsi, avec une nouvelle organisation, à d'autres besoins de territoire.
- Les formations des professionnels sont en cours pour pouvoir faire face à des accompagnements différents et s'adapter aux besoins des personnes.
- Le travail en transversalité opère entre les professionnels du SAVS et ceux du DHI sur certains accompagnements afin d'être au plus près des besoins des personnes accompagnées.
- Le Dispositif Habitat Inclusif a été mis en place avec un agrément pour 5 ans dont la dernière année sera 2023. Un bilan sera alors effectué et déterminera le développement qui pourra alors être différent pour 2024.

SECTEUR ACCOMPAGNEMENT RENFORCE

Le secteur accompagnement renforcé a été créé en 2015, à la suite de la décision d'extension du FAM « les Griattes » de 21 places (ouvert en 1991) prise par le Conseil Départemental et l'Agence Régionale de Santé.

L'arrêté n°2015-134 du 29/05/2015 a autorisé l'ouverture conjointe du FDV les Erables de 15 places et du FAM les Fougères de 33 places sur un nouveau site à Grésy-Sur-Aix, en collaboration avec l'Opac de la Savoie, après de nombreuses années de travaux.



Le FDV « les Erables »

Le secteur accompagnement renforcé accueille des adultes déficients intellectuels qui ne sont pas ou plus en capacité de travailler en secteur protégé ou en milieu ordinaire et dont l'autonomie ne leur permet pas ou plus de vivre sans soutien médico-social et éducatif quotidien. Les missions de nos établissements sont destinées à maintenir ou développer leurs potentialités et de leur offrir un lieu de vie favorisant leur épanouissement personnel et social.

- ❖ Accueil d'adultes présentant une déficience intellectuelle avec une certaine autonomie dans la vie quotidienne et en capacité d'avoir une vie sociale. Ils ne nécessitent pas une prise en charge médicale importante.
- ❖ Déficience intellectuelle moyenne à sévère associée à d'autres handicaps ou pathologies plus ou moins complexes (motrices, visuelles, auditives, TSA) avec une capacité à faire des choix, capacités de repérage spatio-temporel hétérogènes, présence d'interactions entre les pairs ou capacité à tolérer la vie collective.
- ❖ Dépendance modérée ou partielle dans les actes de la vie quotidienne.
- ❖ Prévention médicale ou soins modérés : accompagnement vers le droit commun pour le suivi médical et para médical.

Le FAM « les Fougères »



- ❖ Accueil d'adultes présentant un handicap intellectuel avec ou sans pathologies associées et une dépendance totale ou partielle qui nécessite un suivi médical continu et important.
- ❖ Déficience intellectuelle moyenne à sévère associée à d'autres handicaps ou pathologies plus ou moins complexes (motrices, visuelles, auditives, TSA, incontinences, orientation spatio-temporelle, capacité au choix, peu d'interactions entre personnes accueillies de manière spontanée...).
- ❖ Entrée en grande dépendance, besoin d'accompagnement soutenu dans les actes de la vie quotidienne : toilettes avec aide totale ou partielle, habillage avec aide totale ou partielle, repas, prise en charge continue (sauf accueil de jour).
- ❖ Besoin d'accompagnement médical ; soins infirmiers quotidiens, aide soignants, kiné, psychomotricienne, ergothérapeute, délivrance des traitements.

I- Le Secteur Accompagnement Renforcé : Quelques données chiffrées

2022 est une année particulière au regard de l'ampleur de la crise de l'attractivité des métiers qui a eu des répercussions importantes sur nos ressources humaines donc sur notre activité. Le FAM les Fougères a été particulièrement touché du fait de son activité continue jour et nuit 365 jours par an qui ne facilite pas les recrutements. A cette problématique humaine s'est ajouté un contexte économique particulièrement marquant pour nos dépenses courantes (alimentation et dépenses énergétiques).

1- Caractéristiques des établissements :

Les places autorisées et ouvertes :

- ❖ 14 places d'accueil pérenne
- ❖ 1 place d'accueil temporaire

Un seul financeur : le Conseil départemental

Financement par place : 46 878 €

Une équipe pluridisciplinaire : 13,23 ETP au réel contre 15,94 au BP

Le Financement du FDV en 2022:

952 732€

Produits de la tarification:

798 801€

Participation Résidents:

96 795€

CAF:

51 136€

Conseil Départemental

DG: **798 801€**

AP: en moyenne 660€
x12 = 7920€ / pers.

AT: 20 x nbre jrs

APL

362€ mensuels

Les places autorisées et ouvertes :

- ❖ 30 places d'accueil pérenne
- ❖ 1 place d'accueil temporaire
- ❖ 2 places d'accueil de jour

Un double financement : le Conseil départemental et l'Agence Régionale de Santé

Financement par place 72 142€

- ❖ 44 635€ pour la partie CD
- ❖ 27507 € pour la partie CPAM

Une Equipe pluridisciplinaire : 41,1 ETP au total (14,84 ETP au FAM SOINS et 28,47 ETP au FAM HEB) contre 44,37 prévu au BP.

Le Financement du FAM en 2022

2 984 282€

Produits de la tarification:

2 586 448€

Participation résidents:

193 812€

CAF:

124 021€

Conseil Départemental
DG : **1 702 689€**

Agence Régionale de Santé
DG : **883 759€**

AP: en moyenne 660 €
x12= 7920€ / pers.

AT : 20 € x nbre jours

AJ: 11.05 € x nbre jours

APL

362€ mensuels

2- Organigramme des établissements :



Sophie PORTELLA
Directrice
 FAM « Les Fougères »
 FDV « Les Erables »
 440 Route de la Fougère
 73100 GRESY SUR AIX
 04 79 52 40 10



Frédéric BONTRON
Chef de Service
 FAM « Les Fougères »
 f.bontron@apei73aix.org

Isabelle BOVERY
Cheffe de Service
 FDV « Les Erables »
 i.bovery@apei73aix.org

Médecins
 0.15 ETP

Socio - Educative
 1.85 ETP
 Educatrice Spécialisée

Médecin Psychiatre
 0.02 ETP

Socio - Educative
 1.00 ETP
 Educatrice Spécialisée

Psychologue
 0.75 ETP

16 ETP
 Accompagnant (e)Educatif (ive)
 social(e)

Psychologue
 0.25 ETP

2.00 ETP
 Monitrice Educative

Infirmiers (ères)
 3.17 ETP

9.25 ETP
 Aide-Soignant (e)

Infirmiers (ères)
 0.33 ETP

7.28 ETP
 Accompagnant (e) Educatif
 (ive)social (e)

Psychomotricienne
 0.50 ETP

Contrat d'apprentissage ES
 1.00 ETP

Fonctions communes
 Aux 2 Ets

3.16 ETP
 Administratif / gestion

5.00 ETP
 Surveillant de nuit

0.07 ETP
 Assistante Sociale

1.00 ETP
 Logistique

5.00 ETP
 Agent de Service Intérieur

3- La réponse aux besoins du territoire :

Quelle que soit le type d'orientation, comme pour l'ensemble des établissements de la Savoie, nous devons faire face à une insatisfaction croissante des demandes de prise en charge. Il n'est pas possible de répondre aux besoins du territoire compte tenu du manque de places pour accueillir les personnes adultes déficientes intellectuelles dans des établissements où les personnes avancent en âge et dont les taux de rotation sont plus que faibles, notamment en l'absence de sortie.

Le foyer de vie à un **taux de rotation nul** sur les places d'accueil permanent en 2022 : aucune sortie ni entrée. En 2021, il n'était que de 7%. Nous avons un nombre de demandes croissantes qui ne peuvent être satisfaites faute de sortie, les besoins de places de foyer de vie en Savoie sont importants.

La place d'accueil temporaire est insuffisante et nous avons dû programmer sur 2022 et 2023, faute de pouvoir accueillir sur certaines périodes.

Nous n'avons donc pas accueilli de nouvelles personnes en 2022, sauf en accueil temporaire, **sur les 52 dossiers** enregistrés depuis 2019 ; 13 personnes ont moins de 30 ans, 23 sont âgées de 50 ans et plus.

Nombre de candidatures en liste d'attente en 2022 : 19 (NB une personne peut être sur plusieurs listes d'attente) dont 10 nouvelles en 2022 :

- ❖ 18 en accueil permanent
- ❖ 15 en accueil temporaire, dont 4 ont été accueillis en 2022 et d'autres devront attendre 2023.

