afiph

AG 2023

L'ESSENTIEL DE L'ACTIVITÉ DE L'ASSOCIATION FAMILIALE DE L'ISÈRE POUR PERSONNES HANDICAPÉES

L'ESSENTIEL 2022

02 Action associative

03 Rapport d'activité

15 Rapport financier

19 Orientations

« L'Essentiel » a pour objectif de présenter l'essentiel des activités de l'Afiph au cours de l'année qui vient de s'écouler.

Il vous propose de prendre connaissance des principaux dossiers présentés lors de l'Assemblée Générale annuelle statutaire.

Dans ce document sont proposés des résumés des différents rapports, ainsi que les principaux chiffres à retenir de l'année 2022.

Il est toutefois possible de disposer de l'intégralité des documents en téléchargeant depuis le site : www.afiph.org

afiph.org facebook.com/afiph.jaime linkedin.com/company/afiph 3 av. Marie Reynoard CS 70003 38029 GRENOBLE cedex 2 04 76 46 39 66

L'action associative

En 2022, l'association, au travers de ses bénévoles et des professionnels, a continué son engagement auprès de différentes instances au niveau national et local.

C'est ainsi que l'Afiph est présente à la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées), au Conseil territorial de la santé, au COMEX de la MDA (Maison Départementale de l'Autonomie). Au niveau local, elle est représentée dans de nombreux CCAS. Les partenaires associatifs avec l'UDAF, ATIMA, RéHPsy, RHEOP, le CERA.

Une convention de partenariat sera signée avec le CDSA38 (Comité Départemental du Sport Adapté de l'Isère) pour développer les activités physiques dans nos établissements. L'Afiph a rencontré les principales associations en charge du handicap mental sur le département. En 2023, l'Afiph réintégrera HandiRéseaux38 et le CREAI (Centre Régional d'Etudes, d'Actions et d'Informations).

Les administrateurs et le conseil d'administration : toujours dans le cadre du projet associatif « Accompagner tous les possibles » et suite au séminaire de septembre 2022 des administrateurs, les deux axes principaux retenus et qui font l'objet de plan d'actions sont « la famille et sa place dans l'association » ainsi que « la personne accompagnée et comment bien prendre en compte ses besoins ».

En parallèle, la lettre aux familles est maintenant en place et publiée régulièrement.

Axes de développement

« La famille et sa place dans l'association » et « la personne accompagnée et comment bien prendre en compte ses besoins ».

CRUQ 27 dossiers

par rapport à 31 dossiers en 2021 ont été étudiés.

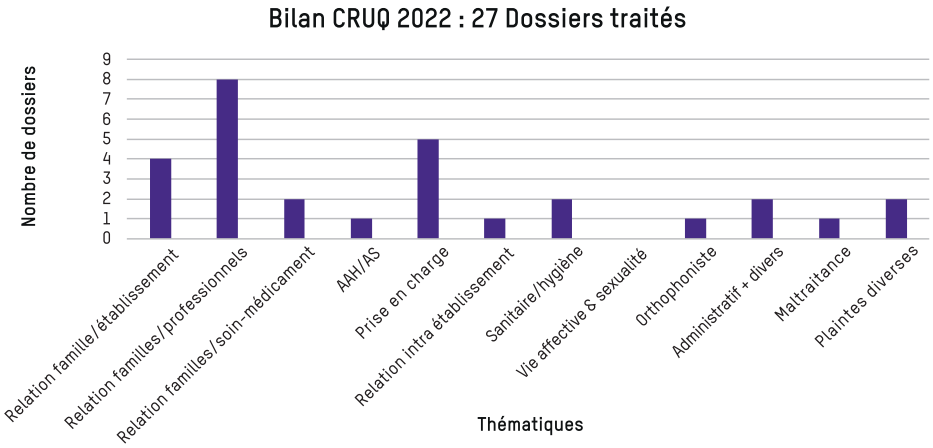
Bilan annuel de la CRUQ

Nous pouvons constater un relatif recul des situations que la Commission Relations Usagers Qualité a eu à traiter au cours de l'année. 27 dossiers par rapport à 31 dossiers en 2021 ont été étudiés.

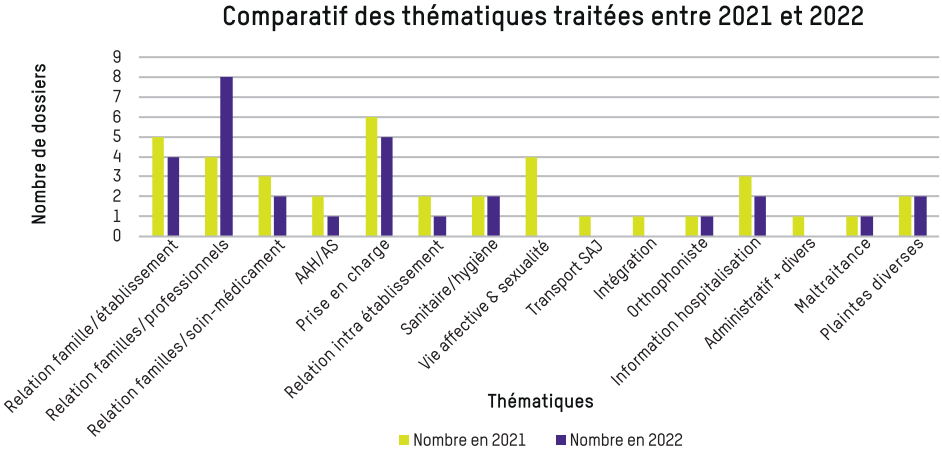
C'est une tendance qui avait déjà été observée l'année précédente avec une baisse importante de nouveaux dossiers qui passe de 23 en 2021 à 13 en 2022. Par contre, le nombre de dossiers déjà ouverts sur l'année précédente a progressé et est passé de 7 dossiers en cours à 12 dossiers en cours sur 2 années.

En 2022, on retiendra que la thématique famille reste importante avec 11 dossiers et des situations lourdes et longues dans la gestion des situations. 5 nouveaux dossiers concernent des problématiques de prise en charge *(problématique de réorientation, de suivi de stage ou d'adaptation à la vie dans un nouvel établissement).*

Globalement, si la diminution du nombre de cas à traiter peut s'analyser par de meilleures réponses apportées par les établissements ou services aux familles, elle n'explique pas l'ensemble de la tendance de baisse du nombre d'interpellations.



C'est pourquoi, le Président de la Cruq, Henri Dorey, a demandé un travail à la Direction générale autour de deux axes. D'une part, une redéfinition de la mission et de la composition de la Cruq et une plus grande articulation avec le traitement des problématiques gérée par la Direction de la qualité au niveau des Evénements Indésirables *(EI)* et des Evénements Indésirables Graves *(EIG)*. D'autre part, de relancer une communication pour mieux faire connaître les missions de cette instance spécifique de l'Association qui est un véritable outil aux services des familles et des établissements de l'Afiph pour améliorer la qualité des prestations proposées.



Rapport d'activité de la direction générale

En 2020, l'Afiph adoptait son nouveau projet associatif 2020-2025 : « Accompagner tous les possibles ». Pour que ce projet soit mis en œuvre concrètement dans les établissements et services, un projet stratégique a été élaboré par les professionnels. Son ambition « permettre tous les possibles » pour « accompagner tous les possibles ».

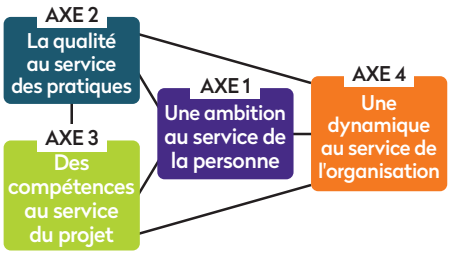
Projet stratégique
4 axes de travail
17 actions prioritaires

CPOM
Signé en 2022

Visite des établissements
par l'équipe de direction

Le projet stratégique 2022-2026 « permettre tous les possibles »

Au sein d'un monde qui bouge sans cesse, avec une évolution constante de l'environnement, ce projet vise à donner une épine dorsale, un corps à l'association et un repère pour les ESMS. Véritable outil de pilotage avec un cadencement et des outils de mesure, il a pour objet de fixer le cap et les objectifs prioritaires : rendre lisible et donner du sens ; être attractif pour recruter des talents ; aider à construire les projets d'établissements et des services. Ce projet se concentre sur 4 axes de travail et 17 actions prioritaires.



Les actions prioritaires du projet stratégique 2022-2026 de l'Afiph qui ont débuté en 2022, parmi ces actions : développer le « Pouvoir d'agir » et la citoyenneté, améliorer la prise en charge de l'Autisme et des TND, assurer une meilleure fluidité des parcours ou encore mettre en place un système d'information au service des personnes et du pilotage de l'activité.

Signature CPOM avec l'ARS

Signé fin mars 2022, avec un effet rétroactif au 1er janvier, ce CPOM permet notamment d'envisager l'évolution de l'offre enfance avec une part accrue pour les dispositifs et les services dans un calendrier qui a été aménagé pour adopter un rythme qui paraît plus adapté, en lien également avec les attentes et besoins des familles. Ce contrat est l'aboutissement de deux ans de négociations, menées en équipe au niveau de la Direction générale de l'Association en lien avec le Conseil d'Administration et les Directeurs d'établissements, et avec les représentants de l'Agence Régionale de Santé et du Département de l'Isère.

