Assemblée Générale du 17 juin 2023

RAPPORTS ANNUELS 2022-2023

- Rapport d'activité 2022
- Rapport financier 2022 / Bilan et compte de résultat 2022
- Rapport d'orientation 2023

afiph
www.afiph.org

ASSOCIATION FAMILIALE DE L'ISÈRE POUR PERSONNES HANDICAPÉES

Validé par l'Assemblée Générale des adhérents du 17 juin 2023

SOMMAIRE

GLOSSAIRE *P 4*

LE RAPPORT D'ACTIVITÉ 2022 P 5 A 41

L'ACTUALITE 2020 *P 5 A 6*

LA GOUVERNANCE ET L'ACTION ASSOCIATIVE P 7 A 9

→ Gouvernance et action associative p 7
→ La Cruq (Commission Relations Usagers Qualité) p 7 à 9
→ Les coopérations p 9

L'ACTIVITE DES SERVICES P 10 A 43

- Les établissements sous financement CPOM ESAT avec ARS p 10 à 27
- Les établissements et services sous financement Conseil Départemental p 28 à 37
- Le direction qualité, projets et évolution de l'offre p 38
- La direction des ressources humaines p 42

LE RAPPORT FINANCIER P 43

- Bilan 2022 p 46
- Compte de résultat 2022 p 48

RAPPORT D'ORIENTATION 2023 P 50

GLOSSAIRE

AG : Assemblée Générale
AAC : Appel à Candidature
AAH : Allocation aux Adultes Handicapés
AFIPH : Association Familiale de l'Isère pour Personnes Handicapées
AGEFIPH : Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
(collecte et subvention en fonction des taxes compensatoires du 6% entreprises)
AMI : Appel à Manifestation à Intérêt
AMO : Assistant Maîtrise d'Ouvrage
AMP : Aide Médico-Psychologique
AP : Atelier Protégé nommé désormais EA
ARS : Agence Régionale de Santé
ASE : Aide sociale à l'enfance
ATIMA : Association de gestion des Tutelles des Personnes Handicapées
BAPC : Budget Annexe de la Production et du Commercial (concerne les ESAT)
BPAS : Budget Principal d'Action Sociale (concerne les ESAT)
BP : Budget prévisionnel
CA : Conseil d'Administration
CAFS : Centre d'Accueil Familial Spécialisé
CAMSP : Centre d'Aide Médico-Sociale Précoce
CASF : Code de l'Action Sociale et des Familles
CCE : Comité Central d'Entreprise remplacé par CSEC
CE : Comité d'Etablissement remplacé par CSE
CCAS : Centre Communal d'Action Sociale
CDAPH : Commission des droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CDCA : Conseil Départemental Citoyenneté Autonomie
CDSA : Comité Départemental du Sport Adapté
CDI ; Conseil Départemental de l'Isère
CLéA : diplôme officiel qui valorise les connaissances et compétences professionnelles.
CMP : Centre Médico-Psychologique
CNCPH : Conseil National Consultatif de Personnes Handicapées
CNSA : Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie
COM : Contrat d'Objectifs et de Moyens
CPOM : contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens
CPOM ONDAM : contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens Objectif National des Dépenses d'Assurance Maladie
CR : Conseil Régional
CRUQ ; Commission Relation Usager Qualité
CSE : Comité Social et Economique (Ancien comité d'entreprise et CHSCT fusionné en une seule entité.
CSEC : Comité Social et Economique Central succède au CCE
CVS : Conseil de la Vie Sociale
DACQ : Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité
DGF : Dotation Globale de Financement
DNUU : Dossier Numérique Unique de l'Usager
DSA : Direction de la Santé et de l'Autonomie (ex DPPA)
DUERP : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
EA : Entreprise Adaptée
EAM : Etablissement d'Accueil Médicalisé
EI : Evénement indésirable
EIG : Evénement indésirable Grave
EHPAD : Etablissement Hébergeant des Personnes Agées Dépendantes
EMAS : Equipe Mobile d'Appui à la Scolarisation
ERP : Etablissements Recevant du Public
ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail
ESMS : Etablissements Sanitaires et Médico- Sociaux
ETP : Equivalent Temps Plein
FAM : Foyer d'Accueil Médicalisé
FH : Foyer d'Hébergement
FV : Foyer de Vie
GOS : Groupe Opérationnel de Synthèse
GTA : Gestion du Temps et des Activités
GVT : Glissement Vieillissement Technicité
IDR : Indemnité de Départ en Retraite
IME: Institut Médico - Educatif
IMEP : Institut Médico Educatif Polyhandicap
IMPRO : Institut Médico - Professionnel
IMT : Institut des Métiers et Techniques
IRP : Instances Représentatives du Personnel
MAS : Maison d'Accueil Spécialisé
MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées
MDA : Maison Départemental de l'Autonomie (C'est la MDPH en Isère)
NEXEM : Organisme professionnel des employeurs de l'économie sociale et solidaire et notamment du médico-social
PA : Personne Agée
PAAT : Permanence d'Accueil Approfondie Territoriale
PCPE : Pôles de Compétences et de Prestations Externalisées
PH : Personne Handicapée
PPI : Projet Personnalisé Individuel
PRISME : Palette Ressources pour l'Inclusion Socio-Médicale
RAPT : Réponse Accompagnée Pour Tous
RGPD : Régulation Générale de Protection des Données
RDAS : Règlement Départemental d'Aide Sociale
SA : Service d'Accompagnement
SAJ : Service d'Accueil de Jour
SAMSAH : Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés.
SAVS : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
SESSAD : Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile
TND : Trouble Neurodéveloppemental
TED : Troubles Envahissants du Développement
TH : Travailleur Handicapé
UDAF : Union Départementale des Associations Familiales
ULIS : Unité localisée pour l'inclusion scolaire

ETABLISSEMENTS, SITES, SERVICES AFIPH

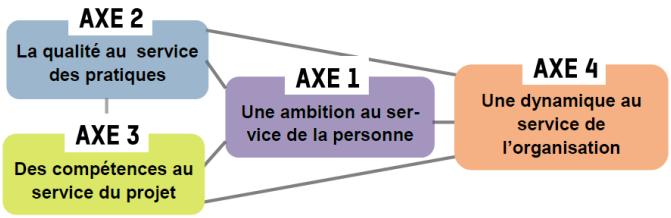
AEAG : Afiph Entreprises Agglomération Grenobloise
AEC : Afiph Emploi Compétences
AECI : Afiph Entreprises Centre Isère
AEIR : Afiph Entreprises Isère Rhodanienne
AENI : Afiph Entreprises Nord Isère
AESIG : Afiph Entreprises Sud Isère Grésivaudan
AS : Assistant Social
CDAO : Commission Développement et Adaptation de l'Offre
COMPERM : Commission Permanente
CRUQ : Commission Relations Usagers Qualité
CS : Chef de service
DE : Directeur d'établissements
DA : Directeur adjoint
DAF : Direction Administrative et Financière
DRH : Direction des Ressources Humaines
DCG : Direction du Contrôle de Gestion
DCT : Direction de la Coordination Territoriale
DG : Direction Générale
DSQ : Direction de la Stratégie et de la Qualité
EMAS : Equipe Mobile d'Appui à la Scolarisation
EMISS : Equipe Mobile Interdisciplinaire Sanitaire et Sociale
EMIL : Equipe Mobile Iséroise de Liaison
FAG : Foyers de l'Agglomération Grenobloise
FCI : Foyers du Centre Isère
FIR : Foyers de l'Isère Rhodanienne
FNI : Foyers du Nord Isère
FSIG : Foyers du Sud Isère et du Grésivaudan
PEAGSI : Pôle Enfance Agglomération Grenobloise Sud Isère
PECI : Pôle Enfance Centre Isère
PEIR : Pôle Enfance Isère Rhodanienne
PENI : Pôle Enfance Nord Isère
SQVT : Santé et Qualité de Vie au Travail
UMAJAA : Unité Médicalisée d'Accueil à la Journée d'Adultes avec Autisme

L'ACTUALITÉ 2022

LES FAITS MARQUANTS :

LE PROJET STRATÉGIQUE 2022-2026 « PERMETTRE TOUS LES POSSIBLES »

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 ». 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. Enfin, parce que ce projet se devait de reposer sur un pilier commun solide, les valeurs partagées ont été identifiées et détaillées.



Les actions prioritaires du projet stratégique 2022-2026 de l'Afiph qui ont débuté en 2022 :

- 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
- Mettre en œuvre le nouveau référentiel qualité
- Mettre en place des outils communs et partagés
- Mettre en place et déployer une politique de gestion des emplois et des compétences
- Mettre en place une démarche structurée de SQVT
- Développer une stratégie de communication globale et concertée de la marque Afiph, tant au plan externe qu'interne
- Mettre en place un système d'information au service des personnes et du pilotage de l'activité
- Dégager des marges de manœuvre sur le plan financier pour accompagner la transformation de l'offre et le développement

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 c 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.

De nouvelles formes d'accompagnement seront mises en place dans le secteur de l'enfance avec des dispositifs qui offriront plus de souplesse et des actions qui favoriseront une inclusion dans la cité pour celles et ceux pour qui cela a un sens. Des places de services seront créées, notamment pour mieux accompagner les personnes avec TSA par la transformation de places d'internat. Dans le secteur du travail, pour lequel de nouveaux textes viennent de paraître, une partie de l'action visera à faciliter la transition vers le milieu ordinaire du travail. Dans le Département Santé Hébergement, ce CPOM nous permettra également de transformer des places de Foyers de Vie en places de Foyers d'Accueil Médicalisé, ce qui a été fait dès 2022 avec 9 places transformées au sein du FAM de la Monta.

Au final, un CPOM signé uniquement avec l'ARS mais qui est équilibré, qui permet à l'Afiph de développer de l'innovation dans ses accompagnements.

CHARTE MANAGERIALE

Le management est un élément clé dans la relation entre les professionnels, les conditions de travail et, de fait, la qualité du travail au bénéfice des personnes accompagnées.
La direction générale et le codir, associés aux directeurs et directeurs adjoints d'établissements et aux cadres, ont échangé sur une culture managériale commune au sein de l'association.

Le manager quelle que soit sa place, mobilise le professionnel autour du projet associatif, de la stratégie définie et des projets d'établissements et de services contribuant ainsi aux missions de l'Afiph dans l'accompagnement des personnes.
La charte s'articule autour de 4 valeurs essentielles pour définir le socle managérial attendu : le respect, la responsabilisation, la bienveillance et l'exigence. Ces valeurs ont été traduites en principe de fonctionnement, avec des déclinaisons illustratives opérationnelles pour toutes celles et ceux qui sont en responsabilité de la conduite d'équipes de professionnels.

NEGOCIATION 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.

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.
Il a été décidé de recourir à des organismes facilitateurs afin d'accompagner la démarche et de permettre une harmonisation au sein des différents départements

ATTRACTIVITE DES METIERS

En 2022, notre secteur a encore souffert de la 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.
Ces difficultés entrainent 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 ETABLISSEMENTS :

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 connaitre, ces rencontres ont été appréciées et seront renouvelées.

NOUVEAU PRESIDENT :

Comme annoncé lors de l'Assemblée générale, un nouveau président a été élu durant le du Conseil d'Administration du 19 octobre. Il s'agit de Daniel Payerne Baron, militant depuis de nombreuses années, il était jusqu'à présent, secrétaire général. Avec l'élection d'un nouveau Président, l'AFIPH fait également évoluer sa gouvernance avec un bureau profondément remanié. Ainsi, Daniel Payerne Baron a, à ses côtés, Frédérique Breu, comme Présidente déléguée, maman d'un jeune homme autiste, et qui a en charge les relations avec les personnes accompagnées ; Jean Philippe Landru, Secrétaire Général ; Gilles Vuillemin, secrétaire Général Adjoint, interfaces avec les familles. La trésorerie reste aux mains de François Chauvet trésorier et Daniel Nave, trésorier adjoint.