Sur les autres dossiers, **26 ont été classés** :

- ❖ 6 ont été classés sans suite parce qu'une autre solution leur a été proposée (3 en FDV, 1 en FH, 1 en FAM et 1 en EHPAD).
- ❖ 2 n'ont pas donné suite après 2 relances infructueuses.
- ❖ 1 a été refusé par la famille.
- ❖ 3 ont été réorientés vers d'autres dispositifs.
- ❖ 6 candidatures ont été refusées en 2022 : 1 n'avait pas de déficience intellectuelle et 5 avaient un profil inadapté : troubles psychiques, TSA, encadrement insuffisant.

7 dossiers sont en cours d'étude

Avec un **taux de rotation** de 6.6% en 2021 et de **3% en 2022** (la sortie n'a eu lieu qu'en toute fin d'année 2022), nous ne pouvons satisfaire les demandes autrement que par le biais de la place d'accueil temporaire. Or du fait d'une épidémie COVID en janvier 2022 et surtout des difficultés de recrutement, nous avons suspendu l'accueil temporaire jusqu'au mois de mai 2022.

Nous n'avons accueilli aucune nouvelle personne en 2022 sur l'accueil pérenne sur les **42 candidatures encore en traitement**, dont 9 personnes ont moins de 30 ans, 18 sont âgées de 50 ans et plus.

Nombre de nouvelles candidatures en 2022 : 10 nouveaux dossiers nous ont été orientés par Via Trajectoire.

Nombre de candidatures en liste d'attente en 2022 : 15 (NB une personne peut être sur plusieurs listes d'attente) dont 5 nouvelles en 2022 :

- ❖ 15 en accueil permanent.
- ❖ 15 en accueil temporaire, dont 7 ont bénéficié d'au moins un accueil temporaire en 2022.
- ❖ 4 en accueil de jour.

Sur les autres dossiers, **19 ont été classés** :

- ❖ 7 ont été classés sans suite parce qu'une autre solution leur a été proposée (4 en FAM, 2 en MAS et 1 en EHPAD)
- ❖ 2 n'ont pas donné suite après 2 relances infructueuses
- ❖ 4 candidatures ont été refusées en 2022 : 1 relevait d'un EHPAD ; 1 n'avait pas de déficience intellectuelle ; 3 avaient un profil inadapté : troubles psychiques, TSA, encadrement insuffisant.

8 dossiers sont en cours d'étude.

3- Les profils des personnes accompagnées :

- **File active 2022 : 22 personnes tous dispositifs confondus**

Le taux d'occupation en 2022 est en légère baisse par rapport aux 2 années précédentes avec **91,84%** (92.5% en 2021).

→ Les accueils permanents :

Nous avons accueilli **14 personnes** en accueil pérenne, soit 4229 journées réalisées (4214 en 2021) sur l'année et 4693 journées financées, soit un **taux d'occupation en 2022 est de 82.75%** (82.4% en 2021 et 90,8% en 2020).

- Tous les résidents ont été absents pour convenance personnelles inférieures à 35 jours, soit un total de **358 jours**.
- Les absences pour convenance personnelle au-delà des 35 jours concernent **7 résidents** pour un total cumulé de **402 jours : 132 ont été mutualisés et 270 jours ont été facturés**.

Au foyer de vie, du fait de l'âge et de l'autonomie de nos résidents encore entourés par leurs familles ou capables de partir en camps plusieurs fois par an nous avons un absentéisme assez conséquent, notamment au-delà des 35 jours.

Par ailleurs, les absences pour maladie et pour hospitalisation représentent **71 jours**. Nous avons eu plusieurs épidémies en 2022, COVID en janvier, grippe et gastro-entérite en décembre. Ainsi, un résident est absent significativement : il n'a été présent que 135 jours et absent 185 jours dont 50 jours pour maladie. Nous essayons de trouver des alternatives avec la famille car il ne nous est pas possible de maintenir un tel niveau d'accueil sur une place d'accueil permanent.

→ La place d'accueil temporaire :

7 personnes ont été accueillies pendant **202 jours** au total et à plusieurs reprises (dans la limite de 90 jours). **Le taux d'occupation** reste donc assez faible avec **55.5%**, même s'il est en augmentation par rapport à 2021, avec 51%.

- **File active 2022 : 38 personnes tous dispositifs confondus**

Le taux d'occupation de 89.83% pour les 3 dispositifs est en légère hausse par rapport à 2021 où il n'était que de 88.61%.

→ Les accueils permanents :

Nous avons accueilli **30 personnes en accueil pérenne soit 9678 journées réalisées** (9548 en 2021) sur l'année et **10377 journées financées** (contre 10234 en 2021). Le taux d'occupation est de 94.76% ; il est légèrement supérieur à 2021 (93.46%).

Le taux d'occupation des journées réalisée est de 88% (87.2% en 2021), soit au-delà de l'objectif du CPOM fixé à 85% pour les journées réalisées.

- 20 résidents ont été absents pour convenance personnelles inférieures à 35 jours, soit 544 jours.
- Les absences au-delà des 35 jours concernent 11 résidents avec **537 jours : 506 jours ont été mutualisés et 31 jours ont été refacturés**.

Nous accueillons des personnes vulnérables et, malgré nos protocoles, la vie en collectivité rend difficile le contrôle des transmissions des virus. Les parents qui le peuvent préfèrent garder à domicile leur enfant malade ou lors de situation épidémique. Ainsi, un résident à la santé très fragile n'a été présent que 189 jours sur l'année, soit 176 jours d'absence dont 66 jours pour maladie et 101 jours pour convenance personnelle.

Au total, les absences pour maladie et pour hospitalisation représentent **113 jours auxquels se rajoutent 64 jours d'absences COVID**. En 2022, plusieurs épidémies : COVID, grippe et une de gastro-entérite.

Nous déplorons **un décès fin décembre d'une résidente âgée de 69 ans**.

→ La place d'accueil temporaire :

Réouverture fin mai 2022 du fait du COVID en janvier et surtout des problèmes de recrutement de personnel, elle a permis d'accueillir **6 personnes** pendant **94 jours d'accueil**, soit 26% de taux d'occupation sur la base de 365 jours d'ouverture (50% sur 190 jours d'ouverture réels).

L'accueil temporaire suite... Nous avons fonctionné en mode dégradé plusieurs mois de l'année du fait d'un problème d'absentéisme important au foyer de vie, nous avons donc limité les accueils temporaires pour maintenir un taux d'encadrement suffisant pour les 14 personnes à demeure, notamment lors des vacances scolaires. Nous faisons face aussi à des annulations de dernière minute que nous ne pouvons remplacer. Enfin, suivant les profils des résidents accueillis nous prévoyons des temps sans AT pour permettre aux résidents en accueil pérenne de se retrouver sans nouvel accueil.

→ Les 2 places d'Accueil de Jour

Cette année nous n'avons eu que 350 jours d'accueil soit 79.54% de taux d'occupation, contre 429 jours en 2021.

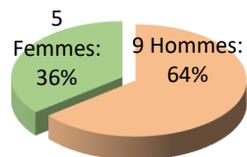
Effectivement, l'accueil de jour est en nette baisse en 2022 et s'explique par l'absence d'un des deux bénéficiaires sur de longues périodes, il n'a été présent au total que 126 jours en 2022. Ses parents ne souhaitent pas le vacciner pour le rappel COVID, il a donc été absent pendant l'épidémie de début d'année, puis il a été absent pour maladie pendant 2 mois.

Les genres et les âges

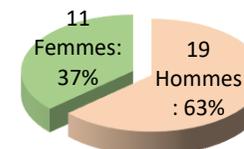
Nous avons une répartition analogue aux années précédentes avec plus de 60% d'hommes sur les 2 établissements, dans les mêmes proportions que les établissements accueillant des adultes handicapés où 59 % sont des hommes (DREES, étude et résultats d'enquête auprès des ESMS en 2018).

Les genres et les âges

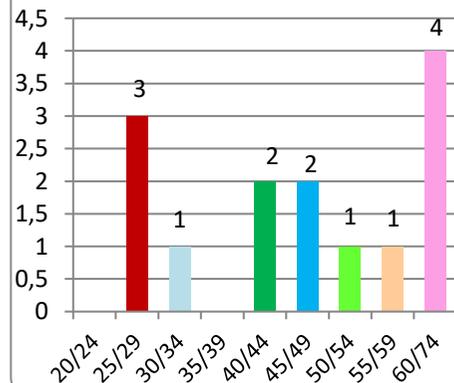
Genres des résidents du FDV en accueil permanent en 2022



Genres des résidents du FAM en accueil permanent en 2022



Âges des résidents du FDV en accueil permanent 2022



La moyenne d'âge des résidents du FDV est de 44 ans en accueil permanent contre 48.5 ans en 2021 soit une nette baisse. Mais ils sont 28% à avoir plus de 60 ans.