Ce contrat engage l'Association sur la voie d'une amélioration des réponses afin de mieux répondre à l'évolution des besoins des personnes accompagnées ainsi qu'à celle des publics suivis.

Négociation autour d'une nouvelle convention collective

L'Assemblée Générale extraordinaire de la fédération employeur, Nexem, a adopté une résolution en faveur de la construction d'une Convention Collective Nationale étendue à l'ensemble du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif.

Ce secteur, qui regroupe Nexem, la Fehap et la Croix-Rouge, représente plus de 800 000 salariés, et figure parmi les branches les plus importantes en France.

Ce chantier, mené avec les partenaires sociaux, qui démarre sans attendre, permettra la pleine reconnaissance de tous les métiers. Il prendra en compte également toutes les compétences nouvelles, actuellement insuffisamment reconnues, dans un cadre conventionnel moderne et attractif qui viendra se substituer à une convention de 66 qui ne répond plus aux aspirations des professionnels.

Fête des 60 ans de l'Afiph à l'ESAT de Lumbin

Lancement de l'écriture des Projets d'établissements

Ils permettent de fédérer les parties prenantes autour de valeurs, de principes d'intervention et de pratiques partagés. Ils garantissent la cohérence des pratiques professionnelles et leur adéquation avec les missions confiées et les bonnes pratiques. Le projet permet également d'identifier les enjeux et la définition d'objectifs d'évolution et de progression.

Les différentes parties prenantes sont pleinement associées à cette réflexion et à l'écriture de ces projets dans chacun des lieux d'intervention, ainsi que les personnes accompagnées.

Attractivité des métiers

En 2022, notre secteur a encore souffert du manque d'attractivité de ses métiers. Même si des avancées ont eu lieu avec des augmentations qui ont été accordées, une partie des professionnels est toujours exclue de l'augmentation de 183 euros mensuels. Cette exclusion de plus de 20% des professionnels de l'association est totalement scandaleuse créant une non reconnaissance de l'investissement de chacun.

Ces difficultés entraînent un plus fort turn-over, des difficultés à recruter et donc un recours accru à l'intérim, ce qui impacte la qualité des prestations.

Visite de l'ensemble des établissements

Le Directeur Général, accompagné par des membres du CODIR, est allé à la rencontre de l'ensemble des salariés de l'Afiph dans les établissements et services. Ces visites ont permis d'échanger sur les évolutions des politiques publiques, mais aussi sur les difficultés rencontrées sur le terrain. Ces échanges directs ont été riches, parfois sans concession mais ils permettent aux acteurs de se rencontrer, de se connaître, ces rencontres ont été appréciées et seront renouvelées.

Les ressources humaines

RECRUTEMENTS EN CDI (2022)	NOMBRE DE CV	DÉPARTS EN FORMATION	JOURNÉES D'INTÉGRATION (2022)
243	743	2 081	2

La Direction des Ressources Humaines poursuit ses actions dans une dynamique de construction. Le contexte du secteur médico-social reste marqué par la difficulté de trouver des professionnels qualifiés dans certains bassins d'emploi mais surtout par l'absentéisme qui accentue les désorganisations. Ceci-dit, la Covid n'est quasiment plus d'actualité et nous pouvons (c'est même impératif) mener des actions pour anticiper et se démarquer en sortant des sentiers battus et en regardant de l'avant.

Faits marquants

Les engagements annoncés se traduisent concrètement avec des avancées significatives qui nous laissent entrevoir des perspectives réjouissantes pour une Afiph belle et forte de ses richesses humaines...

Recrutement, intégration

L'Afiph a été présente dans plusieurs forums en faveur pour l'emploi et a animé plusieurs réunions d'informations collectives à destination des demandeurs d'emploi sur l'ensemble de l'Isère. Nombre de recrutements en CDI sur 2022 : 243, Nombre de CV : 743

Recruter c'est bien, fidéliser c'est mieux.
Les phases d'accueil et d'intégration sont essentielles car les premiers pas à l'Afiph vont permettre à tout nouveau collaborateur de se sentir à l'aise pour mettre en œuvre et développer ses compétentes, pour donner envie ou non de s'impliquer au service des personnes accompagnées. 2 journées d'intégration (mai et novembre) ont été organisées en 2022. Elles ont réuni près de 150 nouveaux collaborateurs avec la mobilisation de la Direction Générale, de la gouvernance associative et des personnes accompagnées qui sont venues pour exprimer leurs besoins.

Santé et Qualité de Vie et Conditions de Travail (SQVCT)

Axe essentiel de la politique RH avec un lien direct avec la qualité des accompagnements, la question de la SQVCT se précise et se structure. Ainsi, l'Afiph a établi le premier Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail - document obligatoire pour recenser les mesures face aux risques professionnels identifiés. La Direction RH a animé un groupe travail qui a abouti à une nouvelle trame (avec la méthodologie associée) du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels à disposition de l'ensemble des établissements et services de l'Afiph.

Journée d'intégration des nouveaux salariés.

Formation professionnelle et Alternance

La Formation Professionnelle est un levier important pour l'Afiph pour adapter et développer les compétences nécessaires à l'accompagnement. La gestion administrative et financière a été centralisée au siège depuis le 1er janvier 2022. Les directeurs d'établissement restent décideurs des actions de formation dans le périmètre dont ils ont la responsabilité.
Quelques chiffres clés en 2022, avec davantage de salariés formés :

- 468 actions formations mises en œuvre
- 2 081 départs en formation
- 108 formations diplômantes – qualifiantes dont 72 par l'Alternance*

* L'Alternance est à la fois un dispositif de formation et de recrutement par anticipation. C'est un axe de la politique RH à l'Afiph traduit par la présence de plus en plus importante d'alternants en plus des effectifs. C'est ainsi que nous avons bâti un projet par et pour l'Afiph, avec 2 promotions dédiées d'alternants pour accéder au métier d'Accompagnement Educatif et Social.

Communication RH

La Direction des Ressources Humaines communique en interne à travers la lettre mensuelle DG et des notes à destination des établissements et services. Il s'agit d'un enjeu important afin d'informer et d'impliquer le plus grand nombre.

Au niveau externe, la communication est également importante et s'intensifie via les réseaux sociaux.

Relations sociales

Soucieux d'un dialogue social de qualité et au bon niveau de décision, il est apparu nécessaire et prioritaire dans le contexte actuel d'entamer des échanges sur des sujets de fond et sans tabou. Dans cette logique, la configuration du Comité Social et Economique a été questionnée. Il en est de même des délégations syndicales pour des débats plus équilibrés avec l'employeur. Parmi les sujets en discussion en 2022 : les volets santé et sécurité au travail et les dispositifs de Formation et les Entretiens Professionnels.

Management

Après avoir conçu une charte managériale autour de 4 valeurs essentielles - le respect, la responsabilisation, la bienveillance et l'exigence – l'année 2022 a été consacrée à l'accompagnement auprès des établissements et à la programmation de formations sur mesure pour l'ensemble des cadres en situation hiérarchique.

Perspectives

- Formaliser et valoriser les actions RH entreprises et donc le socle social posé en faveur des salariés avec l'enjeu de se distinguer (positivement).
- Système d'Information Ressources Humaines avec des enjeux d'accès à l'information, de pilotage et d'aide à la décision.
- Convention avec Pôle Emploi pour identifier l'Afiph comme un employeur majeur du territoire.
- Santé-Sécurité au Travail pour offrir le meilleur cadre possible de travail aux salariés.
- Rémunérations et avantages pour s'adapter au marché de l'emploi.
- Organisation des temps de travail pour davantage de souplesse dans la programmation.

La direction qualité, projets et développement de l'offre

Mise en place d'une
newsletter qualité

9 dossiers « projets innovants »
déposés au département de l'Isère

Qualité

Création d'une newsletter qualité en 2022

Afin de communiquer sur les dernières évolutions nationales en matière de qualité, ainsi que sur l'avancement des travaux qualité de l'association, une newsletter a été mise en place dès le 1er trimestre 2022. Cette « newsletter qualité » est transmise à l'ensemble des directions d'ESMS de l'Afiph, ainsi qu'aux référents qualité transversaux des 3 départements. Préparation des établissements et services de l'Afiph aux nouvelles évaluations qualité.

Préparation des établissements et services de l'Afiph aux nouvelles évaluations qualité

- Une communication renforcée sur le nouveau référentiel qualité national de la HAS (Haute Autorité de Santé) et le manuel d'évaluation
- Une sensibilisation de l'ensemble des cadres de l'Afiph aux nouvelles évaluations qualité et aux critères impératifs du référentiel HAS.

Élaboration et diffusion de nouvelles procédures qualité Afiph

Trois nouvelles procédures ont été validées en commission permanente du CA le 16/11/22 ; la procédure de co-élaboration du PP/avenant, la procédure de gestion des plaintes et réclamations, et la procédure de prévention/traitement de la maltraitance. Cette procédure a également été travaillée dans le cadre de l'élaboration des projets d'établissements et de services. La procédure Afiph de gestion des Événements Indésirables et Événements Indésirables Graves a été révisée en février 2022 et approuvée par le Copil qualité Afiph en mars 2022. Cette révision est intervenue dans le cadre d'une évolution du cadre réglementaire et du déploiement du logiciel qualité Ageval. Elle est aujourd'hui à la disposition de tous les salariés de l'Afiph dans le module documentaire du logiciel Ageval.