GOUVERNANCE ET L'ACTION ASSOCIATIVE

En 2022, l'association, au travers de ses bénévoles et des professionnels, a continué son engagement auprès des instances de fédérations nationales dans le cadre de leur délégation.

L'Afiph est également 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 Centre Médical de La Teppe, le CERA, ALMA, CDCA.

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.

LA CRUQ

(COMMISSION RELATIONS USAGERS ET QUALITE) :

Président : Henri Dorey, Administrateur

La « Commission Relations Usagers et Qualité » est **composée de professionnels et de responsables associatifs.**

La CRUQ :

- **Examine les plaintes** et réclamations qui ne présentent pas le caractère d'un recours gracieux ou juridictionnel.
- **Reste vigilante** à ce que toute personne soit informée des voies de recours et de conciliation dont elle dispose.
- **Contribue,** par ses réponses et propositions, à l'amélioration de la politique d'accueil des personnes accompagnées par l'association et à l'information de leurs proches.
- **Participe**, à faire des propositions et inscrit son action dans la démarche continue d'amélioration de la qualité de l'Afiph.

En 2022, la Commission Relations Usagers Qualité a traité 27 dossiers par rapport à 31 dossiers en 2021. Ce nombre qui était resté stable depuis 2019 chute en 2022 avec une baisse importante de nouveaux dossiers qui passe de 23 nouveaux dossiers en 2021 à 13 nouveaux dossiers 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.

Les 27 dossiers sont répartis de la façon suivante :

→ **11 dossiers relevant de la thématique « famille » (15 dossiers en 2021), avec en parallèle, 3 dossiers comptabilisés également dans la thématique « prise en charge » pour 2022 contre 4 en 2021.**

→ Dans cette thématique, 7 dossiers étaient déjà ouverts en 2021 et ont continué en 2022, par rapport à 3 dossiers qui étaient en cours sur les 2 années précédentes de 2020 à 2021. Dans tous les cas, cette thématique reste importante avec des familles qui souffrent et qui ont besoin d'être accompagnées.

- **Pour les relations famille/Etablissement : 4 situations**
- **Pour les relations famille/professionnels : 5 situations**
- **Pour les relations famille/soin, médicament : 2 situations**

→ **5 nouveaux dossiers concernant des problématiques de prise en charge** (6 dossiers en 2021)

→ **2 dossiers pour la thématique AAH et manque d'AS** (2 dossiers en 2021)

→ **1 dossier avec la thématique « relations intra établissement » (2 dossiers en 2021)**

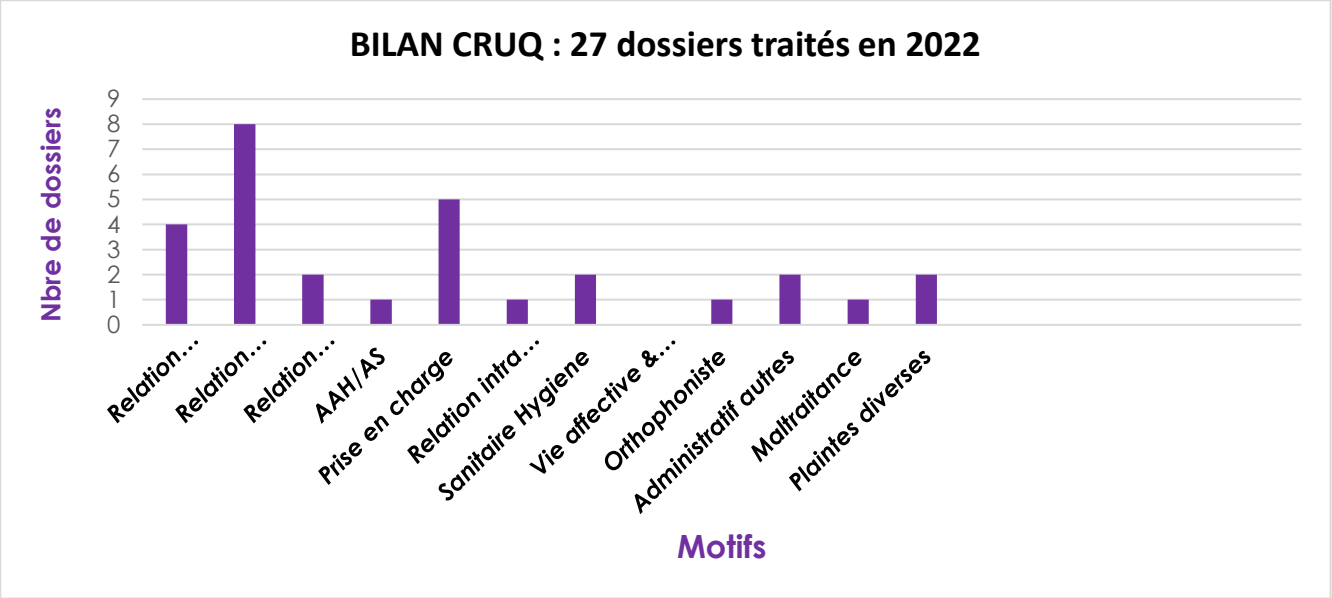
→ **2 situations concernant l'Hygiène (2 dossiers en 2021)**

→ **1 situation de maltraitance**

→ **1 ancien dossier orthophoniste qui est ouvert depuis 2019 et qui continue en 2022.**

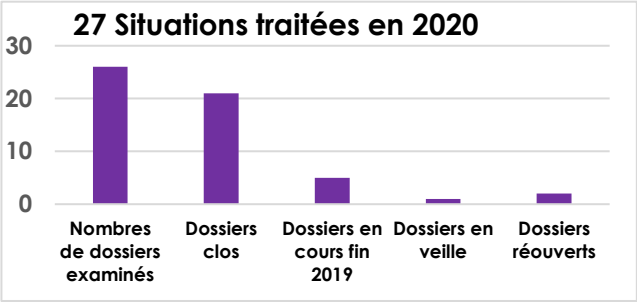
→ **2 dossiers « Administratifs » (2 dossiers ouverts fin 2021)**

→ **2 nouveaux dossiers « plaintes diverses »**



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.

Analyse de la Cruq



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 gérées 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.

LES COOPÉRATIONS

LES PARTICIPATIONS AUX FÉDÉRATIONS NATIONALES ET RÉGIONALES

En 2022, les responsables associatifs et les directeurs des établissements et services de l'Afiph ont poursuivi leur engagement dans les instances des fédérations nationales dans le cadre de leur délégation et ont participé à leurs travaux

Nexem

→ **Ph. Nicot,** Directeur général.

L'Afiph a été très présente aux travaux initiés par Nexem avec notamment la participation active, du Directeur général en particulier sur la commission nationale handicap et dans le cadre de la délégation régionale. En 2022, le Président accompagné de Georges Vié et des membres du codir ont participé au séminaire de septembre à Nantes intitulé « La Mélée » Cela a été l'occasion de rencontrer des décideurs politiques et de participer aux débats.

Commission départementale Citoyenneté et de l'Autonomie

- → **G. Vié,** Président, **F. Lombard,** Présidente déléguée au titre de membres du collège des usagers.
- → **Ph. Nicot,** Directeur général, **Ch. Hertereau,** Directeur de la coordination territoriale en tant que représentants Nexem.

Depuis l'origine, l'Afiph siège au Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie (CDCA) créé par le Conseil départemental de l'Autonomie.

En 2019, dans le cadre du renouvellement de cette instance on signalera l'élection de Georges Vié comme Vice-président du CDCA sur le collège travaillant sur les questions liées au handicap.

L'Afiph est également présente à :

La **CDAPH,**
avec Martine Serres, Administratrice, qui est membre titulaire et Henri Dorey, Administrateur, qui est membre suppléant ;
Le **Conseil Territorial de Santé,**
avec Florence Lombard, Présidente déléguée ;
Au **Comex** de la **MDA,**
avec Florence Lombard, Présidente déléguée ;
et dans bien d'autres organismes publics (**CCAS**, etc…)
et/ou dans des partenariats associatifs (tels que **l'Udaf de l'Isère, l'ATIMA, RéHPSY, RHéOP, le CERA (Comité d'Entente Régional des Associations), CDSA 38, TEPH, Réseau Espoir…** où de nombreux adhérents ou professionnels représentent l'Afiph et défendent la cause des personnes handicapées intellectuelles.

L'ACTIVITE DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES

L'année 2022 s'est enfin déroulée dans des conditions meilleures avec une crise sanitaire qui s'est éloignée.
La structuration du CODIR a continué et Corentine Le Goff a rejoint l'Afiph à la direction du département santé hébergement pour prendre le relais de Sylvie Gallien partie en retraite.
Des mouvements ont permis à plusieurs directeurs de nous rejoindre permettant d'apporter leurs expériences et regards nouveaux.

LES ETABLISSEMENTS ET SERVICES SOUS FINANCEMENT CPOM ONDAM AVEC L'ARS

LES POINTS DE CONVERGENCE :

LA CRISE SANITAIRE ET LE SECTEUR ENFANCE

2022 a encore été marquée régulièrement mais à un degré moindre par la pandémie, demandant aux établissements de s'adapter.

De manière générale, nous noterons que le respect des mesures barrières, par les équipes et les jeunes, a permis d'éviter une épidémie au sein des structures. Les liens avec les familles dans les cas de COVID au sein de la structure familiale ont également contribué à maintenir une activité revenue à la normale.

LE DÉPARTEMENT ENFANCE

→ **Gérard Douhéret,** Directeur Département

L'année 2022 a été marquée par la signature du CPOM-ONDAM à la fin du premier semestre. Le Département Enfance regroupe 4 Pôles Enfance, 1 IME spécialisé, 1 SESSAD départemental et les dispositifs de l'Afiph. Le département Enfance, dans la cadre du CPOM 2022-2026 est engagé dans une transformation de l'offre devant permettre un suivi d'un plus grand nombre d'enfants.
Cela doit permettre :

- L'adaptation de l'offre enfance : définir les priorités pour chaque Pôle et service :
  - Transformation de l'offre des établissements (prestations en MO, petite enfance, augmentation de l'offre TSA…).
  - SESSAD : monter en compétence sur l'offre actuelle, création des places TSA et toutes déficiences.
  - PCPE : base de la gestion de la liste d'attente de l'enfance (DNUU).
  - Répit : développer le service, utilisation des places d'accueil temporaires en proposant des solutions de répit.
- De renforcer la scolarisation en milieu ordinaire.
- De développer l'ouverture vers la société inclusive en accompagnant chacun vers des parcours inclusifs.
- Le retour à l'équilibre financier pour les ESMS (Violettes et PECI).
- De fédérer autour de la qualité (DACQ) : harmoniser les pratiques (procédures) en lien avec les personnes accompagnées et leurs familles.
- Des projets immobiliers à développer : PENI, PEIR, Violettes, services et dispositifs enfance.
- L'écriture des projets d'établissement et de services.
- D'articuler le Département Enfance avec les 2 Départements adultes (fluidification des parcours).