Sur les accueils temporaires la moyenne est de 37,6 ans, avec 3 résidents sur 7 âgés entre 22 et 30 ans. Nous avons accueilli des personnes en provenance de l'IME et du Soleil des Cimes

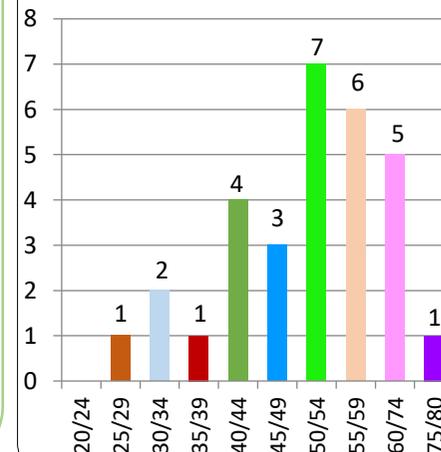
La moyenne d'âge au FAM est de 51,6 ans pour les accueils pérennes, soit une hausse par rapport à 2021 où elle était de 50.7 ans.

19 résidents ont plus de 50 ans, 20% ont plus de 60 ans comme dans l'enquête DREES.

Pour les accueils temporaires, cette moyenne est 39 ans.

Pour les accueils de jour elle n'est que de 24 ans, soit nettement plus jeune

Âges des résidents du FAM en accueil permanent 2022



L'avancée en âge au sein du Secteur accompagnement renforcé en quelques chiffres :



Selon la dernière enquête publiée en novembre 2022 par la Direction de la Recherche, des Etudes de l'Évaluation et des Statistiques (DREES) et menée en 2018, les établissements dédiés aux adultes handicapés accueillent davantage de personnes handicapées vieillissantes qu'en 2006. Entre 2006 et 2018, la part de personnes accompagnées âgées de 60 ans ou plus est passée de 3 à 9 %. Cette hausse est particulièrement marquée dans les FAM/EAM. En 2006, les adultes de plus de 60 ans représentaient 7 % des effectifs dans les FAM/EAM, ils sont 21 % en 2018.

Notre foyer de vie se situe quant à lui un peu au-dessus : les plus de 60 ans représentent 13% du total. L'accompagnement de l'avancée en âge de nos résidents impliquerait la mise en place de rythmes différenciés pour tenir compte des particularités du vieillissement sur les besoins. Le travail de réflexion et de construction de notre **projet d'extension de 6 places FAM et 6 places FDV PHV** a permis de réaliser le projet architectural avec la SAS. Déposée le 28/03/2022, la demande de permis de construire a été validée le 27/07/2022 et l'appel d'offre sera effectué en 2023 pour démarrer enfin les travaux en juin 2023. Nous espérons ouvrir en 2024 pour répondre aux besoins spécifiques tout en accueillant davantage de personnes plus jeunes sur nos deux établissements en réponse aux nombreuses candidatures en attente.

En 2022, **la Cour des Comptes et la Chambre Régionale et Territoriale des Comptes** sont venues auditionner les établissements de l'APEI les Papillons Blancs accueillant des adultes handicapés, dans le cadre de la réalisation d'une enquête sur l'accompagnement et la prise en charge des personnes handicapées Vieillissantes en Savoie. Notre pôle accompagnement renforcé a pu répondre aux questions liées aux PHV et aux besoins spécifiques auxquels nous devons répondre au quotidien pour leur apporter une qualité de vie adaptée. Elle a retenue, comme la doctrine, que l'âge de 45 ans correspond à l'apparition des premières difficultés liées à l'âge, notamment avec le vieillissement précoce.

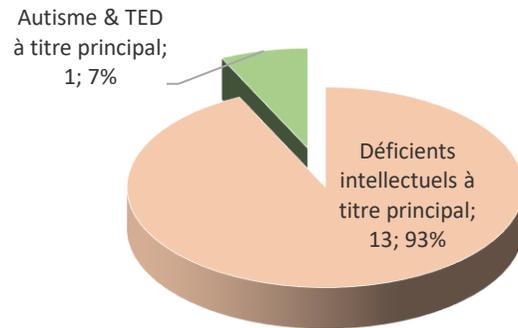
Au FAM, nous avons **73% de nos résidents permanents qui ont 45 ans ou plus et 60% au-delà de 50 ans**

Au FDV, c'est **57% des personnes qui ont plus de 45 ans et 43% qui ont plus de 50 ans**

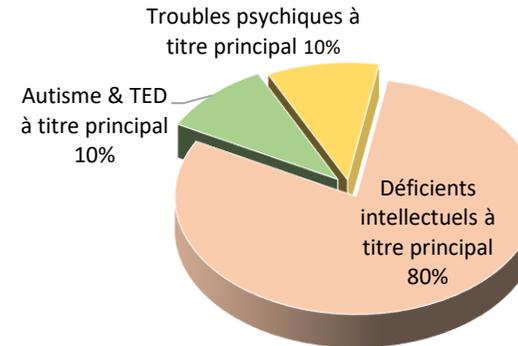
Les résidents vieillissants ont des besoins plus importants en aide humaine et en matériel, pour les actes de la vie quotidienne : les transferts sont plus difficiles à réaliser, ils peuvent nécessiter 2 soignants au FAM (le vieillissement s'ajoute aux éléments comportementaux des pathologies). Cela implique aussi l'intervention renforcée de l'ergothérapeute et l'achat de matériel spécifique onéreux (Guidon de transfert, verticalisateur, lève-personne, fauteuils de confort releveurs, fauteuil de douche).

Les handicaps

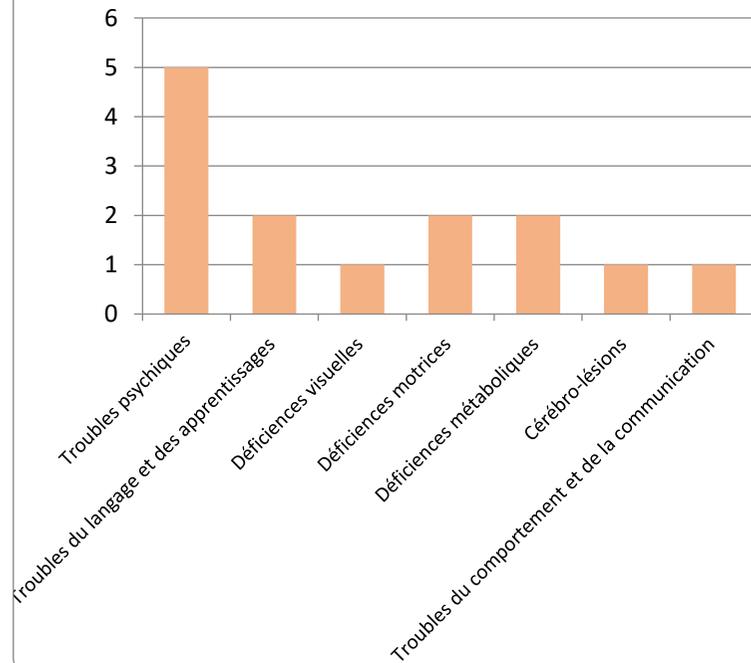
Répartition des usagers du FDV par déficiences principales



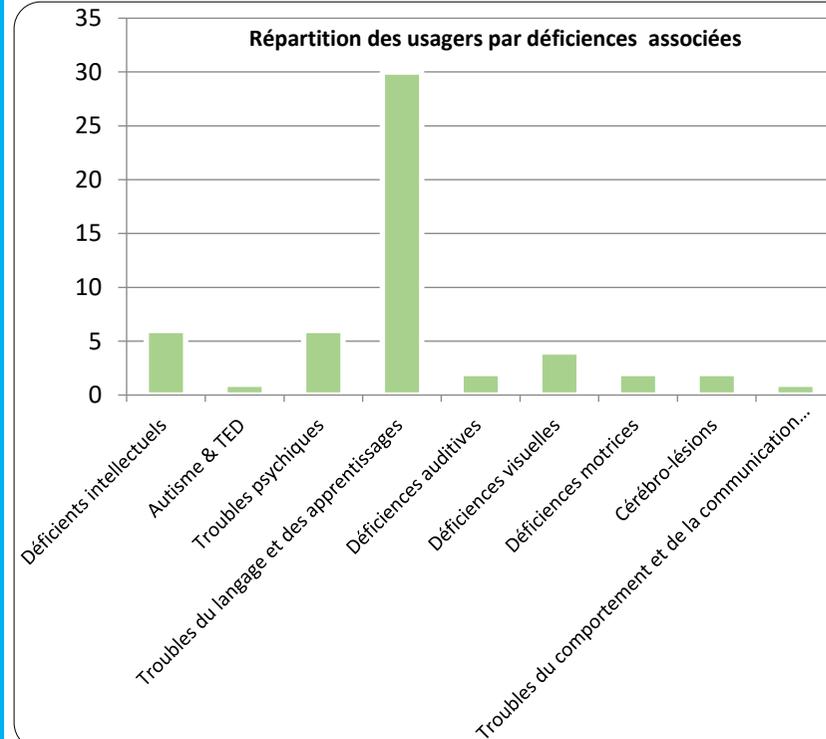
Repartition des usagers du FAM par deficiences principales