Analyse des Événements Indésirables signalés en 2022

Les établissements et services de l'Afiph ont poursuivi leur formation à l'utilisation d'Ageval pour la déclaration des Événements Indésirables durant l'année 2022. Au global, ce sont 1600 déclarations d'Événements Indésirables qui ont été recensées et traitées entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022. Elles concernaient majoritairement des incidents en lien avec l'état de santé physique et / ou mental des personnes accompagnées, ainsi que des comportements violents. Ces déclarations montrent une bonne sensibilisation des équipes à la nécessité de signaler tout événement indésirable, afin de contribuer à la démarche d'amélioration continue de la qualité.

Résid'Actif, habitat inclusif à Fontaine

Analyse des signalements d'EI-G en 2022

En 2022, 51 Événements Indésirables Graves (EIG) ont fait l'objet d'un signalement aux autorités. Ils concernaient majoritairement le département HVSP (51% des EIG). Une analyse par typologie d'Événement Indésirable Grave a été réalisée, montrant que 37% de ces événements concernaient des comportements violents des personnes accompagnées, et 29% concernaient des maltraitances ayant eu lieu au sein de l'ESMS (agression physique, agression morale). Les agressions sexuelles représentaient une forte proportion de ces maltraitances. Au total, ce sont (27 agressions sexuelles qui ont fait l'objet d'un signalement sur 51 EIG en 2022. Un travail pluridisciplinaire sur la prévention de ces agressions a été lancé suite à cette analyse.

Projets

La validation d'une méthodologie commune d'élaboration des projets d'établissement / projets de service

Une formation préalable aux politiques publiques et notamment à la réforme Sérafin-PH

Les salariés de l'ensemble des établissements et services de l'Afiph ont bénéficié, dans le cadre de la première phase d'élaboration de leurs projets d'établissement/de service, d'une formation aux politiques publiques. Cette formation a notamment permis d'aborder les nomenclatures des besoins et des prestations de la réforme Serafin-PH.

Une méthodologie commune qui s'appuie sur des pré-requis incontournables.

Deux cabinets accompagnent les ESMS de l'Afiph dans cette démarche d'élaboration des PE/PS, qui s'étale sur le 2e semestre 2022 et le 1er semestre 2023.

La construction d'une trame commune pour l'ensemble des 3 départements de l'Afiph, reprenant l'ensemble des éléments de contenu réglementaires.

Évolution de l'offre

La réponse à l'AMI du CDI sur l'habitat inclusif

L'Afiph gère aujourd'hui 12 logements en habitat inclusif sur la commune de Fontaine. Dans le cadre de l'AMI (Appel à Manifestation d'Intérêt) du Conseil Départemental paru en 2022, l'Afiph s'est positionnée pour diversifier son offre d'habitat inclusif sur les communes de Grenoble, du Cheylas, et de Vienne.
Ces logements répondront aux besoins des personnes les plus autonomes.
D'autres dossiers ont été déposés par l'Afiph dans le cadre d'un AMI en 2022 (Voiron, Echirolles, La Mure), mais n'ont pas été retenus à ce jour.

La réponse à l'AMI du CDI sur les projets innovants

L'Afiph a déposé 9 dossiers dans le cadre d'un Appel à Manifestation d'Intérêt du Conseil Départemental paru en 2022. L'association est en attente d'une réponse officielle des services du Conseil Départemental de l'Isère sur l'attribution des subventions afférentes.

La réponse à l'AAC de 6 places « cas complexes »

En juillet 2022, l'Afiph a répondu à un appel à candidatures de l'ARS pour la création d'une unité de vie de 6 places spécialisées dans l'accueil d'adultes avec troubles du spectre autistique en situation très complexe. L'association est en attente de la publication des résultats de cet appel à candidatures.

Département enfance

Le Département Enfance regroupe 10 IME regroupés en 4 Pôles Enfance, 1 IME spécialisé épilepsie, 1 SESSAD départemental et les dispositifs (PCPE, EMISS, EMAS, Répit) de l'Afiph. Le département Enfance, dans le cadre du CPOM 2022-2026 est engagé dans une transformation de l'offre devant permettre un suivi d'un plus grand nombre d'enfants.

Les politiques publiques privilégient le développement de réponses plus inclusives, cela nécessite de modifier l'approche principalement axée autour des IME et IMEP. Ce changement oriente l'association vers la construction de réponses souples, modulaires et évolutives entre le domicile, l'école et l'établissement. La transformation de l'offre permet d'accroître l'offre de service et d'apporter, dans la durée, la réponse la plus appropriée à chacun selon son lieu de vie, mais aussi ses préférences. Le développement de nouvelles offres plus adaptées a aussi des impacts sur les organisations de travail et sur les compétences des professionnels. Comme l'ensemble du secteur médico-social, le département enfance est fortement impacté par les difficultés de recrutement que ce soit sur les postes permanents et sur les remplacements. Ceci à régulièrement des conséquences sur la qualité des accompagnements.

Pôle enfance Nord Isère (PENI)

L'année 2022, a principalement été marquée par le travail autour du CPOM et la perspective de reconstruction de l'IME du Domaine de Saint-Clair avec cette année encore une activité et des projets impactés par la Covid.

L'envie de maintenir les activités et les projets importants pour les enfants et les jeunes est restée bien présente. Autre contrainte, l'inflation des prix sur des postes importants (transports et alimentation) génère des relations tendues avec les prestataires.

Concernant le CPOM, c'est l'évolution de l'offre qui est au cœur des préoccupations avec la nécessaire transformation de places d'internat en places d'externat et la mise en œuvre des DIME (Dispositif Médico-Éducatif).

Le projet de reconstruction de l'IME Domaine de Saint Clair à Bourgoin Jailleu a commencé à prendre forme : validation de l'achat du terrain, recueil des besoins avec les cadres et les architectes à affiner avec les équipes et les familles pour aboutir à un pré-projet.

Enfin, le pôle a poursuivi sa participation active au projet inter associatif relatif à la vie affective et sexuelle avec comme point d'orgue la conférence du 2 juin 2022. Une réussite qui amène les travaux sur le sujet à se poursuivre.

Pôle Enfance Centre Isère (PECI)

Au sein du PECI, deux thématiques importantes se sont dessinées cette année : le vieillissement des populations dû au manque de places dans le secteur adultes et les nécessaires adaptations que cela implique ; et la problématique de désertification des professionnels sur le premier semestre de l'année avec de grandes difficultés de recrutement.

Des partenariats importants ont été développés et permettent notamment de travailler l'inclusion sociale : à Gingko-biloba avec le territoire et le milieu scolaire ; à l'IME Gâchetière avec la réouverture de la classe externalisée : et avec des démarches en cours pour la scolarisation des jeunes de l'IMEP.

Enfin, une équipe dédiée a été constituée, des temps de travail et de réflexion élaborés, afin d'envisager les modalités de l'ouverture des places en milieu ordinaire avec le passage des IME en DIME.

Pôle Enfance Isère Rhodanienne (PEIR)

Malgré la présence du Covid comme nouvelle normalité, les activités et moments forts ont eu lieu de façon adaptée. Les taux d'activité des établissements La Bâtie et les Magnolias sont corrects avec des listes d'attentes importantes. Il est à noter l'émergence de situations de jeunes de plus en plus complexes. Au sein de l'IME La Bâtie, l'ouverture vers l'extérieure se précise avec l'ouverture d'une section externalisée plus importante. Ainsi, tous les jeunes de 6 à 12 ans sont scolarisés en classe externalisée.

Au sein des deux établissements, des interventions et événements ont jalonné l'année : sensibilisation à la prévention, utilisation de la capsule immersive « Vitrysens », fêtes de noël, etc. Les équipes ont bénéficié de formations sur de nombreuses thématiques : TSA, partenariat, approche sensorielle et relationnelle, etc, permettant une approche des métiers dans une démarche d'amélioration continue de la qualité.

Pôle Enfance Agglomération Grenobloise (PEAG)

Avec la modification des agréments, une importante capacité d'adaptation a été déployée pour organiser l'accueil des enfants et jeunes : travail sur la création d'un service petite enfance attaché à l'IME Les Ecureuils, augmentation de places pour les personnes porteuses de TSA, accueil dans le cadre de prestations DIME, ... Autant de projets qui ont nécessité la réflexion collective pour leur donner du sens et les mettre en œuvre.

Au sein de Daudignon, l'expérimentation du groupe « la Ruche » pour enfants scolarisés a dû être réorienté après un an d'existence faute d'enfants pouvant y prétendre et modifié en groupe pour « nouveaux entrants ».

La fête du bois à la Mure, un rendez-vous attendu !

Aux Trois Saules à la Mure, les projets d'ouverture vers l'extérieur se sont poursuivis avec de nouveaux partenaires avec, pour les jeunes, des stages, des découvertes et immersions en entreprise. A noter aussi : le succès de le Fête du bois organisée par l'IME avec un rayonnement important sur le plateau.