Les politiques publiques privilégient le développement de réponses plus inclusives, cela nous demande de modifier notre approche principalement axée autour des IME et IMEP. Ce changement nous oriente vers la construction de réponses souples, modulaires et évolutives entre le domicile, l'école et l'établissement. Le développement de nouvelles offres plus adaptées a aussi des impacts sur les organisations de travail et sur les compétences des professionnels.
Le parcours s'impose comme nouvelle référence. Les conséquences sont nombreuses tant au plan du regard posé sur la personne et ses besoins que des prestations et pratiques professionnelles. 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.

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.

Deux directions nouvelles se sont mises en place. En mars à l'IME les Violettes, après une phase de transition qui faisait suite à la grave crise de 2021. Cet IME poursuit sa stabilisation. Sur le pôle Enfance Centre Isère, la nouvelle directrice a pris ses fonctions fin août. Elle est arrivée dans un contexte d'un établissement fortement fragilisé depuis plusieurs années.

LES ETABLISSEMENTS ET SERVICES ENFANCE

LE PÔLE ENFANCE AGGLOMÉRATION GRENOBLOISE-SUD ISÈRE

→ **Evelyne Lafay,** Directrice

L'activité :

Sites	Agréments	Places	**Taux activité réel 2022**
IME Daudignon	Accueil en journée	38	122,36%
	Accueil en journée (autisme)	44	64,25%
	Accueil temporaire	2	0%
		84	**90,17%**
IME les Ecureuils	Accueil en journée	15	106,29
	Accueil en journée (polyhandicap ou plurihandicap)	29	91,81
	Accueil temporaire	1	0,00%
		41	**94,70%**
IME les 3 Saules	Internat de semaine	10	122,87%
	Accueil en journée	28	73,81%
	Accueil dans le fonctionnement en dispositif	5	0,00%
	Centre d'accueil familial spécialisé	3	40,21%
	Accueil temporaire	2	0,00%
		48	**84,66%**
	PEGASI	173	**89,71%**

- L'activité sur le pôle est équilibrée en globale, avec un taux en **accueil en journée** toutes sections confondues de **89.71** %, légèrement plus élevé qu'en 2021.
- L'activité sur l'internat reste élevée (**122 %**) par rapport à l'objectif cible du CPOM, à ce jour pas de sortie de jeunes et beaucoup de demandes d'accueil en hébergement.

- D'après les éléments de Via Trajectoire la liste d'attente sur le PEAG SI reste conséquente :
- 17 demandes sur l'IME Les Ecureuils dont 7 sur la section polyhandicap/plurihandicap.
- 9 demandes sur l'IME Les 3 Saules dont 8 avec hébergement
- 189 sur l'IME Daudignon dont 91 enfants TSA et 98 porteurs d'une déficience intellectuelle. A ce jour, nous étudions les notifications de 2019.

(Les doublons entre les 3 IME n'ont pas été enlevés).

Les professionnels : 106,33 ETP

➔ FAITS MARQUANTS :

- L'année 2022 a été un retour à la « normale » après deux années de crise sanitaire. Certaines activités transversales au sein des structures ou en lien avec des partenaires extérieurs se sont progressivement remises en place. Cependant, les établissements ont été largement impactés par un taux d'absentéisme important, un turn-over des professionnels et des difficultés de recrutement.

- Le CPOM signé en juillet 2022, a également acté la modification de l'offre sur le PEAGSI. Certains projets (fonctionnement en dispositif et service petite enfance) sont amorcés mais ont pris du retard au vu du contexte et de la mise en place d'un fonctionnement nouveau qui nécessite une réflexion collective avec les professionnels pour donner sens à ces nouveaux projets tout en acceptant d'en abandonner d'autres.

Malgré ces bouleversements, les professionnels en poste ont su se mobiliser pour relancer une dynamique, et

réfléchir aux adaptations indispensables pour maintenir un accompagnement de qualité.

Ouverture sur l'extérieur et partenariats :

L'ouverture sur l'extérieur s'est poursuivi avec des nouveaux partenaires notamment **pour l'IME les 3 Saules** qui a pu signer plusieurs conventions avec des entreprises du territoire Matheysin, ce qui a abouti à des stages individuels, des immersions, des découvertes d'entreprise… La convention pour la classe externalisée avec le collège a également été reconduite avec un développement des liens avec les autres élèves et l'accueil d'élèves du collège (ULISS ou Segpa) dans les ateliers de l'IME.

La fête du bois organisée par l'IME en lien avec l'association « la passion du bois » a eu cette année encore un grand succès, avec la participation d'un public de plus en plus en nombreux et des partenaires très impliqués dans le projet (équipe du conseil municipal, le député de la circonscription, le collège, les entreprises…).

Fonctionnement structures :

Sur l'année scolaire 2021-2022, un nouveau groupe a été créé : « la Ruche » **sur l'IME Daudignon,** l'objectif étant d'accueillir des enfants scolarisés mais nécessitant des accompagnements spécialisés (éducatifs, thérapeutiques), après un an de fonctionnement, nous avons dû abandonner ce projet de par l'absence d'enfants pouvant prétendre à ce type de fonctionnement. Effectivement, les enfants inscrits sur la liste d'attente relevaient tous d'une place en IME et n'ont pas pu être maintenu dans un groupe scolaire. L'accueil a donc été modifié en groupe « nouveaux entrants » pour s'adapter aux besoins des enfants en liste d'attente. Là encore, constat est fait de la complexité des situations, avec des troubles du comportement important et de grosses difficultés à s'adapter au collectif. Certains enfants étaient à domicile, d'autres en hôpital de jour avec une prise en charge individuelle, ou dans des services spécifiques à temps partiels souvent en accompagnement individuel. Un fonctionnement pas reproductible au sein de l'IME, le ratio d'encadrement étant insuffisant pour proposer des accompagnements individuels, d'où une activité plus faible liée aux accueils à temps partiels.

Les projets se sont structurés pour répondre à un public très hétérogènes.

Sur l'IME Les Ecureuils, les familles de la section d'éducation ont été informées de sa fermeture, la réorientation des enfants s'est mise en place progressivement, fin 2022 3 enfants ont pu être accueillis sur l'IME Daudignon, ce qui a libéré un peu de temps à l'E.S. pour commencer à prospecter dans le cadre de la création du nouveau service.

Le projet de la section polyhandicap/plurihandicap, se construit également progressivement, l'objectif étant d'accueillir uniquement des enfants en situation de plurihandicap, ce qui correspond aux besoins sur le secteur de Grenoble et ce en lien avec les demandes inscrites sur la liste d'attente et les échanges avec les autres IME accueillant des enfants porteurs de polyhandicap.

Fin 2022, 2 jeunes femmes porteuses d'un polyhandicap sont en attente de places en MAS, une jeune fille va être accueillie à l'IME Ninon Vallin et un jeune homme devrait intégrer le nouveau service des 16-25 ans de l'IME Les Sources.

Au vu des difficultés de recrutement, des postes éducatifs en alternance d'AES ont été ouverts. 4 professionnels en bénéficient.

Il paraît important au vue de la situation globale de développer des actions de prévention, pour stabiliser les équipes, et favoriser l'attractivité du travail.

Les leviers pour l'amélioration des conditions de travail sont :

- La formation
- La reconnaissance du travail
- Le développement de la QVT

Le développement du pouvoir d'agir a fait l'objet de 2 formations avec des usagers des IME Daudignon et les 3 Saules, pour poursuivre ce travail il a paru nécessaire d'interroger la posture professionnelle et les modes de management.

La vie affective, relationnelle et sexuelle est traitée, suite au colloque suivi par des professionnels en juin, dans le cadre d'un groupe de travail qui doit finaliser le process d'accompagnement des jeunes sur cette thématique tout au long de leur parcours au sein des IME du pôle (programme de sensibilisation, d'informations adapté en fonction de l'âge, groupe de parole, partenariat avec le planning familial…).

2 CVS ont été organisés (un annulé), avec le plaisir d'accueillir de nouvelles participantes représentant le collège familles, Les familles se sont également mobilisées suite aux annonces de fermeture de places en IME : mobilisation, pétition, interview sur des radios locales…

Cette mobilisation a eu un impact important sur les décisions prises par les pouvoirs publics, la reconnaissance du travail réalisé en IME pour certains enfants ne pouvant pas bénéficier d'inclusion scolaire a été au cœur des débats et des mouvements.

Dans le cadre de la démarche qualité, un certain nombre de thématiques ont été traitées :

- Enquête auprès des professionnels du PEAGSI / appréciation de la journée de travail.
- Process de traitement des évènements indésirables.
- Process de gestion et suivi des situations de douleur.
- Procédure de transport du médicament entre le domicile et l'IME.
- Harmonisation des documents et process dans le cadre AFIPH et élaboration de supports accessibles.

L'utilisation du plan d'action multi-sources sur Ageval permet de visualiser le grand nombre d'actions réalisées ou en cours.

Travaux réalisés :
Le maintien en état des bâtiments, la rénovation de certains espaces et le renouvellement du matériel sont inscrits dans les PPI et les demandes de CNR du pôle. Parmi les travaux finalisés : les travaux de l'ascenseur à l'IME Daudignon, des travaux de sécurisation (changement du portail IME 3 Saules) et de sécurité (BAES changé, étanchéité d'une partie de la toiture sur l'externat des 3 Saules).

L'IME LES VIOLETTES À VILLARD DE LANS

→ **Christophe Violeau,** Directeur

L'IME Les Violettes accueille, au sein de quatre groupes de vie, des enfants et adolescents de 6 à 20 ans présentant une déficience intellectuelle associée à une épilepsie sévère pharmaco-résistante. Il dispose pour cela de plusieurs modalités d'accueil et d'accompagnement :

- **Internat de semaine épilepsie** : 35 enfants et adolescents, accueillis du lundi matin au vendredi après-midi sur 39 semaines par an (42 à compter de 2024) ;
- **Internat 365 Handicap rare** : 8 enfants et adolescents, accueillis jusqu'à 365 jours par an ; la spécificité handicap rare implique l'association rare et simultanée de déficits sensoriels, moteurs, cognitifs et/ou de troubles psychiques, en l'occurrence l'association à une déficience grave d'une épilepsie sévère ;
- **Accueil temporaire épilepsie** : 3 places d'accueil 90 jours par an selon projet (évaluation, traitement épilepsie, répit, etc.) ;

Les **taux d'activité** des différentes modalités d'accueil en 2022 :

- Internat de semaine épilepsie : 91,27%
- Internat 365 HR : 86,03%
- Pour ce qui concerne l'Accueil temporaire, seuls 28 jours ont été réalisés au bénéfice de deux enfants ;

Au 31 décembre 2022, l'IME accueillait 32 enfants ou adolescents sur la modalité internat de semaine et 6 enfants sur la modalité internat 365.
Notons que 5 adultes accueillis sont en amendement Creton et que, dans les deux ans qui viennent, 8 autres majeurs seront concernés par l'accueil au titre de cet amendement.

Mouvements 2022 :

- Internat de semaine épilepsie :
  3 entrées / 6 sorties ;
- Internat 365 HR :
  2 sorties
- Accueil temporaire épilepsie :
  2 entrées / 2 sorties ;

Les professionnels : 63,78 ETP

➔ FAITS MARQUANTS :

Les équipes ont poursuivi le travail autour des activités, à la fois en interne, mais aussi dans le cadre de partenariats avec les clubs et associations locales.

Un adulte qui nécessitait un accompagnement spécifique, financé en partie par des CNR, a pu être orienté à l'automne, ce qui a permis de rassurer les équipes et de réinvestir certains accompagnements sous une autre forme.

Dans la continuité des actions entreprises en 2021 par la direction de transition, la nouvelle direction, arrivée fin mars 2022, a poursuivi les efforts de stabilisation des équipes, tout en amorçant un virage en vue d'un retour à l'équilibre selon les orientations portées par le CPOM 2022-2026.