Répartition des usagers par déficiences associées



Répartition des usagers par déficiences associées



La santé au FDV : Bien que non médicalisé, le FDV implique une vigilance médicale importante. Le vieillissement des personnes, la multiplicité de handicaps principaux et associés, le rythme de vie propre à chacun, suppose que les professionnels portent un regard attentif à la santé et bien-être de tous. C'est d'autant plus nécessaire que par nature notre financement n'est pas tourné vers le soin. Nous avons cependant la chance d'avoir un soutien du Conseil Départemental sur ce point et de pouvoir financer une présence infirmière à hauteur de 30%, ainsi qu'un temps de psychiatre. Par ailleurs la présence d'une psychologue permet de compléter cet accompagnement. Nous avons 5 résidents avec des troubles psychiques associés à leur handicap pour lesquels cette équipe est cruciale.

Pour appuyer notre besoin d'accompagnement en santé nous avons recruté une monitrice éducatrice qui assure la coordination en santé avec les professionnels du soin.



Du fait du vieillissement de certains résidents les besoins quotidiens en soins augmentent, le repos en journée s'avère nécessaire voire indispensable pour certains. Le rythme de vie est ralenti. Par ailleurs la perte d'autonomie dans les gestes de la vie quotidienne nous impose à revoir notre mode d'accompagnement : soutien à la toilette plus systématique, nursing, soins de peau...

Le soin n'étant pas dans nos missions initiales, les familles interviennent beaucoup pour les accompagnements des leurs proches en consultations et nos infirmières sont en soutien de ces démarches de soins et peuvent les guider dans les méandres des consultations. Lorsque les personnes sont sous protection, nous travaillons avec l'UDAF ou l'ATMP pour faciliter les soins et prenons le relais des tuteurs ou curateurs qui n'ont pas le temps de faire ces accompagnements.

Nous avons aussi dévolu du temps de psychomotricienne pour certains besoins : bilans psychomoteurs avec 2 résidents et trois profils sensoriels. Accompagnement d'un résident avec une déficience visuelle pour anticiper la cécité en lien avec l'UNADEV et sa famille. Un suivi en psychomotricité de 10 séances à un rythme hebdomadaire a été proposé pour un résident.

Un temps est aussi consacré à la prévention en santé auprès des résidents.

La santé au FAM

Le Médecin généraliste coordinateur des soins au FAM intervient toutes les semaines (0.10 etp par semaine, soit une demi-journée) : son rôle est multiple mais le temps manque pour remplir l'ensemble de ses missions. Elle intervient pour :

- Le suivi et coordination des dossiers santé des résidents.
- Les consultations régulières des résidents comme médecin traitant pour renouvellement des ordonnances, et suivi médical.
- L'information les équipes en réunion et prescrire les soins ou traitements nécessaires.
- Faire le lien avec les familles et les professionnels de santé.
- Prévenir les troubles liés au vieillissement dans l'établissement.

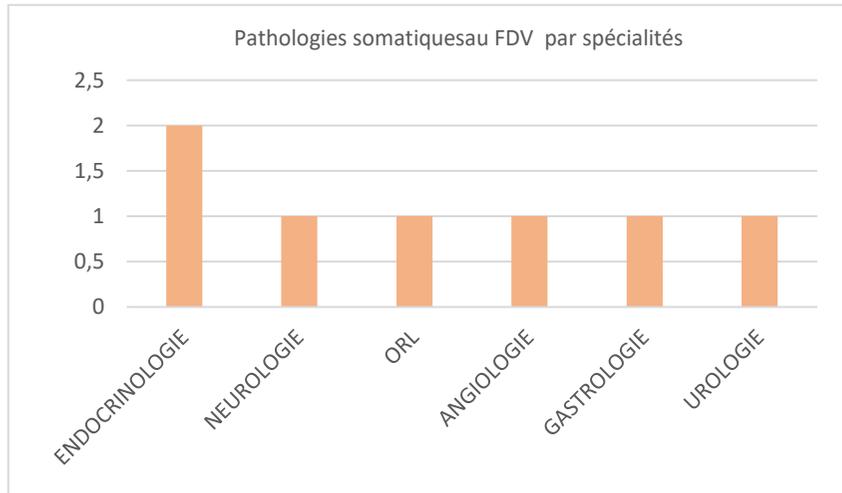
Des pathologies liées au vieillissement demandent une surveillance particulière et entraînent des conséquences importantes : les douleurs chroniques (avec les difficultés à évaluer la douleur chez les personnes avec déficiences), les troubles de l'équilibre et de la marche avec les risques de chute ; la baisse de l'acuité visuelle et les pathologies associées type cataracte ; la baisse de l'audition qui ne sont pas faciles à diagnostiquer et à corriger. Des problèmes de déglutition sont rencontrés avec le risque de fausse route implique une présence au moment des repas et l'adaptation des textures des repas. Une surveillance des baisses d'appétit, des problèmes d'hydratation est impérative.

Besoins d'orthophoniste : Une intervention serait souhaitable auprès de plusieurs résidents mais depuis 2020, nous ne trouvons pas d'orthophoniste disponible pour. Les soins sont pourtant nécessaires pour améliorer la prononciation, pour favoriser la communication grâce à des outils favorisant (MAKATON utilisé dans les foyers) et surtout pour évaluer et prendre en charge de manière adaptée les troubles de la déglutition qui augmentent avec l'âge.

Kinésithérapie :

Intervention quotidienne sur place de kinés libéraux auprès des résidents FAM et FDV, sur prescription.

Les Pathologies



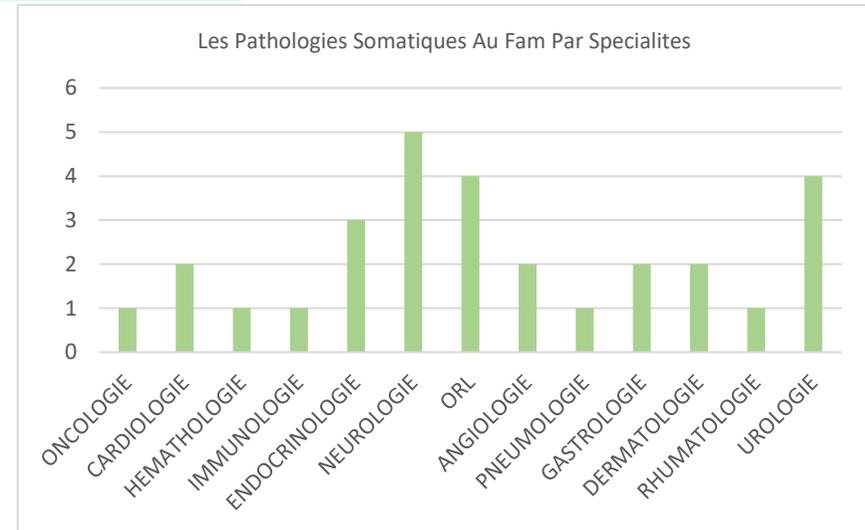
Soins :

Nous avons 7 résidents qui ont des pathologies somatiques pour lesquelles un suivi est nécessaire. Les infirmières sont présentes au FDV pour faire les bilans sanguins, bactériologiques, surveillance des constantes, surveillance du poids et vérification des médicaments en lien avec les ordonnances (Commandes et lien avec la pharmacie).

Une part de l'intervention concerne la planification des rendez-vous chez les spécialistes et éventuellement les accompagnements : cardiologue, gynécologue, urologue, dentiste, neurologue, ophtalmologue.

Il y a parfois des hospitalisations qui nécessitent un accompagnement et le lien avec l'hôpital.

Le lien avec les médecins traitants en cabinet de ville est aussi important en relais des mandataires judiciaires ou des proches.