A l'IME Les Ecureuils, le travail de préparation de l'ouverture de la nouvelle section enfance a mobilisé les équipes de même que le projet de création d'une section polyhandicaps/plurihandicaps.

Les Violettes

Dans la continuité de 2021, la nouvelle direction, arrivée en mars 2022 a poursuivi les efforts de stabilisations des équipes tout en amorçant un virage permettant un retour à l'équilibre selon les orientations du CPOM. Les équipes ont poursuivi le travail autour des activités, à la fois en interne, mais aussi dans le cadre de partenariats avec des clubs et associations locale.

Par ailleurs, une expérimentation a été engagée pour une restructuration de l'accueil en quatre groupes (au lieu de cinq) sans différenciation selon leurs modalités d'accueil (internat semaine ou 356 j).

Enfin, la préparation du projet d'établissement a mobilisé les équipes autour des thématiques d'harmonisation des pratiques, de participation et d'implication des personnes accompagnées, du respect des droits des personnes accompagnées ou encore l'amélioration de la lisibilité des actions et décisions à destination des parents. Le projet sera finalisé mi 2023.

SESSAD

L'année 2022 est la première complète année de fonctionnement avec un Pôle regroupant l'ensemble des services et dispositifs enfance de l'Afiph. Elle aura été marquée par la reconstitution de l'équipe de cadres : cheffes de services, psychologues et neuropsychologues, ainsi que par le changement de direction.

Le Tremplin réalise une année 2022 importante avec 7 jeunes en accompagnement avant d'entamer une baisse progressive de son activité dans la perspective de sa fermeture à l'été 2023. Cette fin d'activité devra se faire en lien avec les partenaires pour permettre une suite pour les jeunes actuellement accompagnés.

Avec ses 218 situations en file active et près de 27 000 actes réalisés, les SESSAD réalisent la plus importante activité du Pôle. La signature du CPOM en début d'année marque un tournant pour les années à venir avec un développement du nombre de places devant permettre l'accompagnement de plus de 90 situations supplémentaires, principalement d'enfants et jeunes autistes.

Le SESSAD de Péage de Roussillon a quant à lui été ouvert à l'automne 2022.

Département santé et hébergement

En 2022, un collectif renouvelé de directeurs a fait face aux défis de l'année et a porté de nombreux projets structurants. Tous les établissements sont confrontés à des difficultés de recrutement, à l'image du secteur médico-social dans son ensemble. Des projets d'expérimentation ont été mis en place pour tenter d'y répondre (postes dédiés à la recherche de remplaçants pour permettre aux chefs de service de se concentrer sur l'accompagnement des équipes, équipe renfort pour La Monta et La Charminelle).

Deux établissements (La Charminelle et Bernard Quetin) sont fortement impactés par des questions autour de leur bâti, posant l'impérieuse nécessité de travailler à leur reconstruction.

Au deuxième semestre, l'écriture des nouveaux projets d'établissement, dans une démarche volontairement participative, a été l'occasion de temps de partage et de réflexion autour de ce qui fait le coeur de notre accompagnement. Les personnes accompagnées ont été largement associées, pour que leur parole soit réellement prise en compte. Familles et partenaires ont été également parties prenantes de la démarche.

2022 est enfin une année charnière dans la promotion de la liberté d'aller et venir. Passer d'une vision des possibles privations de liberté des personnes à une politique volontariste de promotion des droits est un changement de paradigme qui peut encore générer des inquiétudes chez les uns et les autres. Mais cette vision replace au centre la personne, redonne le sens du métier d'accompagnement et transforme le regard porté sur les personnes accompagnées en en faisant un regard de parité.

Grand Ouest MAS-EAM-EAM autisme – FDV

Après deux années de crise sanitaire liée à l'épidémie de COVID-19 et à ses conséquences, sociales, économiques et sociétales, l'année 2022 restera celle de l'essor d'une nouvelle dynamique pour l'établissement.

L'arrivée du nouveau Directeur d'Établissement en mars a permis de poursuivre certaines actions et d'en développer de nouvelles.

Pour commencer, l'accompagnement de la montée en compétences des professionnels sur des thématiques centrales : la prise en compte de la violence, des comportements défis, des troubles de la déglutition, la prévention des troubles musculo-squelettiques, le travail en synergie avec les familles, le toucher dans la relation de soin ou encore des spécialisations sur certains troubles comme les maladies dégénératives et la douleur chez la personne autiste.

De nombreux projets culturels et de vie sociale pour les personnes accompagnées ont pu voir le jour en 2022 : l'exposition « EnVisager » qui voyage au-delà des murs, les « Joëlettes », les contes « merlenchanteuses », le carnaval du « monde allant-vers » en partenariat avec la Mairie de Beaurepaire et bien d'autres.

Grand Ouest s'est rouvert sur son environnement, dans une volonté d'inclusion des personnes sur l'extérieur. En témoignent diverses initiatives, comme les séjours extérieurs à la mer ou à Disneyland, mais également dans le quotidien (le marché, la vie locale, etc.).

Bernard Quetin (EAM-FV)

Durant l'été, un rapport d'expertise a mis en évidence la présence prolifique de moisissures dans les bâtiments d'hébergement. Ainsi, la malfaçon du bâti impose une démolition de la totalité des bâtiments pour éradiquer le problème et reconstruire de nouveaux bâtiments. La prise de connaissance de ces éléments a immédiatement entraîné : des actions de communication auprès de toutes les parties concernés, la mise en œuvre d'un plan de suivi de la santé des résidents et salariés en lien avec la médecine du travail et le médecin du FAM, la recherche de solutions techniques pour limiter la prolifération des moisissures et la mise en place d'un dialogue de négociation avec le bailleur afin de trouver une résolution à l'amiable puis l'amorce d'un travail sur les différentes hypothèses de reconstruction en lien avec un cabinet d'architectes.

Autre fait marquant, la mise à l'essai d'un poste de coordinateur d'activités transversales afin de ré impulser une dynamique de liens, de rencontres, de découvertes, d'ouverture sur l'extérieur et d'accueil de l'extérieur par le biais d'activités et sorties dans les domaines du sport, du bien-être, des loisirs, de la culture, de la vie sociale et de la citoyenneté.

La Monta (EAM-FV)

Suite à une période épidémique importante (Covid 19), les enjeux du secteur médico-social (primes, vaccination) et des difficultés managériales et organisationnelles, le Foyer d'Accueil Médicalisé et le Foyer de Vie La Monta a connu une situation de crise. L'établissement a connu un absentéisme et des mouvements de personnels importants. Cependant, l'accompagnement a été assuré, avec moins d'activités et parfois en mode dégradé.

Au deuxième semestre, les différents recrutements (cheffe de service, assistant social, professionnels IDE, AES, AS, psychomotricien, agent relais RH) ont permis un fonctionnement plus serein, avec toutefois encore des difficultés à constituer une équipe complète.

Différents projets d'animation ont pu se dérouler : l'exposition « EnVisager » qui voyage au-delà des murs, les clowns, le judo, la musique, les sorties d'été, les sorties ponctuelles et la vie sociale.

Exposition Envisager, un projet des établissements Grand Ouest et La Monta

Le Trery (EAM-FV)

Dans le cadre de la réorganisation des Maisons de Vie, un pré-projet s'inscrivant dans une dynamique de développement du pouvoir d'agir est élaboré pour chacune des maisons de vie afin de répondre au plus près aux besoins, tenir compte des compétences des résidents, leur procurer davantage d'apaisement et de sérénité.

Les équipes éducatives ont également encouragé l'inclusion des résidents dans leur environnement. Ainsi, dans le cadre de leur projet personnalisé, un apprentissage a été effectué auprès de 6 résidents pour réaliser des démarches, seul ou en binôme, dans la ville de Vinay. Par ailleurs, d'autres projets visant l'inclusion ont été réalisés: participation aux journées de l'autonomie, reprise du partenariat avec les écoles et le collège de Vinay, séjour au camping, venu d'un « food truck »....

Cette année 2022, le FDV Le Tréry a mis l'accent sur la formation des professionnels (TSA douleur, vie affective et sexuelle, communication adaptée, gestion de la violence, accompagnement des personnes vieillissantes, SSI) afin de les aider à améliorer leurs compétences pour mieux accompagner les résidents dans la gestion de troubles identifiés.

La Charminelle (MAS)

Encore marquée par la crise sanitaire, la MAS a été impactée par un mouvement de grève et une mobilisation des familles.

La problématique d'absence de ressources humaines titulaires a permis à l'établissement de repenser la traçabilité et la formalisation des pratiques globales de la MAS.

Ce contexte a également permis le travail collaboratif sur le DUERP et la relance de la démarche qualité au sein de l'établissement. Forte de la stabilisation de l'équipe de cadres techniques et hiérarchiques, des apports des outils comme la DACQ, de l'élaboration du Projet d'établissement, la MAS se réinterroge sur ses pratiques d'accompagnement notamment à la vie sociale et culturelle, en lien avec les familles et représentants légaux.