A compter du mois de septembre, une expérimentation a été engagée sur une **restructuration de l'accueil sur quatre groupes** en lieu et place des cinq groupes existants (quatre groupes internats de semaine et un groupe internat 365 HR) : les quatre groupes accueillent désormais des enfants selon les deux modalités internat de semaine et internat 365.

Un travail de diagnostic a également été initié en vue d'affiner le plan de retour à l'équilibre et de pouvoir anticiper de manière réaliste les objectifs de transformation de l'offre posés au CPOM à horizon 2024 pour le passage à 210 jours d'ouverture (195 actuellement) et 2026 pour l'ouverture de places en accueil de jour et prestations milieu ordinaire. Celui-ci se poursuivra en 2023. Ce premier état des lieux, réalisé en 2022, permettra également d'enrichir les axes de travail dans le cadre du projet d'établissement à actualiser sur le premier semestre 2023 avec, de manière non exhaustive :

- Harmonisation des pratiques et des process de travail au sein de l'IME ;
- Refonte des espaces d'élaboration et de coopération inter équipes ;
- Participation et implication des personnes accompagnées et de leurs représentants dans le PPA et dans la vie de l'établissement ;
- Travail sur le respect des droits des personnes accompagnées, notamment dans le cadre de l'accompagnement des majeurs ;
- Amélioration de la lisibilité des actions et décisions de l'établissement à destination des parents ;

Notons, enfin, **l'appropriation des fiches Evènements Indésirables** par les professionnels depuis septembre 2022 (une seule remontée sur le premier semestre 2022, par le directeur, contre 24 sur le second semestre 2022). Outre le traitement immédiat des évènements, un groupe ressource a été constitué en fin d'année afin de les analyser et d'élaborer les plans d'actions (préventifs et curatifs).

LE PÔLE ENFANCE CENTRE-ISÈRE

→ **Catherine Argoud-Dufour,** Directrice

Dans le contexte de mouvements de personnel et de nouvelle direction en cours d'année, les nouvelles orientations du CPOM 2022-2026 ont été travaillées essentiellement par le biais de la création du Dispositif IME ; constitution de l'équipe, réflexion sur les impacts en termes de prestations de l'établissement.

Deux nouveaux épisodes de COVID 19, tant chez les jeunes accueillis que les professionnels, ont amené des fonctionnements dégradés de l'établissement.

Deux thématiques importantes se dessinent sur cette année : le vieillissement de la population de par le manque de place, places adaptées, en secteur adulte alors même que le CPOM donne un objectif de fermeture de places d'internat IME et IMEP et la problématique de désertification des professionnels avec de nombreuses démissions sur le premier semestre de l'année 2022, et de très grandes difficultés de recrutement.

L'activité :

L'agrément du Pôle Enfance Centre Isère au titre du nouveau Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) 2022-2026 est de 172 places.

Les professionnels : 122 ETP

A la fin du premier semestre 2022, c'est 11,55 ETP qui étaient vacants, essentiellement des postes socio-éducatifs et de soins.

➔ FAITS MARQUANTS :

L'équipe d'encadrement s'est modifiée avec le départ des chefs de service de Gingkobiloba et de l'IMEP et leur remplacement sur le premier semestre de l'année. Ainsi l'équipe du comité de direction a été largement renouvelée, dans un contexte complexe. Ce qui engendre de fait la nécessité de créer une dynamique nouvelle et de « refaire équipe ».

Un temps de travail complémentaire est dédié à la démarche qualité au sein du PECI.

Nous avons à déplorer 16 démissions sur l'année, mettant particulièrement en difficulté certains groupes engendrant une sous activité ainsi que la fermeture de l'internat des petits les week- ends et vacances.

Les difficultés de recrutement, le recours important à l'intérim, qui lui aussi s'essouffle, ont nécessité de repenser à plusieurs reprises notre organisation de certains groupes. Ceci a parfois nécessité de faire des choix compliqués et notamment d'accueillir en priorité les jeunes dont les familles sont en situation très fragiles au risque de mettre d'autres familles en difficulté en limitant certains accueils.

Un accent important a été mis notamment sur la formation des professionnels à la gestion de la violence/bientraitance et gestes et postures.

5 contrats professionnel/apprentissage ont été conclus.

Concernant les jeunes, 31 d'entre eux ont 20 ans et plus (entre 20 et 27 ans) ; ce qui vient interroger les modalités d'accompagnement et d'organisation des groupes. Les groupes de Gachetière et des Nivéoles sont les plus concernés.

Parallèlement, le groupe de la « SEES des petits » des Nivéoles a été marqué par une évolution de ses effectifs et des profils des jeunes avec l'arrivée de plusieurs petits. Les nombreuses entrées en cours d'année ont demandé une réorganisation des temps de classe et de l'emploi du temps des jeunes et nécessité de réévaluer les besoins à différents niveaux : alimentation, propreté, hygiène, santé et sécurité.

Des partenariats importants sont développés et permettent notamment de travailler la question de l'inclusion sociale. Ainsi Gingkobiloba a développé des partenariats importants sur son territoire d'implantation, notamment avec le milieu scolaire. La classe externalisée pour les jeunes de l'IME de Gâchetière a pu être rouverte. La scolarisation des jeunes de l'IMEP a fait l'objet d'une démarche auprès de l'inspecteur académique ASH Sud Isère.

Un important travail a été engagé sur la fin d'année afin de réaliser le diagnostic du DUERP et définir les nouvelles fiches actions.

Enfin, la mise au travail de l'ouverture de places en milieu ordinaire avec l'évolution des établissements IME en DIME a été entamée. Une équipe dédiée a été constituée, des temps de travail et de réflexion ont été élaborés ainsi qu'un important recueil d'expériences et de réseau afin d'envisager les modalités de mise en œuvre administratives et d'accompagnement.

LE PÔLE ENFANCE ISÈRE-RHODANIENNE

→ **Cédric Dechef,** Directeur

L'activité :

Accueil vacances scolaires hors grandes vacances	20
Accueil temporaire	2
Accueil en journée déficience intellectuelle	12
Accueil en journée TSA	8
Accueil en journée polyhandicapés	15
IME externalisé	30
Accueil temporaire	2
Hébergement de semaine déficience intellectuelle	18
Hébergement de semaine Trouble du Spectre de l'Autisme	7
Hébergement 365 « polyhandicapés »	11
Accueil en journée Trouble du Spectre de l'Autisme	10
Accueil en journée déficience intellectuelle	25
Accueil en journée polyhandicapés	14
Prestation milieu ouvert déficience intellectuelle	5
Prestation milieu ouvert Trouble du Spectre de l'Autisme	5
TOTAL	**184**

Pour 2022, le taux d'activité de l'ensemble des établissements du PEIR est de 89%, se détaillant ainsi :

- IME Magnolias : 87%
- IME Bâtie : 89%
- IMEP Magnolias : 92%
- IMEP Bâtie : 94%

Au 31/12/2022, **40** enfants et jeunes sont accueillis sur les **IMEP** du PEIR, soit un taux d'occupation de **100%.**
Sur les **IME**, **113** jeunes sont accueillis au 31/12/2022. Les 10 places de prestations MO DI et MO TSA agréées en fin d'année 2022 n'ont pas encore été occupées, affichant de ce fait un taux d'occupation à **91%.**
Enfin, le taux global d'occupation sur le pôle est de 93%

Les listes d'attente, sur les établissements du pôle ne cessent de croître depuis 5 ans, montrant une **évolution de près de 140% entre 2018 et 2022.**
IME Magnolias : + 209%
IME Bâtie : + 114%
IMEP Magnolias : + 67%
IMEP Bâtie : - 30%

Les Professionnels : 106 ETP

➔ FAITS MARQUANTS :

- La création d'une Unité d'Enseignement Externalisée ;
- L'augmentation du nombre de places pour les jeunes TSA ;
- La diminution de places sur les internats et sur les places d'externat DI ;

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 ne 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.

LE PÔLE ENFANCE NORD-ISÈRE

→ **Salim Mana,** Directeur

L'activité :

IME St Clair	IME St Roch
35 places d'internat 20 places d'externat 5 Prestations MO TSA 2 accueils temporaires	40 places DI 5 places TSA 5 places Petite Enfance 2 accueils temporaires

14 jeunes en amendement Creton	5 jeunes en amendement Creton

L'activité sur cette année est soumise à la question de la transformation de l'offre avec des objectifs fixés qui sont soumis aux aléas des départs des jeunes. Ceci va expliquer que, sur certains segments, les chiffres sont au-dessus et, sur d'autres, en dessous des objectifs d'occupation. **Le taux d'activité se situe donc pour le PENI aux alentours de 85%.**

Les professionnels : 86,33 ETP

➔ FAITS MARQUANTS :

L'année 2022 est marquée par le travail autour du CPOM et la perspective de reconstruction de l'IME du Domaine de St Clair. En plus de cela, comme l'an passé l'activité et les projets ont subis les aléas liés au COVID 19 et les recommandations faites autour de la situation sanitaire et de son évolution.
Malgré cela, nous avons pu constater l'envie de maintenir chaque fois que cela a été possible les activités et les projets importants pour les jeunes.

L'évolution de l'offre de service par la transformation de places d'internat en externat et la mise en œuvre prochaine des DIME nécessitent de saisir toutes les opportunités pour transformer les places en fonction des départs de jeunes, ce qui sur certains segments d'activité ne correspond plus à l'activité qui devrait être réalisée.

L'année a également été marquée par le travail réalisé avec la Directrice du Patrimoine de l'Afiph dans le cadre d'une construction du nouvel IME sur Bourgoin-Jallieu qui devrait accueillir l'activité actuellement basée à St Clair de la Tour. Un accord de l'Assemblée Générale valide l'acquisition d'un terrain dans le secteur de l'Oiselet.
Des travaux préparatoires en lien avec les cadres et un cabinet d'architecte permettent de dresser un plan de masse qui restera à affiner avec les équipes et les familles afin de proposer un pré projet qui tienne compte des contraintes du terrain, des PLU ...

L'inflation des prix sur des postes importants (transports et alimentation) génère des relations tendues avec les prestataires. Ces derniers souhaitant réviser les accords tarifaires afin de proposer des prix plus en adéquation avec leurs nouvelles réalités financières.

Le Pôle Enfance a poursuivi sa participation au projet « inter associatif » concernant la vie sexuelle et affective. Dans ce cadre, il représente la participation plus large de de tous les établissements de l'Afiph. Le groupe constitué de représentant des associations (ALPHI, ARIA, APAJH, ENVOL ISERE AUTISME, STE AGNES) et HANDI RESEAU 38 a travaillé à la création et à la mise en œuvre d'un colloque qui a eu lieu le 2 juin 2022. Cet événement a trouvé un écho extrêmement favorable pour les participants avec des intervenants de qualités et une belle dynamique sur un sujet qui aura été abordé sans détour. Les travaux vont se poursuivre.

LES SERVICES ET DISPOSITIFS ENFANCE : SESSAD

L'activité :

Pour le SESSAD

- **218** situations en file active accompagnées par le **SESSAD** pour le maintien d'une inclusion scolaire, sociale et professionnelle pour un agrément de 200 places.

Pour le PCPE

- **186** personnes et familles en file active ont été conseillées par le PCPE PRISME dans le cadre d'une médiation de parcours inclusif.
- **103 1er appels**

Pour la plateforme de Répit

- **188** dyades aidants-aidés en file active ont été accompagnées par la plateforme **Autisme Répit 38**.