Soins :

Les résidents ayant des pathologies somatiques sont très nombreux et parfois ils cumulent plusieurs pathologies, en lien avec leur handicap principal ou déficiences associées. Nous avons un suivi médical relatif à 26 pathologies différentes, dont 5 personnes suivies pour une épilepsie, pour des pathologies ORL, de l'endocrinologie ou de la cardiologie. Les problèmes urologiques sont aussi importants avec 4 résidents concernés.

Cela implique des soins quotidiens mais aussi des planifications de rendez-vous chez les spécialistes et l'accompagnement systématique à ces rendez-vous par les infirmières ou par les aides-soignants : cardiologue, gynécologue, urologie, dentiste, ophtalmologue, neurologue, orthopédiste, audioprothésiste. Il y a environ 5 accompagnements par semaine. Les accompagnements nécessitent de plus en plus la participation de 2 soignants et l'intervention d'ambulanciers.

Nous favorisons au sein du FAM les visites des médecins traitants à domicile des résidents.

La santé au FAM suite...

Le suivi des **traitements**, la préparation et la distribution des médicaments sont assurés par les infirmières. En leur absence, les encadrants prennent le relais. Nous avons un travail important de suivi et d'actualisation des ordonnances avec la pharmacie qui prépare les piluliers.

Les infirmières effectuent par ailleurs **les soins courants** et les bilans sanguins, les injections (IM ; SC), mettent en place les perfusions, procèdent à la vaccination (rappels COVID, vaccins contre la grippe). Elles font les prélèvements bactériologiques, les sondages urinaires, les pansements ; la prévention et les soins d'escarres ainsi que la surveillance des constantes et du poids ; les soins d'hygiène et de confort (toilette ; change). Elles participent également à l'aide à la prise du repas.

Enfin, elles jouent un rôle prépondérant dans l'information et le soutien des familles sur les problématiques médicales, en lien avec l'équipe.

- **les Hospitalisations** : En urgence ou programmée en collaboration avec les référentes handicap de l'hôpital de Chambéry qui facilitent les admissions, la programmation des soins et l'accueil des résidents dans les services de l'hôpital. Nous avons travaillé davantage avec les 2 référentes handicap en 2022 parce qu'elles permettent de faciliter les soins à l'hôpital. Elles jouent un rôle fondamental car les professionnels de santé sont mieux préparés aux prises en charge spécifiques (Communications différentes/approche aux soins parfois plus difficile nécessitant plus de temps, troubles du comportement, difficultés d'évaluation de la douleur, anxiété des résidents dans un milieu de soin angoissant et personnel différent du quotidien ...). Malheureusement elles sont trop peu présentes pour prendre le relais et nous sommes bien trop souvent obligés de rester aux côtés des résidents aux urgences pendant de nombreuses heures, ou d'être présents lors d'opérations programmées.

- **La Gestion du matériel** : depuis quelques années, le besoin d'un suivi ergothérapeute est devenu nécessaire afin de suivre au mieux l'évolution rapide des besoins des résidents vieillissants. Elle intervient en libéral mais il nous faut renforcer son intervention pour faciliter les évaluations et répondre aux demandes. De plus en plus de besoins en matériel de confort pour les résidents (fauteuils, coussins anti-escarre, matelas à mémoire de forme ou à air, couverts ergonomiques...) apparaissent.

Le matériel d'aide à la manutention est beaucoup utilisé sur le FAM (lève personne, verticalisateur, lit médicalisé, fauteuil roulant...)

Le personnel a besoin de formations régulières pour bien utiliser le matériel de manutention.

- **L'arrivée d'un psychiatre en octobre 2022 après 2 ans et 9 mois de vacance de poste** : nous sommes parvenus à trouver **0.07 ETP de psychiatre** : ce sont les circonstances de proximité géographique et la fermeture récente de son cabinet libéral au Bourget du Lac qui l'ont amené à accepter ce poste. De fait, depuis 2018, il suivait déjà des résidents de l'APEI et menait des entretiens accompagnés avec quelques résidents des foyers. C'est un vrai soutien pour nos équipes.

Qu'est-ce que cela change d'être présent (même modérément) au sein de l'institution ?

- le suivi des résidents : le fait d'être en contact avec l'équipe de soin permet de recueillir beaucoup plus d'informations, tant cliniques que relationnelles. Un temps informel de "déambulation" dans les services permet également d'observer les résidents et d'échanger avec les encadrants sur leur ressenti vis-à-vis des patients. La rencontre directe en entretien se fait plutôt à la demande de l'équipe, selon les circonstances ou les exigences du traitement pharmacologique.

- le lien avec les familles : quasi inexistant dans le cadre libéral, et au contraire essentiel au sein de l'institution - notamment autour de l'explication et du bien-fondé des soins médicaux, et, au-delà, de l'adhésion de la famille au projet thérapeutique (PP) institutionnel.

- la prise en considération du triptyque résident / aidant ou soignant (au sens large et étymologique : avoir souci d'autrui) / et institution. Toute institution est traversée d'enjeux d'alliance et de conflits, la prise de conscience de cette dimension affine la qualité et la pertinence du lien thérapeutique entre le psychiatre salarié et le patient, quel qu'il soit. Par ailleurs, la participation épisodique à des réunions de synthèse permet d'enrichir cette connaissance vivante de l'institution.

4- L'inclusion :

L'inclusion se pense en termes d'activités mais aussi en termes de vie quotidienne et de sorties. Il ne s'agit pas seulement d'être « hors les murs » c'est aussi de permettre au résident de bénéficier du droit commun de façon adaptée et ajustée à ses capacités et à son rythme. **L'inclusion ça se mérite !**

Les activités et sorties tournées vers l'extérieur : Ouverture des établissements aux autres

La capacité d'expression verbale pour la quasi-totalité des résidents simplifie le rapport à l'autre et à l'extérieur. La facilité à se déplacer pour les résidents du FDV permet un meilleur accès à la vie sociale et aux infrastructures.

Sont listées ici les principales activités menées tout au long de l'année n'ont pas spécifiquement cet objectif initial mais elles y contribuent implicitement.

Les activités inclusives travaillées autour d'un projet, réalisées en partenariat à fréquence régulière, mis en place par l'équipe :

- ❖ **L'escalade** : tous les 15 jours pour les résidents qui le souhaitent sur le mur d'escalade de Grésy accessible à tous avec un moniteur bénévole aguerri. Ce projet a dû être ajourné de nombreux mois du fait du Covid.
- ❖ **La piscine** : mise en place avec le Fam est encadrée par une monitrice-éducatrice et la psychomotricienne toutes les 3 semaines afin de favoriser l'ouverture sur l'extérieur, la capacité à accéder à une activité sportive et de détente de droit commun.
- ❖ **La randonnée** : pratiquée une à deux fois par semaine avec un encadrant extérieur sur deux groupes de rythme différent et sur des sites appropriés.
- ❖ **La musique** : pratiquée au conservatoire d'Aix pour l'ensemble des résidents. L'objectif est de leur proposer une activité commune à tous et de préparer une représentation en fin d'année.



Les activités à vocation inclusive sont ouvertes à tous les résidents du FAM en fonction de leurs souhaits et de leurs capacités à y prendre part. Des éléments sont à prendre en considération les activités encadrées dans le temps : le temps de préparation aux sorties liées au handicap moteur et à la dépendance doit être pris en compte et implique parfois de faire venir la cité à l'intérieur de l'établissement. L'état de santé et fatigue de la personne au jour le jour, le sens pour la personne sont aussi pris en compte.

Ainsi, Les besoins des PA vieillissantes évoluent et vont de plus en plus vers des besoins de temps de calme et de repères sécurisants, d'activité sensorielle nécessitant une hypostimulation.

Les sorties ou activités sur l'extérieur peuvent pour certains de nos résidents ne pas, ou ne plus avoir de sens : le milieu ordinaire offre parfois trop de stimuli difficilement appréhendables ou gérables (monde, proximité, bruits, luminosité ...), trop d'aléas (attente et retard dans les rendez-vous, attente à la caisse des magasins...). L'inclusion est cependant favorisée pour tous, dans la mesure de leurs capacités, de leurs compétences et de bien entendu de leurs désirs.

L'inclusion se fait principalement au travers de différentes activités individuelles et collectives :

- ❖ **Arc en Cirque** : 26 séances annuelles pour 3 groupes de 6 résidents en alternance soit 8 à 9 séances par groupe. Organisée autour des arts du cirque, elle vise différents objectifs : moteurs, affectifs (engagement, audace, contrôle d'émotions, nouvelles sensations), cognitifs (mémorisation, expression) et sociaux (reconnaissance,

❖ **Le Sport adapté** pratiqué par une intervenante toutes les semaines sur deux groupes de niveau différent. Il vise le maintien de la capacité motrice et permet implicitement une meilleure mobilisation des personnes et ainsi une plus grande capacité à se mouvoir sur l'extérieur.