UMAJAA

Après l'arrêt du projet FAM Autisme pour l'Afiph, l'UMAJAA (Unité Médicalisé d'Accueil à la Journée d'Adultes avec Autisme) a été pérennisée par le département et l'ARS. Ce service a donc pu se projeter dans un service au long terme, en augmentant son activité, son nombre de personnes accompagnées et son organigramme. Tous ces changements, parfois complexes, ont permis de se développer et de fixer une nouvelle organisation. Toujours en lien avec l'EAM La Monta, les moyens ont été mutualisés pour créer un Pôle du département Santé et Hébergement de l'Afiph. Cela consiste à piloter de façon harmonieuse, le FAM Autisme de La Monta, l'UMAJAA et l'équipe éducative de l'EMIL, en lien avec les autres EAM de l'Afiph.

Un nouveau projet de service a commencé à se structurer à partir de décembre 2022, autour de l'approche multidimensionnelle, intégrant les pratiques et notions relatives à une approche comportementale.

Département habitat, vie sociale et professionnelle

2022 aura été une année riche et intense, tant par la quantité des projets à mener que par leur nature visant ainsi à emmener l'Afiph vers la consolidation de ses activités d'une part et vers l'évolution de l'offre d'autre part. Le plan d'action élaboré à partir des grandes orientations du Projet stratégique mobilise l'ensemble des professionnels.

Les Établissements de service et d'accompagnement par le travail

Les ESAT d'AFIPH Entreprises Sud Isère Grésivaudan, Agglomération Grenobloise et Centre Isère sont regroupés en pôle. 2022 a été la première année pleine du fonctionnement avec deux directions en charge des établissements du pôle. Un Directeur gère les AECI et un autre gère les AEAG et AESIG.

Le pôle permet une mutualisation de plusieurs fonctions en transverse sur les 3 établissements : Commerciale, Qualité Hygiène Sécurité Environnement, Contrôle de Gestion et Développement Industriel.

Le deuxième pôle, Nord-Isère, regroupe les Esat d'AFIPH entreprises Isère Rhodanienne et Nord-Isère.

L'année 2022 a été marquée par 2 thèmes importants au sein de ces établissements :

- **Le pouvoir d'agir :** il s'agit de développer la capacité de chacun à décider pour soi-même. C'est une des priorités du Plan Régional de Santé (PRS). Avec le concours d'Afiph Emploi Compétences, une première phase test de formation auprès des représentants des 5 CVS des ESAT de l'AFIPH s'est déroulée en Juin, avant la formation de l'ensemble des travailleurs en 2023

- **Le plan de transformation des ESAT : l**a loi 3DS relative à la différenciation, la décentralisation et la déconcentration portant sur diverses mesures de simplification, a consacré une partie de ses engagements au rapprochement de la situation des travailleurs handicapés avec celle des salariés de droit commun. Un décret paru le 13 Décembre 2022 est venu préciser les modalités de mise en œuvre de cette réforme relative aux parcours professionnels et aux droits des travailleurs handicapés en ESAT.

Visite du Sous-Préfet à l'ESAT de Pont-Évêque en novembre 2022

Afiph Entreprises Sud Isère Grésivaudan

Afiph Entreprises Sud Isère Grésivaudan (AESIG) a un taux d'activité en 2022 de 93,32 % pour un taux de réalisation de 103.69%.

Afiph Entreprises Agglomération Grenobloise

Afiph Entreprises Agglomération Grenobloise (AEAG) a un taux d'activité en 2022 de 90.46 % pour un taux de réalisation de 100.51 %.

Afiph Entreprises Centre Isère

Afiph Entreprises Centre Isère a un taux d'activité de 92,56 % et un taux d'occupation de 108, 18 %

Afiph Entreprises Nord Isère et Isère Rhodanienne

Afiph Entreprises Nord Isère et Isère Rhodanienne a un taux d'activité en 2022 de 95,16 (NI) et 93,56 % (IR) pour un taux de réalisation de 105,73% (NI) et 103,95% (IR).
Taux d'activité : nombre d'ETP rémunérés par rapport à l'agrément. Taux de réalisation : nombre de personnes accompagnées par rapport à l'agrément

Filière hébergement

Un diagnostic habitat a été réalisé grâce à un groupe de travail réunissant professionnels et familles afin de faire l'inventaire complet des pratiques et usages (conditions d'accueil, d'accompagnement des résidents, etc). Il servira de base pour l'élaboration d'une politique habitat de l'Afiph et un guide pour tous les professionnels en s'appuyant sur une culture commune qui s'appuie sur le respect des droits et libertés de la personne accueillie.

Foyers Agglo Grenobloise

L'évolution des modes de prise en charge s'est fait sentir cette année avec d'une part le vieillissement des personnes accueillies, et d'autre part, l'apparition de troubles psychiques qui perturbent les accompagnements. Ces deux éléments interrogent l'organisation et le modèle de l'hébergement.

L'année a été également consacrée à la stabilisation du personnel et à son accompagnement mais aussi, pour les personnes accueillies, à la valorisation d'actions citoyennes en interne et avec l'environnement extérieur.

Foyers centre Isère

Un des points importants de cette année a été d'accompagner les usagers dans l'appropriation de leurs nouveaux lieux de vie, suite aux déménagements des foyers La Plaine à la Buisse et Roger Darier à Coublevie. L'enjeu a été de trouver un nouveau fonctionnement dans ces foyers plus grands tout en tenant compte du projet personnalisé de chacun.

Pour le site de Voiron, le travail est en cours avec le bailleur et les architectes avec un projet de restructuration pour mieux répondre au parcours de la personne accompagnée, avec une offre permettant davantage d'autonomie.

A noter également : le SAJ, passé de 50 à 60 places, a emménagé au sein des locaux de Roger Darier, les activités et l'organisation se sont mises en place progressivement.

Foyers Isère Rhodanienne

L'année 2022 a permis à tous de retrouver une activité ouverte sur les territoires du pays viennois et roussillonnais.

Cette année se sont également confirmés les besoins de rythmes de vie différents selon les âges, avec trois générations qui cohabitent au sein des FIR. L'avancé en âge du public de travailleurs d'Esat, majoritaire au sein des foyers, amène les équipes à penser à l'adaptation des foyers selon une répartition nouvelle. Cette nouvelle approche motive particulièrement les équipes qui ont commencé à travailler sur le sujet.

Au niveau des SAJ, l'année a été jalonnée de projets créatifs initiés avec les partenaires territoriaux, une démarche inclusive qui se concrétise.

Foyers Nord Isère

La démarche d'amélioration continue de la qualité a été au cœur de l'activité en 2022 avec la création d'une cellule dédiée. Parmi les thèmes traités cette année : mise en place d'une gazette, travail sur les procédures, développement de la mission de coordination, etc.

Le projet de transformation du foyer de Saint-Victor-de-Cessieu de foyer d'hébergement en foyer de vie a débuté en fin d'année. Par ailleurs, le projet de construction d'un foyer d'hébergement à Bourgoin-Jallieu avance en lien avec les architectes et les professionnels.

Foyers Grésivaudan Sud Isère

Sur ce secteur, le taux d'occupation des foyers reste insuffisant, notamment parce que l'offre n'est pas adaptée aux besoins, soit par la typologie des logements proposés soit par des problèmes architecturaux (Vizille et Le Touvet). Il s'avère donc nécessaire de travailler sur ces questions à commencer par les aspects budgétaires.

Les équipes se sont également mobilisées sur la démarche d'amélioration continue de la qualité avec notamment, le travail autour des fiches d'Événements Indésirables.

SAMSAH

Ce service bénéficie d'un agrément de 20 places pour des jeunes autistes (18/30 ans). L'activité a été soutenue tout au long de l'année avec l'objectif d'atteindre le niveau de qualité visé dans le projet de service.

Afiph Emploi Competences

Pôle ayant pour mission l'accompagnement des personnes en situation de handicap dans la recherche d'emploi et dans leur parcours de formation.

L'activité d'AEC poursuit son développement grâce aux efforts autour du démarchage, de la présence dans les salons (entre autres Talents H+ organisé en partenariat avec l'APF), et à la qualification reconnue d'AEC, dont témoigne notamment la certification QUALIOPI acquise début 2023 pour ses actions de formation et les bilans de compétences.

Le rapport financier

Préambule

Les faits caractéristiques de l'exercice 2022 :

COVID-19

Au cours de l'année 2022, l'activité a retrouvé son niveau normal. Néanmoins, l'association doit faire face à des difficultés de recrutement, ce qui induit un accroissement de l'intérim.
Les financements par l'ARS et le Conseil Départemental de l'Isère ont été intégralement maintenus.

CPOM

Le nouveau CPOM (contrat pluriannuel d'objectif et de moyens) 2022-2026 a été signé en 2022, avec effet rétroactif au 1er janvier 2022.
Il propose une politique et des actions concrètes en lien avec le nouveau projet de l'AFIPH « Accompagner tous les possibles » publié le 25/09/2020.
Un dossier d'autorisation de frais de siège a été déposé en juillet 2022, nous attendons encore sa validation.

Provision pour risque de dépréciation des titres de placement

L'Afiph dispose dans ses placements financiers notamment d'obligations dont le capital investi est garanti à l'échéance du placement (sauf en cas de défaut de l'émetteur). Néanmoins, pendant la durée de vie du placement, une provision pour risque doit être constituée si à la clôture de chaque exercice, sa valeur de marché est inférieure à la valeur investie. A la clôture de l'exercice 2022, une provision de 1373 k€ a été constituée. Cette provision peut être augmentée ou réduite pour chacun des placements à la fin de chaque exercice jusqu'à l'échéance du placement, date à laquelle la provision résiduelle sera annulée.