Pour l'EMAS

- 87 sollicitations soit 233 interventions.
- 17 présentations de l'EMAS, 13 participations au Pôle Ressources, 13 sensibilisations, 37 appuis et conseils à la communauté éducative, 7 échanges de pratiques.
- L'EMAS est intervenu dans 16 écoles, 8 collèges, 3 lycées, 1 MFR, le CIO, 3 RASED, 3 PIAL.

Pour l'EMISS

- **85** sollicitations ont eu lieu sur l'ensemble des équipes EMISS Nord et Sud

Pour le dispositif TREMPLIN

- **7** jeunes ont été accompagnés à raison de minimum 3 demi-journées par semaine dans le cadre du dispositif Tremplin jusqu'en octobre 2022.
- Seulement 5 jeunes ont été accompagnés jusqu'au 31/12/2022.

Ainsi en 2022, ce sont 218 enfants en situation de handicap qui ont été accompagnés dans leur parcours par les SESSAD. 374 situations ont été traitées par les dispositifs Répit ou PCPE durant l'année en cours et 172 sollicitations ont eu lieu par des partenaires d'établissement médico-social (EMISS) ou de l'éducation nationale (EMAS), et 7 enfants sont accompagnés à temps partiel sur le dispositif TREMPLIN.

Le personnel : 60 ETP

➔ FAITS MARQUANTS :

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.

Tout comme les années précédentes, le secteur dans sa globalité subit des difficultés à réaliser ses recrutements. Les services et dispositifs enfance de l'Afiph ne fut pas épargné par ces problématiques à pourvoir des postes et au turn-over existants dans les métiers du soin et de l'accompagnement médico-social. Malgré cela, les équipes du SESSAD Isère Rhodanienne ont pu être renforcées et stabilisées, ainsi que les équipes de l'EMISS et de l'EMAS. Cette dernière a connu son plein essor en 2022 depuis sa création avec plus de 200 interventions.

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 (fixée par l'ARS) 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 place 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.

Toujours dans cette perspective de développement de l'activité du Pôle en lien avec les objectifs du CPOM, l'année 2022 a été marquée par la recherche de locaux pouvant accueillir les équipes EMIS, EMAS, Répit, PCPE et SESSAD de Bourgoin-Jallieu. Ces dernières déménageront à la rentrée 2023 au sein du Maladium, situé 4 rue Claude Chappe, 38300 Bourgoin-Jallieu, une fois que l'ensemble des travaux de réaménagement auront été finalisés. Des salles d'activité et de réunion permettront également d'accueillir les jeunes et les familles accompagnés par les services.

- **Concernant le PCPE :**

  Depuis juin 2022, le PCPE prend en charge des notifications SESSAD pour évaluation globale. Nous travaillons sur une nouvelle procédure.

  Il y a eu un nombre important de mouvements de personnel, et particulièrement dans le Nord Isère.

- **Concernant le REPIT :**

  En 2022, il y a eu une augmentation significative de la file active, mais également un développement de l'offre de REPIT (groupe de parole, sensibilisation au handicap auprès des partenaires de droit commun renforcé).

- **Sur le plan des ressources humaines :**

  - Départ de la Directrice en novembre 2022. Une direction de transition a été mise en place fin décembre 2022 en attendant l'arrivée du nouveau Directeur en mars 2023.
  - Une nouvelle cheffe de Service a été recrutée en août 2022 pour le PCPE/REPIT Nord et EMAS, suite à une démission.
  - Les postes de médecin et d'orthophonistes sont des postes qui restent vacants sur les SESSAD.

- **Sur le plan de la gestion financière et des investissements** :

  Peu d'investissements en 2022. Il s'agissait essentiellement de rééquiper les cadres en matériel informatique ainsi que d'acquérir des copieurs pour les SESSAD de Bourgoin-Jallieu et de La Mûre. Au global, cela représente 14 374 € d'investissements.

- **Sur le plan partenarial :**

  L'association s'est investie activement dans le pilotage de **« la Communauté 360 »** de l'Isère en participant régulièrement aux différents temps de travail et en s'inscrivant dans le COPIL stratégique et opérationnel de cette communauté. Elle développe également son réseau associatif et institutionnel au travers des réunions de cadrage de l'EMAS qui regroupent plusieurs acteurs importants du secteur médico-social (ARS, APF France handicap, APAJH, Mutualité Française, etc.) ainsi que l'Education Nationale.

LES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES SANTE HÉBERGEMENT

→ **Corentine Le Goff ,** Directrice Département

En 2022, l'équipe de direction du Département Santé Hébergement a connu de nombreux mouvements. C'est donc un collectif renouvelé qui a fait face aux défis de l'année et a porté les nombreux projets structurants qui ont marqué 2022.

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

Le deuxième semestre a été marqué par un moment fort de la vie des établissements : l'écriture des nouveaux projets d'établissement. Dans une démarche volontairement participative, cela a été l'occasion de temps de partage et de réflexion autour de ce qui fait le cœur de notre accompagnement. Les personnes accompagnées ont également été largement associées, pour que leur parole soit réellement prise en compte. Enfin, 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. En effet, le choix a été fait de passer d'une vision des possibles privations de liberté des personnes accompagnées à une politique volontariste de promotion des droits. Il s'agit d'un changement de paradigme, qui peut encore générer des inquiétudes chez les uns et les autres, mais qui replace au centre la personne, redonne le sens du métier d'accompagnement et transforme le regard porté en faisant un regard de parité.

« GRAND OUEST » *(MAS- EAM-FV)*

→ **Jean-Baptiste Mis,** Directeur

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'activité :

La MAS compte 42 places d'accueil pérenne, toutes occupées (97% de taux d'occupation) et 3 places d'accueil temporaire. Pour l'année 2022, l'établissement a accueilli 18 personnes en accueil temporaire. Cet accueil représente 687 jours (dont une personne en accueil dérogatoire de 180 jours autorisés). 3 personnes sont décédées durant l'année.
L'EAM compte 32 places d'accueil pérenne, elles aussi toutes occupées (99% de taux d'occupation), parmi lesquelles 14 places « autisme » et 2 places d'accueil temporaire. Pour l'année 2022, l'établissement a accueilli 17 personnes en accueil temporaire. Cet accueil représente 443 jours.
Le foyer de vie comprend 6 places d'accueil permanent, toutes pourvues.

Les professionnels :

Sur la MAS : 55,39 ETP
Sur l'EAM/FV : 32,8 ETP sur la partie CDI et 19,17 ETP sur la partie ARS.

➔ FAITS MARQUANTS :

L'année 2022 restera celle du changement, dans une certaine continuité.

- Direction de transition jusqu'à mars puis l'arrivée du nouveau Directeur, Jean-Baptiste MÏS.
- Renouvellement progressif de l'équipe de direction avec deux retours et une arrivée.
- L'actualisation du projet d'établissement avec comme axe stratégique majeur : la promotion des droits fondamentaux des personnes et en particulier la liberté d'aller et venir.
- Des difficultés de recrutement sur la MAS avec encore 21% de postes non pourvus au total.
- La réalisation d'un audit du circuit du médicament conduit par une pharmacienne inspectrice de l'ARS.
- 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.

- Des travaux d'investissement sur le bâtiment avec notamment la visiophonie pour l'accueil au portail, les prémisses d'un projet de réaménagement des extérieurs et les préparations des travaux de réfection de l'ensemble des salles de bain suite à un dommage-ouvrage.
- De nombreux projets culturels et de vie sociale pour les personnes accompagnées : 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.).

« LA MONTA » *(EAM-FV)*

→ **Guillaume Foquenoy** , Directeur

Après la période de crise sanitaire et les difficultés autour de certains enjeux liés (primes, vaccination), La Monta a connu des difficultés managériales et organisationnelles engendrant un absentéisme et des mouvements de personnels importants. L'accompagnement a été assuré et préservé, mais avec moins d'activités et parfois en mode dégradé.

L'activité :

L'EAM/FV dispose de 12 places en Foyer de Vie dont 1 temporaire et 56 places en Etablissement d'Accueil Médicalisé dont 1 temporaire. 11 places d'EAM sont réservées pour des personnes atteintes d'autisme avec déficience intellectuelle. Les autres places sont ouvertes à des personnes présentant une déficience intellectuelle avec des troubles associés physiques et/ou psychiques. L'autorisation est délivrée jusqu'au 31/12/2026.

Les professionnels :

Sur l'EAM/FV : 66.50 ETP sur la partie CDI et 30.70 ETP sur la partie ARS.

➔ FAITS MARQUANTS :

- Passage d'une direction commune Charminelle / Monta à une direction dédiée pour l'EAM/FV La Monta Direction de transition de mars à décembre 2022 par Guillaume Focquenoy. L'équipe de direction sera au complet au premier trimestre2023.

- Nombreux mouvements de personnel, avec des départs et des absences. Malgré les recrutements réalisés, des difficultés persistent pour les IDE, AES, AS (jusqu'à 40% de postes non pourvus).

- Transformation d'un Foyer de vie en Foyer d'Accueil Médicalisé,

- Elaboration du nouveau projet d'établissement à partir d'octobre 2022.

- Création d'un pôle Autisme adultes au sein du département santé et hébergement.

- Des projets d'animation ont pu se dérouler : l'exposition « EnVisager » qui voyage au-delà des murs et en lien avec Grand Ouest à Beaurepaire, les clowns, le judo, la musique, les sorties d'été, les sorties ponctuelles, la vie sociale et les fêtes organisées par le comité des fêtes (concert, Food truck, boum, etc.). Comité qui a d'ailleurs été renforcé en 2022.

« LE TRÉRY » *(FV)*

→ **Abdelmoughit KABBAJ,** Directeur

Après la sortie de la crise sanitaire, le FDV Le Tréry a voulu donner une nouvelle dynamique à l'organisation de son activité. En effet, au vu de l'évolution du public liée au départ de plusieurs résidents et à l'admission de personnes jeunes possédant des capacités d'autonomie matérielle et sociale importantes, une réflexion a été menée pour harmoniser les groupes des Maisons de vie.

L'activité :

Le Foyer de vie Le Tréry dispose de 41 places en hébergement permanent, toutes occupées, ainsi que 2 places d'accueil d'hébergement temporaire. En 2022, le FDV a accueilli 27 personnes en accueil temporaire, soit 223 jours, 4 personnes en stages, soit 26 jours et une personne suite au dispositif RAPT, soit 131 jours. 3 personnes ont dû être hospitalisées pendant 190 jours au total.

L'établissement dispose d'un Service d'Activités de Jour (SAJ) avec 8 places d'accueil permanent (215 jours d'ouverture par an). Il accueille des personnes dont le parcours et les compétences sont très hétérogènes ce qui nous incite à procéder par accueil séquentiel répondant aux besoins du territoire. Aussi, le SAJ a accueilli 6 personnes en stage, soit 82 jours, et une personne suite au dispositif RAPT, soit 43 jours.

Les professionnels :

L'établissement dispose de 53,90 ETP dont 5 ES, 4 ME et 32 AMP/AES. 2 Postes d'AES restent vacants.

➔ FAITS MARQUANTS :

Dans le cadre de la réorganisation des Maison de Vie, un pré-projet s'inscrivant dans une dynamique de développement du « Pouvoir d'agir » a été 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. En milieu d'année, une rencontre avec les familles a été organisée pour présenter, à partir d'un film ou de photos, la vie sur la maison où est accompagné leur proche, suivie d'un bilan sur la mise en place de l'activité APA et d'échanges sur l'accompagnement éducatif mis en place. Le retour des familles sur l'évolution de leurs proches vient conforter les équipes dans les observations et les constats. Les familles notent une amélioration du comportement de leur proche et davantage de participation et d'initiatives lors de leur séjour au domicile.