❖ **Zoom sur le projet Rugby adapté** : ce nouveau projet mis en place en 2022 est mené en collaboration avec le club de la Motte Servolex tous les 15 jours, 8 résidents ont choisi de participer à cette activité qui a lieu le samedi. Il permet non seulement aux personnes de pratiquer un sport collectif mais aussi de rencontrer d'autres partenaires autour d'entraînements, de matchs, de festivités.



Les valeurs portées par ce projet :

- La solidarité
- Le vivre ensemble
- Le respect
- L'équité
- la fédération d'un groupe.



La vie quotidienne

Les ateliers menés ponctuellement permettent d'acquérir de nouvelles compétences et de maintenir les acquis. Dans la vie quotidienne, les résidents se familiarisent avec le milieu ordinaire et se confrontent aux réalités. Par le maintien et l'apprentissage des codes sociaux, ils sont au sein de la société comme tout un chacun. De façon individuelle ou en petit groupe, ils sont citoyens :

- Courses pour l'atelier cuisine (tous les mois),
- Sorties pour achats personnels (vêtements...)
- Sorties au café en individuel, sortie bar à chat, visite d'expositions
- Sorties cinéma restaurant

Autant d'événements qui favorisent spontanément la relation.

échanges, communication...). Des groupes sont transversaux, composés en fonction des capacités motrices des résidents

❖ **Equitation** : 13 séances sur l'année, réparties en 2 groupes : 7 personnes avec des capacités motrices qui leur permettent de monter à cheval et 6 personnes qui font de la calèche. Cette activité est une forme de médiation animale.

❖ **Conservatoire** : proposée tous les lundis : 28 séances, 2 groupes en alternance. Une représentation en fin d'année.

❖ **Piscine** : 12 résidents ont été accompagnés, en groupe, à raison d'une fois par mois à la piscine. Les objectifs groupaux sont de :

- Favoriser l'ouverture relationnelle et les échanges au sein du groupe et avec les personnes extérieures ;
- Ouvrir à la prise de conscience corporelle, favorisée par le milieu aquatique (mise en mouvement facilitée et stimulations sensorielles diverses et enveloppantes) ;
- Travailler sur la régulation tonique et émotionnelle dans un milieu favorisant le portage, la détente corporelle, mais aussi la mise en mouvement et l'engagement tonique ;
- Objectifs individualisés pour chacun : pensés et réévalués au cours de l'année pour correspondre au mieux aux besoins des résidents.

Les Sorties individuelles :

Nous essayons de favoriser les accompagnements individuels pour lesquels nous allons utiliser les attraits ou compétences du milieu ordinaire. Ces moments permettent aux personnes de sortir de la vie collective, qui peut parfois être pesante, et d'avoir un temps privilégié avec un professionnel. L'idée est de répondre de manière individuelle aux besoins des personnes accompagnées ou simplement à leurs demandes : les demandes les plus fréquentes sont les sorties au restaurant, le coiffeur, de simples balades, aller boire un verre, ou faire des achats. Nous avons pu en 2022 répondre à une cinquantaine de demandes d'accompagnements individuels en dehors de l'établissement.

Les sorties :

Les projets de sorties ont été réalisés tout au long de l'année et ont permis aux résidents de se mêler à la vie sociale comme tout un chacun ; il concerne l'ensemble des résidents qui le désirent : Aqualac, concert en partenariat avec ZICOMATIC sorties bateau, fête de la musique, match de handball et rugby, planétarium, sortie Annecy en train.



En termes d'activités cela suppose de considérer avec plus d'attention le rythme de vie de chacun de proposer des activités en ce sens voire de travailler à l'instauration d'un double rythme ; pour l'activité randonnée par exemple deux groupes sont constitués en fonction des capacités des personnes. Pour les encadrants cela se traduit par l'acceptation des limites d'accompagnement telles que visées antérieurement, la mobilisation de la réflexion autour d'un autre mode d'accompagnement au sein de l'établissement et la réorientation potentielle des personnes.

Visites culturelles et sorties :

De nombreuses sorties culturelles ou plaisir ont été organisées cette année.

Nous sommes par exemple allés à :

- Ecomusée de La combe de Savoie avec 7 pers
- Jardin des 5 sens avec 12 personnes ;
- Parc d'Andilly avec 6 personnes ;
- Parc de la tête d'or avec 7 personnes ;
- Village Suisse Aigues Verte avec 11 personnes ;
- Sortie bateau sur le lac du Bourget avec 7 personnes ;
- Petit train de la Mure avec 7 personnes ;
- Cirque Gruss avec 7 personnes ;
- Sortie à la ferme pédagogique de Saint Ours avec 7 personnes ;
- Sortie au lac de Carouge avec 5 personnes.



Et quand l'inclusion ne peut se faire, nous la faisons venir à nous. Ainsi pour les 60 ans de l'association une matinée portes ouvertes a été organisée. Elle a permis à des familles de personnes en situation de handicap de venir visiter l'établissement, mais également des voisins, des professionnels, et ainsi leur permettre d'avoir une idée plus précise de l'accompagnement que nous offrons à nos résidents ...

De nombreuses activités sont également organisées à l'intérieur de l'établissement :

❖ **Médiation animale** : 14 séances sur l'année au FAM animées par une professionnelle extérieure. Les séances sont réparties en 3 groupes de 6 résidents.

En plus de la notion de plaisir procuré par le contact avec les animaux, cette activité apporte de nombreux bénéfices : elle stimule les sens, apaise, responsabilise, valorise, distrait...

❖ **Tétralyre** : séances d'éveil musical avec une intervenante extérieure : un vendredi sur deux (hors vacances scolaires) pour 14 résidents soit 17 séances. Cette activité offre un moment festif et vise la stimulation sensorielle, le travail sur les rythmes et le travail de mémoire.

- ❖ **Sport adapté** : 2 matinées par semaines, encadrées par le Comité de Sport Adapté de Savoie. Tous les résidents de l'unité 2 et 3 participent (20 résidents) et certains résidents de l'unité 1 (7 résidents). Cette activité est divisée en 3 temps : une phase "échauffement", une phase "atelier" et une phase "relaxation". Les résidents y travaillent principalement la motricité globale et fine, la souplesse mais également la collaboration et le vivre ensemble.
- ❖ **Eveil sensoriel** : 17 séances sur l'année, assurée par une professionnelle de la santé à raison d'une semaine sur deux. Elle s'occupe des résidents les moins mobile pour leur apporter un moment de détente et relaxation en travaillant le mouvement au sol principalement et la préhension (utilisation de balles en mousse), la motricité fine.

En plus de toutes les activités précitées, de nombreuses activités sont organisées par les professionnels de l'établissement de manière régulière ou ponctuelle, parmi lesquelles et de façon non exhaustive :

Bien-être/esthétique, jeux de société, parcours motricité, ateliers créatifs, pâtisserie, musique, karaoké, sorties au bord du Lac, sorties nature à la forêt de Corsuet, sorties au cinéma (groupe 6 à 7 personnes), Séances Snoezelen.



ZOOM sur Le partenariat avec l'association ZICOMATIC : plaisir, inclusion et autodétermination !

Initié en 2020, il est en parfaite adéquation avec notre action vers l'inclusion, en 2022 nous avons poursuivi notre **projet ZICOFOUGERES** : organisation tous les 2 mois d'un concert au sein de notre pôle en conviant aussi des résidents des autres pôles. Cela permet de faire venir au sein de l'établissement et de proposer des moments de rencontres inoubliables.



Le partenariat avec l'association ZICOMATIC continue encore cette année. Pour rappel, cette association a pour but de lutter contre l'isolement des personnes en situation de handicap grâce à la culture. Dans ce cadre, ils nous accompagnent et nous apportent leur soutien sur plusieurs axes et actions :

- ❖ Baptême de l'air pour 7 résidents des 2 foyers accompagné par 4 professionnels en mai 2022 ;
- ❖ Invitations à des matchs de sport (handball à Chambéry 10 personnes, basket à AIX LES BAINS 10 personnes) ;
- ❖ MUSILAC en juillet 2022 ; 10 places nous ont été offertes (accompagnants inclus) et ont permis aux résidents d'aller au festival le samedi 9/07
- ❖ Participation à leur festival solidaire et inclusif du 29 octobre pour 4 personnes ;
- ❖ Concerts sur le pôle AR tous les deux mois environ dans le cadre de notre projet « ZICOFOUGERES » qui concerne la quasi-totalité des résidents

En 2022, zicomatic a aussi ouvert son **café inclusif le K7**, nous avons pris des adhésions pour les résidents du FAM et du FDV afin qu'ils aillent à des activités au K7 : nous avons participé à de nombreuses rencontres avec d'autres établissements au travers de support de différentes activités : ateliers loisirs créatifs, ateliers Karaoqué, atelier sophrologie, atelier Makaton, concerts.