Guerre en Ukraine

L'inflation induit une hausse des coûts des matières (alimentation) et de certains services. Les prix de l'énergie sont fixés par des contrats ayant leur échéance au 31/12/2023.

Evénements significatifs postérieurs à la clôture de l'exercice

Organisation :
Le 1er janvier 2023, Gilles Faure, directeur du contrôle de gestion, a été nommé directeur administratif et financier. Il continue à superviser la fonction contrôle de gestion.

Synthèse des résultats

Le résultat global dont l'affectation pôle par pôle est soumise à l'approbation de l'Assemblée générale est un excédent de 1.766 k€ (contre un excédent de 2.501 k€ en 2021). Il se ventile en :

- Excédent de 3.428 k€ pour la gestion conventionnée
- Déficit de 1.662 k€ pour la gestion propre.

Les résultats par pôle

La gestion conventionnée

Pour le pôle de la gestion conventionnée, ce sont les **résultats administratifs** qui doivent être soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale.

Les taux directeurs, qui permettent la revalorisation budgétaire à périmètre constant, ont été les suivants en 2022 : ARS : 2.35%, Conseil Départemental : Charges de personnel : 1,10%, charges d'exploitation courantes : 1.10% et autres charges : 1.10%. (Hors actions nouvelles et hors frais de siège, amortissements et frais financiers).

Le résultat administratif à affecter au titre de 2022 est un excédent de 3.428 k€ (contre un excédent de 2.264 k€ en 2021).

Il se ventile comme suit (en k€) :

- Etablissements ONDAM .....+2.151
- ESAT (BPAS).....+1.234
- Etablissements CDI..... - 15
- Siège technique..... + 34
- Entité comptable retraitement ..... + 24

ÉTABLISSEMENTS ONDAM

Le total des produits ressort à 49.626 k€ dont 44.644 k€ de dotation globale, et les charges à 47.475 k€. L'excédent est de 2.151 k€ contre un excédent de 800 k€ en 2021.

Dans la filière enfance (Excédent de 1.243 k€ contre un déficit de 325 k€ en 2021) : Les 4 pôles enfance sont excédentaires (+1.542 k€). Le résultat du PECI, qui fait l'objet d'un plan de retour à l'équilibre, s'est redressé (+ 191 k€ contre -844 k€ en 2021) : Certains postes vacants n'ont pu être pourvus et des économies sur coûts variables sont liées à la sous-activité.
Le déficit des Violettes (299k€) s'est accru de 95 k€ par rapport à celui de 2021.

Dans la filière Santé-Hébergement, L'année 2022 présente un résultat déficitaire de 105 k€ contre un excédent de 187 k€ K€ en 2021, soit une dégradation de 292 K€.
Après une amélioration en 2021, les résultats des MAS Grand Ouest et Charminelle voient leur déficit s'accroître, respectivement de 170 k€ et 257 k€ (recours important à l'intérim).
L'UMAJAA, maintient son résultat à un bon niveau (excédent de 146 k€ contre 156 k€ en 2021.

Dans les autres établissements :
Le SESSAD est en excédent de 848 k€ contre 790 en 2021.
Enfin, le SAMSAH est excédentaire de 168 k€ (148 k€ en 2021).

ETABLISSEMENTS ESAT

Les produits sont de 16.248 k€ contre 15.215 k€ en 2021 (+6.8%) et les charges de 15014 k€ contre 14.632 k€ en 2021 (+2.6%). L'excédent à affecter est de 1.234 k€ (contre un excédent de 583 k€ en 2021). Son accroissement est en partie lié à l'application de nouvelles règles de déductibilité de la TVA. Tous les établissements dégagent un résultat excédentaire.

LES ÉTABLISSEMENTS SOUS COMPÉTENCE DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL

Ils dégagent un déficit de 15 k€ (contre un excédent de 991 k€ en 2021), avant validation par l'autorité de tarification (qui peut conduire au rejet de certaines charges et à la révision de l'affectation du résultat). Pendant les six derniers mois de l'exercice, la hausse de la valeur du point d'indice des rémunérations (+2,88%) n'a pas été financée (incidence défavorable proche de 500 k€). Une demande est en cours pour le financement de cette charge.

La filière Foyers ressort en excédent de 427 k€ contre un excédent de 797 k€ en 2021 (baisse de 370 k€). Economies de charges de personnel pour les FIR – Ecarts favorables pour les FSIG sur les frais d'alimentation et de bâtiment. Le déficit du FNI (197 k€ s'est accru de 150 k€ par rapport à celui de 2021.

Pour la filière Santé-Hébergement, le résultat (déficit de 772 k€ contre un déficit de 479 k€ en 2021) provient principalement comme l'an dernier de trois foyers : FBQ, le Tréry et La Monta (-887 k€ au total). Grand Ouest et l'UMAJAA sont excédentaires.

La baisse de l'excédent du SAVS (331k€ contre 673 k€ en 2021 s'explique principalement par le fait que l'établissement a bénéficié en 2021 d'un versement exceptionnel de 589 k€ correspondant au litige contre l'URSSAF (procès gagné en Cour de Cassation).

LE SIÈGE TECHNIQUE

L'excédent est de 34 k€, (Déficit de 245 k€ en 2021) : certains frais incombant aux établissements et services (informatique, abonnements réseau) avaient l'an dernier été supportés par le siège technique. La nouvelle affectation de ces charges permet de remettre le résultat du siège à l'équilibre.

La subvention associative d'équilibre sur les produits financiers s'élève à 55 k€.

La Gestion Propre

La Gestion Propre affiche cette année un déficit de 1.662 K€ (contre un excédent de 237 K€ en 2021), s'articulant comme suit :

- ESAT BAPC ..... - 183 K€
- AFIPH Emploi Compétences ..... + 44 K€
- Habitat Inclusif ..... + 10 K€
- Siège Associatif ..... - 1.532 K€

LES ESAT

Les résultats des ESAT restent marqués par les déperditions d'activité subies lors de la pandémie de COVID 19. La poursuite du mouvement de reprise de la production (10.637 K€, soit + 7.8 % sur 2021), ne se retrouve pas au niveau du taux de valeur ajoutée qui se rétracte à 47,0 % contre 47,6 % en 2021 (voire même 49,0 % en 2019 avant pandémie).

Cela étant, malgré des coûts de structure sous contrôle, avec des charges de personnel se situant (sous déduction des aides au poste) à 3.570 K€ contre 3510 K€ en 2021, le résultat net ressort encore globalement déficitaire de 184 K€, et la marge brute d'autofinancement ne se redresse que faiblement à 676 K€, contre 656 K€ en 2021 (1.360 K€ en 2019).

Par ESAT, le résultat net se répartit ainsi :

- AENI (Nord Isère) ..... - 38 K€
- AEIR (Isère Rhodanienne) ..... +184 K€
- AECI (Centre Isère) ..... + 14 K€
- AEAG (Agglo Grenobloise) ..... - 335 K€
- AESIG (Sud Grésivaudan) ..... - 8 K€

On observe qu'au sein de cet ensemble, AEIR s'est particulièrement mis en évidence en traversant cette période difficile des trois dernières années en préservant, voire en élevant, son niveau d'activité et ses résultats. A l'inverse, nos autres ESAT ont encore à faire face à un fort besoin de renouvellement de leur fonds de commerce.

AFIPH EMPLOI COMPÉTENCES (AEC)

Ce pôle qui, rappelons-le, a pour mission d'être aux côtés des personnes en situation de handicap dans leur parcours de formation et la recherche d'emploi, ainsi que des professionnels chargés d'encadrer ces personnes, a pu développer normalement son activité en 2022, n'ayant plus eu à subir les contraintes consécutives à la crise sanitaire.

Cela étant, l'exercice s'est soldé avec un chiffre d'affaires de 1.418 K€, supérieur de 5,3 % au précédent. Mais la part revenant aux subventions reçues, s'est nettement réduite dans cet indicateur d'activité (520 K€ contre 835 K€ en 2021), leur provenance se répartissant entre celles allouées par l'AGEFIPH (183 K €) et le Ministère du Travail (337 K€), qui bénéficient principalement aux dispositifs « Tremplin H'Pro », et « Inclu'Pro Formation ». S'y ajoutent 114 K€ de cotisations reçues des ESAT de l' AFIPH, qui correspondent à une consommation effective de formation de 122 K€.

Foyer Roger Darier à Coublevie

C'est donc en 2022, la « vente » de prestations en extérieur, hors dispositifs subventionnés, qui constitue la part la plus importante des recettes d'activité d'AEC, avec 730 K€.

Cela tient aux efforts accomplis en démarchage, présence dans les salons (entre autres Talents H+ organisé en partenariat avec l'APF), et à la qualification reconnue d'AEC, dont témoigne notamment la certification QUALIOPI acquise début 2023 pour ses actions de formation et les bilans de compétences.

En définitive, l'activité ainsi déployée, a permis de dégager un résultat net positif de 44 K€ contre 12 K€ en 2021.