Partant de ces constats, les équipes éducatives du FDV Le Tréry, en référence aux recommandations des bonnes pratiques et des capacités d'autonomie des résidents, ont 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'autre 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, venue 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.

3 personnes qui assuraient des remplacements ont bénéficié d'un contrat de professionnalisation : AES. 2 agents de service intérieur sont entrés en formation de maitresse de maison et une surveillante de nuit en formation de surveillant de nuit qualifié.

Pendant une partie de l'année, l'établissement s'est porté volontaire pour participer à l'expérimentation SERAPHIN PH, une AMP, référente DACQ, a été affectée sur cette mission spécifique d'avril à juin. Aussi, une étudiante en master 1 a effectué son stage auprès de l'équipe de Direction.

« BERNARD QUETIN » *(EAM-FV)*

→ **Stéphanie Janvion,** Directrice

L'établissement a eu sur cette année 2022, beaucoup de mouvements d'entrées et de sorties sur les places permanentes. L'accueil temporaire a été principalement occupé par des usagers réguliers dans une visée de répit aux aidants.

L'EAM dispose de 30 places en accueil permanent et 2 places en accueil temporaire réparties sur 3 unités de vie. 7 personnes en accueil temporaire ont été accueillies, sur un total de 248 jours.

Le Foyer de vie dispose de 20 places en accueil permanent et 1 place en accueil temporaire réparties sur 2 unités. 5 personnes ont été accueillies en accueil temporaire sur un total de 242 jours et 2 personnes en stage sur un total de 14 jours.

Le taux d'occupation a été de 95% pour l'accueil permanent et de 43% sur l'accueil temporaire.

Les professionnels :

51.11 ETP sur la partie CDI et 19 ETP sur la partie ARS.

➔ FAITS MARQUANTS :

- *Changement de direction* :
  Départ du Directeur en poste depuis 2 ans et mise en place d'une direction de transition en attendant l'arrivée de la nouvelle directrice, Stéphanie Janvion, au mois d'août.

- *Mise à découvert d'une malfaçon de l'ensemble des bâtiments d'hébergement* :
  Durant l'été, un rapport d'expertise commandité suite à des problèmes récurrents et non résolus d'infiltration sur les bâtiments d'hébergement, a mis en évidence la présence prolifique de moisissures dans les bâtiments d'hébergement. Il nous a été annoncé que 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 l'élaboration d'un plan de contingence avec une analyse des enjeux pour envisager différentes hypothèses et prendre les décisions les plus pertinentes au regard de la situation. La fin d'année 2022 a été rythmée par :
  - Les actions de communication auprès de nos financeurs, des familles et/ou représentants légaux, les salariés et nos prestataires intra-muros.
  - Les recherches d'un étayage technique auprès de médecins experts/spécialistes afin de mieux appréhender et gérer le risque sanitaire.
  - L'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de suivi de la santé de nos résidents et salariés en lien avec la médecine du travail et le médecin de l'EAM.
  - La recherche de solutions techniques pour limiter la prolifération des moisissures.
  - La mise en place d'un dialogue de négociation avec notre 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.

- *Un poste de coordinateur des activités transversale, à l'essai* :
  Après une longue période de limitation de la vie sociale et de fonctionnement cloisonné des unités due à la crise sanitaire, nous avons fait le choix de mettre à l'essai 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 mise en place de ce poste, depuis juillet 2022, nous a permis de proposer à nos résidents une offre d'activités et de sorties hebdomadaires variée et adaptée sur la période estivale. Des liens de partenariat ont été formalisés avec le collège de secteur, la MJC…

« LA CHARMINELLE » *(MAS)*

→ **Marie Rondepierre,** Directrice

L'année 2022 marque une sortie progressive de la crise sanitaire avec une organisation et un accompagnement à ré inscrire dans un fonctionnement normalisé d'ouverture et de communication.
La problématique d'absence de ressources humaines titulaires a aussi permis à l'établissement de repenser la traçabilité et la formalisation des pratiques globales de la MAS.

L'Activité :

La MAS a un agrément de 36 places en internat avec 365 jours de fonctionnement et 4 places en accueil de jour pour 287 jours de fonctionnement.
Le taux d'occupation en 2022 est de 92,11 % en internat et de 32,29 % en semi-internat. On note la difficulté à occuper les places en accueil de jour, liée au cout du transport, à une dynamique institutionnelle axée sur l'accompagnement de personnes vieillissantes, et l'absence de chambre vacante dédiée aux temps de repos pendant l'accueil.
La MAS a procédé à 2 admissions en internat, 0 en accueil de jour.
La MAS a accompagné le décès de 2 résidents et 1 départ pour retour à domicile.
L'établissement a accueilli temporairement 2 personnes issues du FAG, afin de répondre à des besoins ponctuels de prise en charge médicale.

Les professionnels :

L'organigramme autorisé de la MAS présente 64 personnes pour 52,48 ETP.

On constate 22 postes à pourvoir en CDI pour 18,7 ETP au 31/12/2022. Tous les postes vacants sont pourvus en CDD ou intérim

➔ FAITS MARQUANTS :

Un mouvement de grève et la mobilisation des familles ont débouché sur des améliorations organisationnelles.

- Des changements forts ont permis de créer un contexte de stabilité ; la directrice d'établissement est confortée à temps plein sur la structure ainsi que la cadre paramédicale, toutes deux à mi-temps jusque-là. Le médecin généraliste est recruté après plusieurs années de vacance de poste. Cette équipe de direction a été soutenue par le recrutement d'un gestionnaire social, poste vacant de longs mois et ainsi que par celui d'une agent relais RH. La création d'une équipe « renfort » de 6 salariés, fonctionnant en modalité « tournante » en semaine sur 2 établissements (MAS et FAM).La mise en place des référents plannings au sein de chaque unité.
- Le travail collaboratif sur le DUERP et la relance de la démarche qualité.
- La réécriture du projet d'établissement en COPIL.
- La présentation et réflexions autour des « directives anticipées » pour une mise en place en 2023.

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. 2023 permettra à l'équipe de direction d'enclencher des réflexions autour du nouveau référentiel d'évaluation HAS qui seront menées en 2024 et sur le " comment " soutenir la qualité des pratiques dans un changement sociétal des aspirations professionnelles que prouvent les difficultés de recrutement en CDI.

LES ETABLISSEMENTS ET SERVICES SOUS FINANCEMENT CPOM ESAT AVEC L'ARS

→ **Frédéric Leblanc,** Directeur Département

→ **5 ESAT pour un total de 1210 places**

<u>Les points de convergence :</u>

La Gestion de la Production Assistée par Ordinateur (GPAO)
L'outil, que les ESAT utilisent aujourd'hui, est obsolète, faute de mise à jour possible de la part de l'éditeur. Il est donc nécessaire de le faire évoluer ou d'en changer afin de pouvoir sécuriser le process de production et de suivi de nos réalisations. AFIPH entreprises, par l'intermédiaire d'un groupe de travail, a commencé à rédiger un cahier des charges. Un consultant a été retenu pour nous aider dans la démarche. Le coût de ses interventions a été pris en charge à hauteur de 14 000 € par la Région via la CCI de Vienne ; nous les en remercions. L'étude se poursuit en 2023 en lien avec la direction générale de l'AFIPH, notamment avec le nouveau Directeur des Systèmes d'Information.

Le projet de cuisine centrale (AESIG)
Avant la crise sanitaire du COVID, un projet de cuisine centrale avait été validée. Après la crise, celui-ci a été repris. En raison d'un contexte économique moins sécure, de la hausse du coût des matières premières, de la hausse du coût des fluides et carburants, il a été décidé d'arrêter ce projet. Un autre scénario est actuellement à l'étude au sein d'un groupe de travail réunissant administrateurs et professionnels.

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. Un bilan réunissant formateur, travailleurs d'ESAT, professionnels, direction d'établissements et direction générale, a été réalisé en Juillet. En s'appuyant sur les constats et les propositions d'amélioration, c'est l'ensemble des travailleurs d'ESAT (1200) qui bénéficiera, en 2023, d'une formation ainsi que tous les professionnels.

Le plan de transformation des ESAT
La 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. Les nouvelles mesures feront probablement l'objet d'un avenant à notre CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens) signé également en 2022.

POLE TRAVAIL PROTÉGÉ AGGLOMÉRATION GRENOBLOISE ; SUD ISÈRE GRESIVAUDAN ET CENTRE ISERE

Les ESAT d'AFIPH Entreprises Sud Isère Grésivaudan, Agglomération Grenobloise et Centre Isère sont regroupés dans un 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. En 2022, nous avons vu l'arrivée d'une nouvelle Responsable commerciale et la mise en place de la fonction de Responsable développement industriel. Ce dernier est en charge de faire évoluer et gérer notre outil productif en termes organisationnel, machine, infrastructure.

AFIPH ENTREPRISES AGGLOMÉRATION GRENOBLOISE ET SUD ISÈRE GRESIVAUDAN

→ **Grégoire Coat,** Directeur

Agglomération grenobloise

→ **Mathilde Sauvervald,** Directrice adjointe

Sud Isère et Grésivaudan
→ **Hélène Bouthiaux,** Directrice adjointe

Au 31/12/2022, l'établissement AESIG est composé de 72 personnes en CDI, 2 CDD et 1 contrat de professionnalisation. L'établissement AEAG est lui composé de 56 personnes en CDI et 4 personnes en CDD.

.➔ FAITS MARQUANTS :

Concernant la dimension médico-sociale :

Afiph Entreprises Sud Isère Grésivaudan (AESIG) a un taux d'activité en 2022 de 93,32 % pour un taux de réalisation de 103.69 %.
Il est à signaler que 52 travailleurs ont été accueillis en temps partiels en 2022, soit en moyenne sur l'année 242 travailleurs, pour un agrément de 234 ETP.
La liste d'attente comptabilise 1 personne.

L'arrivée d'une nouvelle direction adjointe au printemps 2022 a créé une nouvelle dynamique de l'équipe médico-sociale et de l'établissement en général.
Le logiciel AGEVAL, qui permet notamment la gestion informatique des fiches d'Evènements Indésirables, a été déployé durant l'année. Il a bien été pris en main par les équipes et est aujourd'hui un outil du quotidien.

Afiph Entreprises Agglomération Grenobloise (AEAG) a un taux d'activité en 2022 de 90.46 % pour un taux de réalisation de 100.51 %.
Il est à signaler que 72 travailleurs en temps partiels ont été accueillis en 2022, soit en moyenne sur l'année 270 travailleurs, pour un agrément de 260 ETP.
La liste d'attente comptabilise 7 personnes.

L'année a été marquée par le changement de direction adjointe avec l'arrivée d'une nouvelle personne en septembre. La vacance de poste aura durée seulement sur l'été. Le départ à la retraite du psychiatre et les difficultés de recrutement sur ce poste ont entraîné une réflexion sur l'organigramme de l'établissement.

Concernant la dimension économique :

Dans la continuité de 2021, la situation sur ce plan est restée en dessous du budget prévisionnel établi pour l'année 2022.

Sur L'ESAT de l'agglomération Grenobloise :

L'établissement n'a pas réussi, malgré une amélioration par rapport à N-1, à tenir le budget prévisionnel. La prospection commerciale a été priorisée sur les activités de Grenoble. La tendance est positive, même si insuffisante et nous espérons des résultats probants en 2023. Certains secteurs sont encore impactés par les difficultés d'approvisionnement entraînant des arrêts de production et du chômage partiel pour plusieurs clients.