5- L'autodétermination et la logique de parcours :

L'autodétermination est un élément clé de l'inclusion sociale. Reconnaître que chaque individu a le droit d'être acteur de sa vie dans la juste mesure de ses capacités, c'est lui donner une **place citoyenne pleine** et entière. Le concept d'autodétermination s'applique à tout le monde, à tout moment de la vie et quelles que soient ses capacités. Dans nos établissements, la notion d'inclusion est travaillée tant autour de projets co-construits avec les résidents que dans l'instantanéité les rendant toujours acteurs dans leur investissement. De ce fait la multiplicité des possibles favorise l'autodétermination de chacun.

L'autodétermination s'inscrit dans un espace ouvert aux possibles

Au FDV il existe des espaces différents au sein desquels le résident peut exprimer ses désirs, souhaits et demandes : réunion hebdomadaire des résidents, groupe de paroles, temps individuels mais aussi des espaces plus informels. Un accompagnement autour de ce qu'amène le résident peut être réalisé afin que cela soit davantage construit si nécessaire.

L'Expression des choix repose au FDV sur la confiance accordée au résident, il est en mesure d'avoir des souhaits propres et de nous en faire part. En effet, la majeure partie des résidents a une bonne capacité d'expression verbale et s'autorise à exprimer ses opinions, souhaits et choix. Ils peuvent par exemple évoquer les activités qu'ils souhaitent faire durant la semaine à la réunion des résidents et échanger autour de la faisabilité du projet, mais aussi choisir leur séjour vacances. Ils ont également une place en tant que citoyen avec notamment les expériences de vote auxquels ils ont droit.

Le résident acteur de son parcours de vie : les résidents sont associés à la réalisation de leur projet personnalisé mais aussi à toutes les questions d'orientation. Ils ont un questionnaire sur l'ensemble des axes : vie quotidienne, vie affective et sexuelle, relations aux autres résidents, souhaits d'activités... La question des souhaits pour la préparation de la fin de vie est également abordée lorsque c'est possible afin que l'avis du sujet soit pris en compte (assistance médicale ou non en cas de besoin, conduite à tenir en cas de décès...). L'autodétermination s'inscrit également dans des actes : les résidents personnalisent leur chambre et parfois proposent des réaménagements des espaces communs.

L'espace laissé aux demandes et aux choix

Recours au porte-parole par les résidents :

La difficulté de verbalisation et l'emprise de la dépendance sur le choix et son expression est marquée de l'empreinte du modèle de l'éducateur ou du parent omniscient. Cela a évolué mais les résidents peuvent être dans « l'auto-censure » par peur de décevoir, de contredire... Certains résidents ont besoin de faire porter leurs choix à un tiers professionnel pour accompagner et soutenir la demande

Les temps de recueil de la parole : préparation des CVS : les résidents préparent en amont les écrits pour exprimer leurs demandes et souhaits qui sont transmis lors des CVS.

Projet personnalisé : le résident acteur de son parcours de vie

La préparation des projets personnalisés s'appuie sur le recueil des besoins et attentes via une photo fiche recueil FALC ?

Je construis mon **MON PROJET PERSONNALISE**

RECUEIL DE MES BESOINS ET DE MES ATTENTES

NOM : PRENOM :

Fait le : Accompagné par :

Mes Besoins pour la **SANTÉ** de mon **et de ma tête**

Régime alimentaire

J'ai des difficultés

A mon transit
Pour me déplacer

J'ai besoin d'être **accompagné** pour mes angoisses

Mes 5 sens
Dans ma tête, j'ai besoin d'aide pour me **SOUVENIR, COMPRENDRE.**

M'ORGANISER : ...

Échelle de la douleur

0 2 4 6 8 10

Zoom sur Les élections des deux CVS

Chaque année les CVS se réunissent pour chaque établissement, les résidents sont représentés par deux d'entre eux qui portent leurs demandes et leurs souhaits. C'est aussi une occasion de donner la parole aux représentants des parents et d'échanger sur le fonctionnement de l'établissement. Chaque CVS s'est réuni 3 fois en 2022. Ces temps d'échanges sont essentiels car ils permettent la participation des usagers et relations avec les familles et les partenaires institutionnels. En 2022, nous avons organisé les élections pour le renouvellement des CVS dans leur intégralité : collège résidents / collège représentants des parents et mandataires judiciaires, collèges salariés.

Le droit de vote est reconnu aux personnes handicapées depuis la réforme du Code électoral en 2019, les personnes sous tutelle peuvent voter sans condition. Et nous devons garantir aux personnes handicapées l'exercice effectif de leur droit de vote (article 11 de la loi n°2019-222 du 23 mars 2019). Pour voter, elles doivent s'inscrire sur les listes électorales de leur commune. Si le majeur protégé choisit de voter à l'urne, alors il doit exercer **personnellement** son droit de vote. S'il choisit de voter par procuration, le mandataire ne peut être le tuteur ou représentant légal, ni un salarié de l'établissement qui accompagne le majeur protégé.

Les usagers du FAM et du FDV ont élu leurs nouveaux représentants du CVS du collège « Usagers » : pour promouvoir la citoyenneté, les professionnels ont organisé les élections sur le modèle des élections nationales.

Ils ont informé et expliqué aux résidents les enjeux des élections et le rôle du représentant des usager au CVS. Ils ont recueilli les candidatures (4 candidats pour le FDV et 4 pour le FAM, fait des affiches et procédé à l'organisation à l'aide de photos.

Pour chaque résident, une carte électorale a été fabriquée. Ils ont voté à l'aide des bulletins avec photos et ont ensuite élargé. Les résultats ont été communiqués en CVS le 25 avril pour le FAM et le 27 avril pour le FDV : **Daniel Bispo et Alexandre Chivot ont été élus au FAM** et **Gilbert Abry et Benjamin Bernot ont été élus au FAM**.



La participation aux élections législatives :

Nous avons profité des élections pour accompagner les résidents, qui le souhaitent, voter. 4 résidents ont pu être accompagnés par le foyer de vie à la mairie ; un résident a voté avec sa famille ; un s'est vu refuser le vote par sa famille et un n'a pas pu le faire car de nationalité étrangère.

Nous avons ensuite fait un accompagnement comme suit :

- Demande de carte d'électeur ;
- Organisation de groupes de parole pour expliquer les élections : pourquoi et comment voter ; du processus de vote (qu'ils connaissent en interne avec le CVS) ;
- Mise en condition pour le jour J ;
- En parallèle des groupes de parole ont été mis en place pendant lesquels, les résidents ont eu les explications de la fonction d'un député ; lors de ces temps, nous nous sommes assurés de leur compréhension en nous appuyant sur des documents en facile à lire et à comprendre (FALC) et nous avons fait l'achat d'un journal "quotidien" qui présente toutes les élections et leur déroulement ;
- quand les bulletins sont arrivés, de nouvelles explications ont été données et les résidents concernés ont été reçus individuellement pour faire le choix de leur député ; nous ne sommes jamais intervenus dans leur choix ;
- Nous les avons accompagnés jusqu'à l'isoloir et au vote en étant garant du bon déroulement et d'aucune influence extérieure et de notre part.



Le projet personnalisé au FAM suite : L'avancée en âge est inscrite dans le projet personnalisé dans la dimension de l'autonomie : les besoins liés au devenir (« et après ? », vieillissement, lieu de vie ...) le parcours de vie. L'accompagnement préventif des risques est également inscrit dans le projet personnalisé (adaptation, soins, dépistage). Les personnes en situation de handicap ont des projets et des aspirations. Pour les personnes très dépendantes et vulnérables que nous accueillons au sein de l'établissement, le pouvoir d'agir peut être empêché.

L'accompagnement quotidien proposé par le FAM va rechercher dans la mesure des capacités de la personne son consentement éclairé. Nous utilisons de nombreux outils tels que la communication aidée (MAKATON, pictogrammes, photos, objets). Pour celles qui n'y ont pas accès nous faisons avec notre expertise de leur comportement.

La notion de parcours de vie recouvre la singularité des personnes.