L'HABITAT INCLUSIF

Ce dispositif d'habitat en autonomie pour les personnes en situation de handicap, de création récente, qui gère 12 logements meublés de type studio au sein d'une résidence à Fontaine, entièrement accessible aux personnes à mobilité réduite, dégage cette année un léger excédent de 10 K€, après un premier exercice 2021 qui était ressorti logiquement déficitaire de 24 K€

Le résultat du Siège Associatif ressort avec un déficit de 1.532 K€ (contre un excédent de 467 K€ en 2021), se décomposant comme suit :

- **le déficit, récurrent, de la « vie associative »,** qui se réduit néanmoins à 77 K€ c/ 100 K€ en 2021, avec un volume de produits en légère progression à 173 K€ (164 K€ en 2021), l'augmentation des dons (32 K€ c/ 13 K€) remédiant à l'érosion continue des cotisations d'adhérents (132 K€ c/ 140 K€). La baisse des charges de fonctionnement à 250 K€ contribue aussi à cette diminution du déficit.

- **le résultat financier qui, contrairement aux excédents récurrents des années passées, affiche un déficit de 1450 K€** (excédent de 571 k€ en 2021), cette situation tenant essentiellement à une valorisation fortement négative des placements financiers, desservie par une conjoncture inhabituelle de taux d'intérêts sur les marchés financiers.

C'est ainsi que pour un **volume de revenus de 299 K€**, **les charges s'élèvent cette année à 1.749 K€**, tenant principalement à la comptabilisation :

• d'une **moins-value de 254 k€ sur cession** d'un produit structuré d'une valeur nominale de 2500 k€, que compensera une plus-value de même montant que la moins-value ci-dessus, lors de la venue à échéance en 2028, du produit structuré de 2500 k€, acquis par arbitrage du précédent pour 2246 k€.

• une **provision pour risque de dépréciation des titres de placement de 1376 k€,** dont 1248 k€ concernent les produits structurés. Précisons que le remboursement en valeur nominale des capitaux investis sur ce type de produits est garanti à l'échéance des placements. Cependant, même si l'Afiph n'a ni l'intention, ni le besoin de céder ces placements avant leur échéance, une provision doit être constituée pendant leur durée de vie si leur valeur de marché ressort inférieure à la valeur nominale investie. Dès lors, cette provision peut être augmentée ou réduite pour chacun des placements à la fin de chaque exercice en fonction de la valeur de marché du moment, et ce jusqu'à l'échéance du placement, date à laquelle la provision résiduelle sera annulée.

• à cela s'ajoutent pour un montant global de 119 K€, la réversion forfaitaire venant en contribution des frais de siège, l'impôt sur produits financiers, ainsi que les frais liés au fonctionnement de nos comptes bancaires.

- **Quant au résultat des sections locales, il ressort encore cette année légèrement déficitaire de 12 K€.**

La Monta à Saint-Égrève

Évolution de la situation financière et conclusion

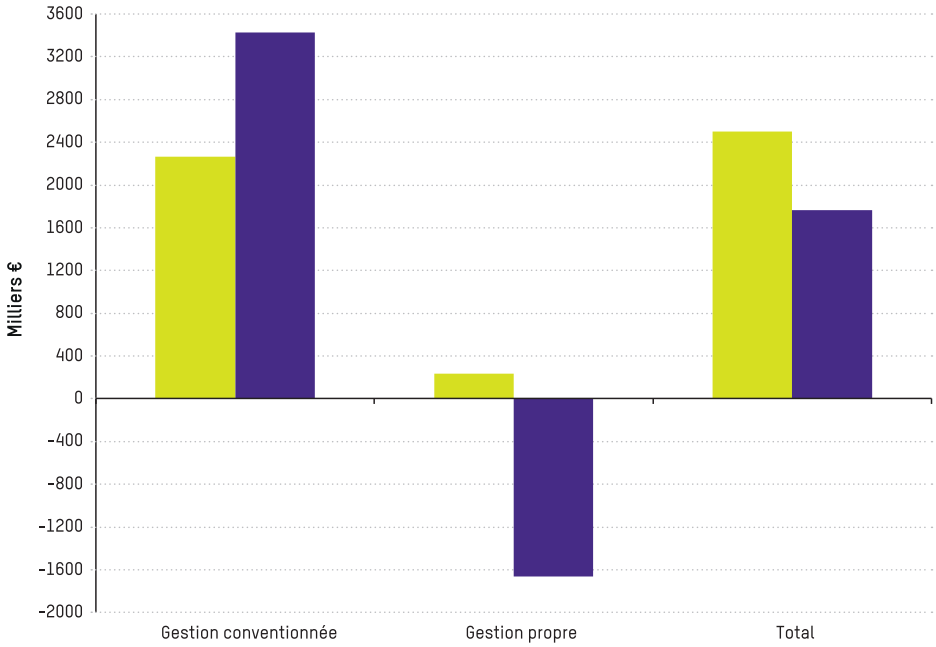
En résumé, notre Association **affiche en « gestion conventionnée », un résultat comptable excédentaire de 2.286 K€** du fait de l'excédent dégagé par les filières sous tutelle ARS (ONDAM plus ESAT BPAS) qui ressortent en solde positif de 2.969 K€, tandis que les établissements et services sous contrôle du Conseil Départemental ressortent globalement déficitaires de 705 K€. Cette situation tient notamment au fait que, si du côté de l'ARS les revalorisations salariales opérées en 2022 dans le cadre des accords Ségur / Laforcade ont été financées, il n'en est pas allé de même du côté du Conseil Départemental, soit en l'occurrence une incidence négative de près de 500 K€.

En « gestion propre », c'est un déficit de 1.662 K€ qui ressort, cela tenant essentiellement au résultat financier qui affiche un solde négatif net de 1.450 K€ ayant son origine dans la dépréciation de nos placements à taux fixe, elle-même due à une hausse brutale des taux sur les marchés ; cette dépréciation a dû être constatée comptablement par une provision, quand bien même à l'échéance, la valeur de remboursement de ces placements nous est garantie à hauteur des montants investis.

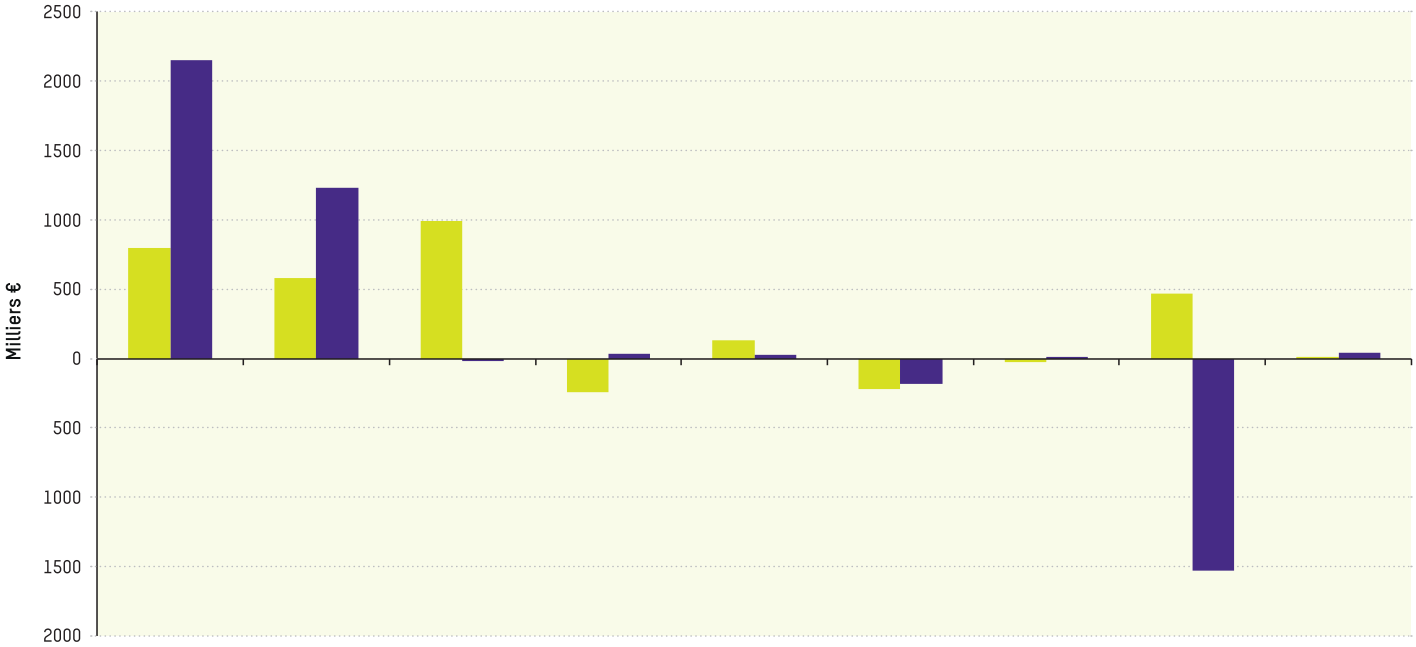
Malgré ce contre-temps, et tels qu'exposé ci-dessus, **le résultat comptable ressort au total, en excédent de 625 K€, préservant ainsi la solidité financière de l'Association.** En témoignent, tant la consolidation des fonds propres (42,2 M€), que celle des ratios de structure (endettement à terme dont crédit-bail immobilier / fonds propres = 0,62), et d'exploitation (fonds de roulement / coût de fonctionnement journalier = 63 jours).