Sur l'ESAT du Sud Isère Grésivaudan :

L'activité commerciale a été au-dessus des prévisions. La répartition est inégale selon les sites et les activités. Le marché de montage/conditionnement est le plus en tension avec des entreprises qui ont réintégré ces activités pour diminuer leurs coûts et donner de l'activité à leurs équipes.

Le résultat net est légèrement négatif et s'explique en partie par l'impact TVA.

AFIPH ENTREPRISES CENTRE ISÈRE

→ **Thomas Ecoiffier,** Directeur

L'ESAT d'Afiph entreprises Centre Isère est agréé pour accueillir 220 ETP « adultes présentant un retard mental léger, moyen, profond ou sévère ».

Afiph Entreprises Centre Isère a réalisé un taux d'activité (nombre d'ETP rémunéré par rapport à l'agrément) de 92,56 % et un taux d'occupation (nombre de personnes accompagnées par rapport à l'agrément) de 108, 18 % pour 238 personnes accompagnées par le travail sur l'établissement.

Sur l'établissement, un changement d'organigramme a été opéré pour s'adapter à la nouvelle gouvernance du pôle. Une cheffe de service insertion et projets médico-sociaux a renforcé l'équipe pour assurer la coordination de l'équipe médico-sociale et développer les projets d'insertion. Au 31/12/2022, les AECI comptaient 62 salariés.

➔ FAITS MARQUANTS :

Concernant la dimension médico-sociale :

Au niveau de l'activité médico-sociale et partenariale, la dynamique des admissions engagée en 2021 s'est poursuivie en 2022. 18 nouveaux travailleurs ont été accueillis sur l'ensemble des sites. Cette dynamique a permis de répondre aux objectifs de l'agrément.

Sous l'impulsion de la psychologue arrivée en 2021, l'Esat a créé une cellule de Prévention Action Médiation composée de salariés éducatifs représentatifs de chaque fonction et animée par la psychologue et la cheffe de service insertion et projets médico-sociaux. Cette cellule a pour objectif d'analyser les Evénements Indésirables et de proposer des actions des préventions pour éviter qu'ils se renouvellent. En 2022, le groupe a

travaillé et fait des propositions d'amélioration pour l'accompagnement des couples à l'ESAT.

Le développement des Mises à Disposition ou prestation, a amené à réécrire la procédure pour déployer les nouveaux projets. Cette procédure insiste notamment sur la sensibilisation à apporter auprès des salariés des entreprises accueillantes.

Comme chaque année, des formations ont été réalisées à destination des personnes accueillies. 89 actions de formation ont été réalisées. Une nouvelle formation sur le « Pouvoir d'agir » a été faite à destination d'une partie des membres du CVS. Cette première session s'est conclue par une journée qui a permis d'ajuster le contenu pour la déployer en 2023 à destination de l'ensemble des travailleurs des ESAT d'AFIPH Entreprises.

Dans le cadre de la semaine européenne du handicap, les équipes se sont mobilisées lors des « Duodays ». 9 conventions ont été signées pour ses journées. Dans le cadre de notre nouveau partenariat avec Air Liquide, 7 conventions ont permis aux travailleurs de découvrir différents métiers de cette entreprise. Le directeur, un travailleur participant à la mise à disposition accompagnée et la référente handicap d'Air Liquide ont pu également présenter notre partenariat aux salariés d'Air Liquide à la sortie de leur cafétéria.

Au niveau partenarial, la dynamique de travail avec les partenaires historiques s'est poursuivie. Ainsi, des jeunes des IME du secteur ont été accueillis à travers des stages ou des groupes d'immersion.
En 2022, afin de développer la visibilité de l'offre sur le territoire auprès des entrepreneurs et entreprises, l'Esat a adhéré à deux associations, l'UNIRV sur le Pays Voironnais et l'AISG sur Saint Marcellin Vercors. L'objectif est de développer le réseau pour accroître l'activité dans les ateliers et promouvoir l'insertion des travailleurs en situation de handicap. Les deux premières actions menées avec ses associations ont été de participer régulièrement aux groupes de travail sur la Responsabilité Sociétale et Environnementale des entreprises puis d'ouvrir les portes de l'établissement dans le cadre de la semaine du RSE de l'UNIRV pour une présentation des services proposés par les AECI et Afiph Emploi Compétences avec une visite de La Buisse réalisée par les travailleurs du site.

En 2022, les médailles du travail ont été remises aux travailleurs pour honorer les 20 ans d'activité professionnelle. Sur chaque site, un moment festif a été organisé en présence de représentants des communes, des familles des médaillés, des salariés et de l'ensemble des travailleurs. Sur le site de Paviot, ce moment a été partagé également avec le Conseil d'Administration de l'AFIPH qui en a profité pour visiter les ateliers.

Concernant la dimension économique :

L'année 2022 a été à la fois contrastée et dans une certaine continuité par rapport à 2021.

L'établissement a retrouvé un bon niveau d'activité dans les ateliers de mécano-soudure, d'espaces verts et blanchisserie revenant au même niveau qu'en 2019.

Les activités de montage conditionnement, majoritaires sur l'établissement et présentes sur l'ensemble des sites, ont été plus fluctuantes. Les variations de charge sont importantes avec des périodes d'inactivité régulières. Les sites de Paviot et Vinay ont été particulièrement touchés par ces fluctuations avec des périodes d'inactivités régulières à partir du printemps.

En-dehors des nouvelles affaires ponctuelles, trois nouveaux marchés réguliers ont été développés et ont compensé partiellement cette baisse.

- Une mise à disposition collective accompagnée pour réaliser la plonge dans une cafeteria d'un site industriel d'Air Liquide au départ du site de La Buisse. Ce projet s'est monté en partenariat avec un professionnel de la restauration collective.

- La fabrication et le conditionnement de semelles de chaussures sur le site de Vinay. L'augmentation de volume prévue mettra à contribution le site de La Buisse pour l'année 2023.

- Le reconditionnement de visserie en carton pour la grande distribution de bricolage.

Ces trois nouvelles activités se poursuivront en 2023.

POLE TRAVAIL PROTÉGÉ NORD ISÈRE AFIPH ENTREPRISES

→ **Denis Jeune,** Directeur

Isère Rhodanienne
→ **Lydie François,** Directrice adjointe

Nord Isère
→ **Snezana Rajcevic,** Directrice adjointe

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).

Professionnels : 56 pour les AENI et 57 pour les AEIR.

➔ FAITS MARQUANTS :

L'année 2022 a été marquée par l'impact de la guerre en Ukraine et ses retombées sur le coût de l'énergie et l'activité des clients à l'international. La difficulté d'approvisionnement de plusieurs composants, la tension sur les prix et la disponibilité de certaines matières premières (bois, métal, tissu) ont

compliqué la tâche.
Malgré ces difficultés, le taux de charge des ateliers a été assez régulier au cours de l'année. En fin d'année, la modification du process sur l'application de la TVA, a eu un impact sur le budget Commercial mais aussi sur le budget social.

Sur la partie qualité, 2022 a été une année de suivi pour la certification ISO, mais nous avons déployé le logiciel AGEVAL et la nouvelle certification qualité médico-sociale a été présentée et sera opposable à l'ensemble des ESMS.

La confirmation la plus significative, même si elle est arrivée tardivement est la sortie des décrets d'application des mesures issues de l'inspection de l'IGAS sur le secteur du travail adapté. En effet, les 17 mesures regroupées en 4 axes ont été intégrées dans différentes lois et les décrets d'application sont sortis en décembre 2022. Ces changements prendront probablement un peu de temps à se matérialiser, mais représentent une vraie évolution pour notre secteur.

Il est également à noter le déploiement des mesures du Ségur de la santé (décret Laforcade pour le médico-social), sur le secteur médico-social. Ces mesures doivent participer à augmenter l'attractivité de nos métiers, mais le choix des pouvoirs publics de ne pas l'appliquer à l'ensemble des métiers à générer des tensions dans les équipes. Enfin, nous avons commencé fin 2022 à travailler sur le projet d'établissement en étant accompagné par un consultant choisi par l'Afiph.

La gestion RH : 2022 a été mouvementée sur les deux établissements. La mise en place de l'obligation vaccinale en octobre ayant généré quelques suspensions de contrat chez des professionnels. Pour les AENI , plusieurs départs, à la retraite notamment, ont nécessité des remplacements : la Directrice adjointe, la Secrétaire de direction, l'Assistante sociale et une Coordonnatrice de parcours. Pour les AEIR, il y a eu également des mouvements et départs à la retraite.

Concernant la dimension économique :

L'année 2022 a confirmé un niveau d'activité satisfaisant et une régularité du taux de charge des ateliers pour les AEIR. Le résultat est positif avec un atterrissage prévu entre 150 et 200 K€, Il est à noter que pour la deuxième année de suite, les résultats globaux d'AFIPH Entreprises seront négatifs en 2022, certains établissements ayant eu plus de mal à retrouver un niveau d'activité satisfaisant. Sur les différentes activités, les résultats sont contrastés. En ACM, le taux de charge est redevenu satisfaisant, sans toutefois atteindre le niveau exceptionnel des années 2018. Les produits proposés aux ateliers se sont diversifiés et le partenariat avec Calor a été consolidé.
En Mécanique et en Menuiserie, l'année a été bonne avec la poursuite de l'activité sur un bon rythme. Il y a eu une montée en charge de Coolidor en menuiserie et d'Aixam en Mécanique, qui devraient être pérennes. En couture, l'année a été plus contrastée avec un maintien du niveau d'activité mais, malgré la stabilisation de l'encadrement, des résultats en terme de CA n'ont pas été probants. Pour l 'activité des espaces verts, l'arrivée d'un nouveau moniteur a dynamisé l'équipe et le chiffre d'affaires a bien progressé.

Pour les AENI, 2022 a permis de confirmer le niveau d'activité de 2021. Bien que toujours soumis à une saisonnalité avec plusieurs clients, ce qui ne permet pas de garantir un plan de charge régulier tout au long de l'année, le développement de client comme Ecoiffier ou l'arrivée de Calor ont permis de lisser la charge. Ainsi, le résultat est tout juste négatif (-38K€), étant pénalisé par ces variations d'activité. L'année a surtout été marquée par l'augmentation des activités de prestations à l'extérieur, avec un chiffre d'affaires qui a encore augmenté entre 2021 et 2022 pour atteindre 200 K€.
En espace vert, l'année a été bonne malgré la crise et le chiffre d'affaires s'est développé.
Les investissements se sont limités au strict nécessaire et aux renouvellements d'équipement et de machine. Le projet de relocalisation, qui concentrait le plus lourd des investissements, n'a pas avancé pour le moment. Les nombreux projets immobiliers sur l'ensemble des établissements de l'AFIPH et la nécessaire priorisation de ces projets, repoussant encore la mise en place de cette relocalisation. Le rachat du stockage de La Tour du Pin a été lancé et il doit se concrétiser en 2023.

LES ETABLISSEMENTS ET SERVICES SOUS FINANCEMENT CONSEIL DÉPARTEMENTAL

→ **Frédéric Leblanc,** Directeur Département

Les actions menées au sein de la filière hébergement :

Un diagnostic habitat
L'histoire de l'AFIPH a laissé, soit au niveau des territoires, soit au niveau des établissements, des pratiques et des usages parfois différents entre les structures. Ceux-ci sont de nature à offrir aux résidents des conditions d'accueil et d'accompagnement spécifiques. Ainsi, un groupe de travail réunissant professionnels et parents, animé par la Directrice des FNI, Hélène Morvan, a permis de faire un inventaire complet et précis des pratiques. Ce diagnostic sera présenté à la fin du premier semestre 2023. Il pose des questions qui permettront d'apporter des réponses homogènes à l' AFIPH, dans le cadre d'une politique habitat et deviendra un guide pour tous les professionnels en s'appuyant sur une culture commune basée sur le respect des droits et libertés de la personne accueillie.