Le secteur médico-social s'est engagé dans une transition plus inclusive en développant une offre de service modulable qui répond à une logique de parcours déterminé par les attentes et besoins de chaque personne. La place de la personne et de ses proches-aidants, la coopération avec les acteurs du territoire sont au cœur des enjeux de cette transformation. Il s'agit de coordonner les réponses apportées au-delà des structures.

Une action concrète mise en place en 2022 sur l'établissement en lien avec ces logiques de parcours :

Temps de travail avec les **infirmières référentes handicap** du CHMS pour préparer au mieux les hospitalisations qui sont souvent un moment d'angoisse pour les résidents : angoisse d'un milieu inconnu et peu rassurant, de l'intervention chirurgicale, vécu comme un déracinement d'un milieu familial contenant et rassurant. En mettant en commun les besoins d'accompagnement médicaux, les besoins du quotidien de nos résidents et les possibles du centre hospitalier (préparation des interventions via des visites de l'hôpital, des salles d'intervention, familiarisation avec le matériel médical (oxygène, bruit du scanner ...).



6 - Le partenariat avec les familles

Le partenariat avec les familles est une dimension essentielle du travail des professionnels : Informer, Associer, Soutenir. Pour un partenariat efficient, il faut que chacune des parties (professionnel, famille ou responsable légal) reconnaisse la légitimité de l'autre, ses compétences et son utilité dans la construction du projet de la personne accompagnée. Il s'agit pour chaque partenaire de déconstruire ses représentations de l'usager et d'accepter qu'il puisse être différent selon ses environnements de vie. Ce travail de co-construction est à faire en mettant la personne accueillie au sein de son projet de vie.

Les familles ont un rôle prépondérant au FDV notamment pour les plus jeunes de nos résidents qui rentrent chaque week-end et pour les vacances. Ils doivent appréhender leur vie de jeunes adultes qui vont désormais vivre dans le foyer où ils ont leur domicile personnel. Cela implique pour chacun de s'adapter et d'accepter de laisser leur enfant vivre une vie d'adulte. Nous essayons de respecter la progressivité des étapes à franchir tout en guidant les résidents vers l'autonomie.

Les familles sont incluses dans notre accompagnement, de la visite des lieux à l'installation et lors de l'élaboration du projet personnalisé.

Il y a différentes façons d'inclure les familles en tant que partenaires.

Des Evènements avec parents / résidents / professionnels, comme les fêtes de l'été sont proposés.



Nous avons aussi des entretiens avec les familles, y compris avec la psychologue lorsque le besoin est exprimé. Et par ailleurs, différentes modalités de communication nous permettent d'échanger : cahier de liaison, téléphone...

Nous avons aussi un partenariat tourné vers les soins, puisque les familles sont souvent accompagnantes pour les consultations médicales.

Dans le cadre du projet personnalisé, nous accompagnons les résidents à exprimer leur choix pour les communiquer ensuite à leurs proches, même s'ils sont en désaccord, notre rôle est d'essayer de les soutenir, dès lors que cela va dans leur intérêt. Lors du retour de projet nous essayons de faciliter les questionnements, le partage du sens et des objectifs, la reconnaissance de la famille comme un partenaire porteur de savoir pour construire une relation de suffisante confiance. Appréhender ce qui est « en-jeu » permet de mieux comprendre la place de chacun, les attentes, les freins et les ressources. Il nous faut créer les conditions de la rencontre. L'aller-vers appartient à chacun. Mesurer ses attentes à l'aune des possibles de l'institution participe au soutien de l'investissement des professionnels dans leur accompagnement.

Dans le cadre de ce partenariat familles / professionnels, nous invitons chaque année les parents et responsables légaux des personnes que nous accueillons à un moment de partage convivial lors d'une fête d'été. Elle a été organisée le 16 septembre, elle a rassemblé environ 70 personnes (familles, résidents et professionnels confondus), tous réunis autour d'une prestation musicale du groupe THATKA offerte par l'association ZICOMATIC.



7- Les projets communs au sein du secteur

L'avantage d'avoir deux établissements (FAM et FDV) sur un même secteur et dans le même environnement, est de pouvoir proposer aux personnes accueillies de garder des liens avec leur « ancienne vie » et de leur offrir un parcours de vie plus fluide. En effet, nous accueillons de plus en plus sur le secteur, des personnes qui viennent de mêmes établissements (en particulier de foyer d'hébergement) avec des notifications MDPH différentes (FAM ou FDV), et qui ont partagé de longues plages de vie commune. Cette proximité permet des invitations et des temps de vie partagés dans la mesure des désirs des personnes. Des moments de vie festifs et communs entre les personnes accueillies sur le FDV et le FAM se font également autour d'évènement festifs et fédérateurs. En cette année de coupe du monde de football par exemple, de nombreux résidents se sont retrouvés autour de l'écran géant du FAM en partageant un apéritif. Des invitations peuvent également se faire entre les résidents des deux établissements à leur demande. Nous organisons des activités collectives et transversales avec le FAM, le SAAJ ou l'IME.

C'est aussi la possibilité de mutualisation des locaux (salle de sport, salle polyvalente, salle snoezelen) et de s'entraider au niveau des ressources humaines (remplacement de personnel, intervention de la psychomotricienne sur des besoins ciblés ...)

Malgré des orientations MDPH différentes, les personnes accueillies au sein du FAM ou du Foyer de Vie peuvent avoir des besoins d'accompagnement communs. Ainsi, des formations transversales aux deux établissements sont organisées pour permettre aux professionnels de monter en compétences dans l'accompagnement des résidents.

En 2022, ont donc par exemple eu lieu :

- Une formation sur le thème de « la stimulation basale » (une approche qui s'adresse aux personnes ayant une altération de la communication, de la sphère motrice avec peu ou pas de repères dans le temps ou l'espace). Nous avons ainsi pu former 8 professionnels sur le pôle accompagnement renforcé (4 sur le FAM, 3 sur le FDV et une professionnelle IDE qui a une fonction transversale aux deux établissements) ;
- Une formation sur le thème de « l'épilepsie » qui a concerné 7 professionnels du FAM et 2 professionnels avec une fonction transversale (IDE + SDN) ;
- Une formation MAKATON (communication aidée) qui a concerné 2 professionnels du FAM et 2 professionnels du FDV.
- Une formation sur le thème de « l'avancée en âge des personnes avec trisomie et/ou déficience intellectuelle » qui a concernée 6 professionnels du FAM et 2 professionnels avec une fonction transversale.

L'APEI les Papillons Blancs participe depuis 2021 à une **Recherche Appliquée sur la préparation de la fin de vie des personnes handicapées** portée par l'UDAF 73 – L'APEI de Chambéry – le CREAI BFC – et l'Université de Savoie. Claire-Lise RAVAILLE, la psychologue du FAM, représente notre APEI au sein du groupe de travail. Nous sommes aussi membre du comité de pilotage.

Le projet FIRAH est une recherche action qui a pour objectifs : la préparation de la fin de vie des personnes handicapées afin de favoriser leur autodétermination et la bonne articulation des aidants familiaux et des aidants professionnels : mandataires judiciaires, accompagnants éducatifs et sociaux, soignants.

 Cette recherche a pour but de construire un guide qui mette à disposition des aidants, des repères facilitant l'action et la coordination dans la préparation à la fin de vie des personnes handicapées.

On se situe dans une perspective de développement du pouvoir d'agir ; de rendre possible une logique de « projet de vie » jusqu'au bout de la vie.

Nous avons mis en place un projet transversal à l'APEI essentiellement sur la Pôle Accompagnement Renforcé avec des groupes de travail réunissant des professionnels du FAM et du FDV et qui participent au développement de ce projet. L'assistante sociale de l'APEI les Papillons Blancs participe aussi à ce groupe de travail, de même que l'infirmière du Pôle Hébergement et vie sociale.

8 - Les perspectives

Nous avons pour 2023 des objectifs recentrés autour :

- De la future mise en œuvre du Projet Associatif Global (PAG) que nous traduirons dans la finalisation de **nos deux projets d'établissements** dont les réactualisations ont été mises en attente pour les articuler avec le PAG.
- De la **construction de notre extension FAM/FDV** pour personnes handicapées vieillissantes, dont les plans ont été finalisés et pour lequel nous avons obtenu le permis de construire. Accompagnés par la SAS pour la maîtrise d'œuvre, l'appel d'offre aux entreprises a été lancé en cette fin d'année et le démarrage des travaux est prévu pour l'été 2023.

Les équipes porteront d'autres projets transversaux ou propres à leurs établissements dans l'objectif de répondre aux besoins des personnes accompagnées : vie sexuelle et affective, communication, partenariat avec les hôpitaux...