Il se confirme ainsi que l'Association dispose d'une assise financière à la mesure des importants besoins d'investissements à réaliser pour l'adaptation, quantitative et qualitative, de ses dispositifs d'accompagnement. Et comme nous l'avons déjà souligné par le passé, cela n'exclut évidemment pas d'avoir à poursuivre dans la voie d'une maîtrise accrue des charges budgétaires.

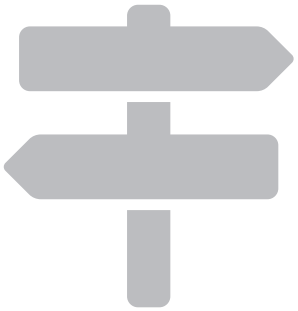
Les résultats 2022



Évolution des résultats 2021-2022



	CPOM ONDAM	CPOM ESAT	Conseil Départemental	Siège technique	Retraitements	ESAT BAPC	Habitat inclusif	Siège associatif	Afiph Emploi Compétences
2021	800	584	991	-245	134	-218	-25	467	12
2022	2151	1234	-15	34	24	-184	10	-1532	44



Les orientations 2023

Déjà 8 mois que la nouvelle gouvernance s'est mise en place à l'Afiph.

C'est juste le temps de trouver sa place, de prendre en compte le contexte et la complexité de notre association.

Nous avions défini deux axes majeurs d'action tout en restant dans le cadre du projet stratégique de l'association « Accompagner tous les possibles » :

- Remettre la famille au cœur de l'association

- Prendre en compte la parole de la personne accompagnée.

En parallèle de ces orientations associatives, Philippe NICOT, notre Directeur général, continue, avec le soutien du Bureau et du Conseil d'Administration, la mise en place du plan stratégique qui découle du projet stratégique associatif « Accompagner tous les possibles ».

Il adapte et fait évoluer nos organisations pour répondre aux objectifs du CPOM signé en 2022.

Pour 2023, nos objectifs resteront les mêmes en intégrant une réflexion sur les conséquences de l'évolution des politiques publiques vers plus d'inclusion. L'inclusion est une orientation défendue depuis longtemps par l'Afiph. Nous pensons que c'est un projet de société à moyen et long terme qui ne peut être mené et piloté par une politique de chiffre. Les orientations à long terme des politiques publiques visent à supprimer les établissements pour ramener la personne en situation de handicap dans la cité.

Nous ne pouvons que souscrire à cet objectif si cela ne se fait pas au détriment de la qualité de vie des familles. Nous pensons que les orientations actuelles, et surtout la vitesse à laquelle elles sont mises en place, constituent un vrai risque pour l'intégrité des familles. Les familles, c'est l'ADN de cette association et c'est cela qui doit guider nos orientations pour demain.

Cela a pour conséquence de rajouter un axe de plus dans nos travaux en 2023 :

- **Comment adapter nos dispositifs d'accompagnement pour répondre aux impératifs des politiques publiques, tout en offrant une solution sécurisée pour les familles.**

Nos réflexions, dans ce cadre, doivent porter sur : les structures (bâtiments), les métiers, la formation et les modes de financement.

Les deux autres axes majeurs définis précédemment continueront à être travaillés et approfondis.

- **Remettre la famille au cœur de l'association** comme je l'ai dit précédemment ; la famille est l'ADN de cette association et nous constatons, comme l'ensemble du monde associatif, une érosion lente de nos adhésions.

Il faut que nous trouvions le moyen d'inverser cette courbe. L'Afiph n'est pas l'association de 27 familles impliquées dans le Conseil d'Administration mais une association qui accompagne plus de 4500 personnes et dont à peu près l'équivalent en famille.

Nous ne pouvons pas imaginer répondre aux besoins des familles de demain, sans une participation forte et active des familles.

C'est à nous d'imaginer comment nous allons remobiliser ces familles et les rendre inter actives avec l'association.

- **Prendre en compte la parole de la personne accompagnée.** C'est aussi un axe développé et mis en œuvre par l'Afiph depuis très longtemps.

La citoyenneté, puisqu'on l'appelait comme cela, était une des forces de notre association par le passé ; la COVID a malheureusement cassé cette belle dynamique et nous devons maintenant la reconstruire.

La citoyenneté d'aujourd'hui, n'est surement pas celle d'hier et encore moins celle de demain.

Nous devons encore une fois comprendre le besoin et régulièrement, nous sommes apostrophés par les personnes accompagnées sur « Quand est-ce que l'on reprend ces temps d'échanges ? »

C'est indispensable et très en phase avec une évolution sociétale qui va de plus en plus vers cette prise de parole.

Il y a de nombreux autres sujets que nous allons devoir prendre en compte pour rester cohérents avec l'évaluation de notre environnement sociétal et réglementaire, voire législatif.

Mais pour 2023, nous allons rester en priorité focalisés sur ces trois orientations.

En déclinaison de ces priorités politiques, nous pouvons indiquer les principales actions qui seront menées d'un point de vue opérationnel :

Tout d'abord dans le cadre de la rénovation des projets d'habitat qui sont travaillés avec le Conseil départemental, une nouvelle politique habitat qui met en perspective différentes solutions qui s'adaptent aux projets des personnes sera proposée au conseil d'administration.

Toujours dans le domaine immobilier, les travaux de rénovation seront lancés sur l'IME des Magnolias et nous espérons voir aboutir nos projets de reconstruction des foyers nord-Isère sur Bourgoin, Isère rhodanienne sur Estrablin ainsi que sur Voiron.

2023 va traduire également en acte les éléments de la transformation des ESAT, qui vont permettre une meilleure reconnaissance des travailleurs mais aussi une fluidité de leur parcours visant l'insertion professionnelle.

L'association va également mettre en réflexion l'ensemble de la politique restauration en s'appuyant sur une enquête des besoins afin d'adapter une offre de restauration au plus près des besoins.

Les orientations de l'Afiph pour 2023
FALC (Facile À Lire et à Comprendre)

Depuis 8 mois, il y a une nouvelle gouvernance à l'Afiph. La gouvernance ce sont les personnes qui dirigent l'association.

Le projet stratégique de l'Afiph, c'est « Accompagner tous les possibles »

Le projet stratégique ce sont les idées importantes que l'Afiph va faire.

Ce projet stratégique a deux idées importantes :

• Remettre la famille dans l'Afiph

• Ecouter la parole de la personne accompagnée

Monsieur Philippe NICOT, le directeur général de l'Afiph continue de mettre en place ce projet stratégique.

En 2022, l'Afiph a aussi signé un nouveau Contrat Pluri annuel d'Objectifs et de Moyens c'est un CPOM.

Le CPOM c'est un contrat de plusieurs années entre l'Afiph et les organismes qui payent les établissements.

Pour 2023, l'Afiph garde les mêmes objectifs mais va travailler aussi à l'inclusion.

L'inclusion c'est permettre à chacun d'avoir sa place dans la société. La société c'est partout.

L'Afiph défend l'inclusion depuis longtemps mais l'Afiph veut faire attention à la qualité de vie des familles.

Pour 2023, l'Afiph va rajouter l'inclusion dans son projet stratégique.

Le projet stratégique ce sont les idées importantes que l'Afiph va faire.

Il y a maintenant 3 idées de travail :

• **Remettre la famille au cœur de l'Afiph :**
Les familles sont au cœur de l'Afiph.
Il y a moins de familles qui rentrent dans l'association.
L'Afiph accompagne 4500 personnes donc environ 4500 familles.
L'Afiph a besoin que les familles participent.
Il faut imaginer comment faire pour que les familles viennent à dans l'association.

• **Écouter la parole de la personne accompagnée :**
L'Afiph travaille depuis longtemps sur cette question.
Avant la COVID, l'Afiph travaillait beaucoup sur la citoyenneté.
Aujourd'hui, l'Afiph doit poursuivre ce travail.
Les personnes accompagnées demandent souvent « quand est-ce que ça va reprendre ? »
Ecouter la personne accompagnée est un sujet de société.

• **Adapter les accompagnements pour être totalement dans la société et protéger les familles :**
L'Afiph va réfléchir aux bâtiments,

aux métiers,

à la formation.

Il y a d'autres idées que l'Afiph va travailler pour s'adapter aux règlements, aux lois et aux changements de la société.

L'Afiph a aussi d'autres actions :

Des projets d'habitat pour proposer des solutions différentes pour répondre aux besoins de chacun.

Des projets pour améliorer l'IME les Magnolias, les foyers Nord Isère à Bourgoin, les foyers de l'Isère Rhodanienne à Estrablin et les foyers de centre Isère à Voiron.

Des projets pour transformer les ESAT pour mieux reconnaitre les travailleurs, faire des parcours plus faciles à comprendre.

Réfléchir sur la question de l'alimentation pour connaître les besoins et adapter les repas.

Ce document a été traduit par Sabiha, Jonathan, Matthieu

ASSOCIATION FAMILIALE DE L'ISÈRE POUR PERSONNES HANDICAPÉES
Association loi 1901 déclarée n° 4596 reconnue d'utilité publique (décret du 11 mars 1968)
3, avenue Marie Reynoard – CS 70003 – 38029 GRENOBLE CEDEX 2 – Tél. 04 76 46 39 66 Courriel : accueil@afiph.org
www.afiph.org