Foyer d'hébergement et foyer de vie
Un foyer d'hébergement répond à une offre d'habitat pour des résidents travaillant en ESAT. Or, dans plusieurs foyers aujourd'hui, des personnes sont accueillies alors qu'elles ne travaillent plus. Elles bénéficient ainsi d'un accueil de jour en SAJ, soit au niveau de leur lieu de vie, soit au niveau d'un autre foyer d'hébergement. Si cette réalité a le mérite d'offrir une solution adaptée à la personne, il n'en demeure pas moins qu'elle entretient un écart entre l'offre de l'établissement et la demande de la personne. Le foyer de Saint Victor de Cessieu, dans le Nord Isère, est sans aucun doute celui qui en est le meilleur exemple. Aucun des résidents ne va à l'ESAT. C'est ainsi qu'un groupe de travail s'est réuni (direction, chef de service, éducateur) pour proposer la transformation de ce foyer d'hébergement en foyer de vie.
L'objectif d'un foyer de vie est d'accueillir des adultes en situation de handicap ayant une certaine autonomie pour leur proposer des animations et activités en fonction de leur handicap. Il est destiné aux personnes ne relevant ni d'un ESAT, ni d'une Maison d'Accueil Spécialisée (MAS), ni d'un Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM).
Les conclusions de ce travail seront présentées début du deuxième semestre 2023.

La construction d'un nouveau foyer d'hébergement sur la commune d'Estrablin
Ce projet a connu des évolutions qui se sont traduites par les modifications suivantes :

- Compte tenu de l'augmentation des coûts des matières, de l'importance des travaux de terrassement et de la classification ERP (type J) du futur bâtiment, il a fallu réfléchir à un plan de financement différent. A l'issue de nombreuses rencontres en Mairie notamment, une solution a pu être trouvée entre le propriétaire du terrain, l'architecte, le constructeur et le bailleur. C'est ce dernier qui prendra à sa charge le coût de la construction moyennant ensuite pour l'AFIPH le paiement d'une redevance annuelle.

- Initialement, ce site devait accueillir 60 résidents en foyer d'hébergement, il n'en accueillera probablement que 30, les 30 autres places devant être transformées en foyer de vie. Si cette orientation était validée par le Conseil Départemental (notre financeur), il conviendrait de revoir l'organisation de l'habitat et des activités. A noter la présence d'un SAJ de 25 places et celle des bureaux administratifs.

Des pourparlers sont actuellement en cours avec le Conseil Départemental. Il convient de valider ensemble les modalités d'accueil sur ce site ainsi que les modalités de financement. Le coût à la place de cette opération immobilière devra se situer dans la moyenne des autres projets financés par le département.

La construction d'un nouveau foyer d'hébergement sur la commune de Bourgoin-Jallieu
L'AFIPH est propriétaire d'un terrain rue de l'Etissey. Une réflexion a été menée et a conduit à la présentation d'un pré projet pour la construction d'un foyer d'hébergement de 40 places, d'un SAJ, de bureaux administratifs et d'un tiers lieu (salle commune d'activités et de partage). Un avant-projet sommaire a été présenté en Mairie. A la demande des services de l'urbanisme, des modifications architecturales ont dû être faites. Il a été également présenté au Conseil Départemental. Les discussions se poursuivent en attendant un accord de leur part pour le financement de cette opération.

La rénovation des foyers Moulinets et George Sand à Voiron
Après la construction des foyers La plaine à La Buisse et Roger Darier à Coublevie, Il convient de procéder à une rénovation importante sur le site des Moulinets et à une rénovation plus légère sur le site George Sand ; ces deux foyers se trouvant au même endroit. La capacité d'accueil sera de 26 places réparties sur les deux foyers. Il est question que le foyer des moulinets accueille les bureaux administratifs, installés aujourd'hui provisoirement dans l'ESAT de la Buisse, ainsi qu'un tiers lieu à destination des 15 résidents répartis dans des logements diffus de droit commun à Voiron.

FOYERS DE L'AGGLOMÉRATION GRENOBLOISE *(FAG)*

→ **Claude Guérin,** Directrice *(jusqu'au 31 janvier 2023)*

Hébergement : 158 (dont 6 places gelées suite à la fermeture du Foyer Muret Chatelet en juin 2021)
Accueil temporaire : 2
Service d'Activité de Jour : 93 (2 SAJ et 1 SAJ PHV)

Activités :
Les foyers d'Hébergement ont des taux d'activité moyens en 2022 : FH : 84,69%
Accueil temporaire : 72,33 %
SAJ : 74,92 %
SAJ PHV : 71,05%

Le foyer accueille de façon régulière des personnes en stage et en accueil temporaire (528 jours).

En décembre 2022, le taux d'occupation est de 94,70% pour les FH et de 92,50 % pour les SAJ.
La sortie de crise sanitaire permet petit à petit de reprendre une vitesse de croisière.

Fin 2022, les FAG ont une liste d'attente de 32 personnes. 22 demandes concernaient les foyers d'hébergement (sans SAJ). Sur ces 22 demandes, 10 personnes ont fait des stages ou accueils temporaires et 4 vont être programmées en 2023. 5 demandes concernent une admission en foyer d'hébergement et SAJ. 5 demandes concernaient des mutations entre foyers d'hébergement.

➔ FAITS MARQUANTS :

- **Les personnes accueillies :**

L'évolution des modes de prise en charge se fait sentir de façon encore plus prégnante cette année encore.
  - Les populations accueillies vieillissent.
  - Associées à une déficience, l'apparition de troubles psychiques perturbent les accompagnements et interroge l'organisation et le modèle de l'hébergement.

20% des personnes accompagnées par le foyer sont en attente d'une réorientation en fin d'année 2022.

Les délais d'attente, toujours de plusieurs années pour les personnes relevant de Foyers d'Accueil Médicalisés (FAM), de Foyer de Vie ou d'Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées (EHPAD), obligent les équipes et les managers à une adaptabilité et une flexibilité quotidienne, quelque fois extrême. Les gestions de situations médicales prennent une part importante dans la gestion de l'accompagnement questionnant les limites de nos accompagnements.
Les relais médicaux de ville sont difficiles à trouver et les FAG ne disposent pas de réseau sanitaire privilégié et, bien sûr, pas de personnel médical en interne.

Chaque année, les résidents partent en séjours via des organismes sur la première quinzaine d'août. Pour les résidents pour lesquels un séjour extérieur n'est pas envisageable (trop grande fragilité psychique, problème de santé et aucune solution en famille), les FAG organisent à nouveau, au cours de l'été, un regroupement appelé SEJOUR FAG.

- **Le personnel :**

138 salariés sont présents au 31/12/2022. Sur 122 ETP, 115 ont été pourvus. 16 personnes (en CDI) ont rejoint les équipes et 2 démissions.
En septembre, 6 apprentis ont intégré les équipes.
Deux cheffes de service ont démissionné et ont été remplacées. Aujourd'hui, l'équipe des cinq chefs de service est stabilisée mais seulement depuis décembre 2022.
Un responsable maintenance et services généraux a rejoint les FAG en juillet 2022.
Cependant, le secteur d'activité est en tension et nous avons rencontré d'importantes difficultés de recrutement. Nous avons dû faire appel de façon importante aux agences d'intérim pour assurer la continuité de service.

Le Pôle Médico-Psychologique (PMP) continue son travail de développement de partenariats, notamment avec le CHAI et avec les CMP de l'agglomération grenobloise.

- **L'actualité :**

Les résidents du foyer Muret-Chatelet qui ont emménagé au Foyer Abri en juin 2021 continuent de l'occuper. La réhabilitation du Foyer Muret-Chatelet n'a pas commencé. Celle-ci est reportée en 2023 avec l'arrivée d'une nouvelle direction.

Les élections du Conseil de Vie Sociale des FAG ont pu être organisées. Les membres élus vont prendre la pleine mesure de leurs rôles dans les projets à venir.

L'année 2022 a été consacrée à la stabilisation du personnel, la diminution du remplacement et à l'accompagnements des salariés ; mais aussi, pour les personnes accompagnées, à la valorisation d'actions citoyennes en interne et avec l'environnement extérieur.

D'autre part, le projet d'établissement des FAG est en train d'être élaboré ; pour ce faire, chaque structure va réinterroger son projet en partant de l'analyse de la population accueillie et des besoins sur les années à venir.

FOYERS DU CENTRE-ISÈRE (*FCI*)

→ **Valérie Desloges,** Directrice

L'année 2022 s'inscrit toujours dans le cadre de la réorganisation de l'ensemble des foyers d'hébergement des FCI, nous sommes aujourd'hui plus sur une stabilisation des fonctionnements et un travail pour la finalité du dernier projet de restructuration des FCI.

L'Activité :

FCI nombre de places

- 112 en foyer et 4 AT (Accueil Temporaire)
- 60 SAJ
- 14 SAJ PHV

Taux d'activité réalisé

- FH : 86,77 %
- AT : 35, 07 %
- SAJ : 84,98%
- SAJ PHV : 73.99%

Les taux d'activité cette année ont été faibles surtout sur l'hébergement temporaire, suite aux dégâts et aux moisissures des chambres du foyer Roger Darier qui ont dû être condamnées sur la totalité de l'année 2022.
Il faut aussi signaler que, suite au retard du dernier projet à Voiron, notre capacité d'accueil en foyer a changé en fin 2021 et jusqu'à la fin de la restructuration des FCI.

Aujourd'hui dû à la restructuration et dans l'attente du nouveau regroupement (en 2024-2025): Nous ne pouvons pas être sur 112 places et 4 HT, notre capacité actuelle est de 108 places et 3 HT.

➔ FAITS MARQUANTS :

Le point important de cette année a été d'accompagner les usagers dans l'appropriation de leurs nouveaux lieux de vie et de continuer avec eux de mettre en place un nouveau fonctionnement dans des foyers plus grands (38 usagers en accueil permanent) tout en tenant compte de leur projet personnalisé.

- **Site de La Buisse**

Les déménagements sur le site de la Buisse ont été effectifs en 2021. Cette situation d'attente, qui a perduré depuis 2 ans sans avoir de date fixe, a désorganisé la mise en œuvre de cette arrivée et généré des frustrations et des démobilisations.
Par la suite, il a fallu travailler l'organisation entre les équipes. Depuis janvier 2022, un fonctionnement d'équipe par étage a été mis en place, chaque étage ayant son équipe éducative, ses réunions et son fonctionnement. La mutualisation des moyens et des activités perdure sur les week-ends et lors les permanences. Ce nouveau fonctionnement a également été fragilisé en 2022 par les absences nombreuses des professionnels titulaires et a nécessité aux professionnels de s'adapter quotidiennement entre les étages.

- **Site de Voiron : dernier projet de restructuration des FCI**

La reprise des deux foyers par le même bailleur, PLURALIS, a été finalisée en 2019. Un travail sur un nouveau projet a été travaillé en 2022 pour permettre de mieux répondre au parcours de la personne accompagnée. Le projet a été présenté à notre financeur sur l'année 2022. Pour se conformer aux politiques publiques favorisant le maintien de l'accueil en inclusif, les FCI proposent de maintenir l'accueil du foyer Appartement Le Colombier pour 14 usagers. Ce foyer serait un tremplin pour accéder à des logements autonomes (en lien ou pas avec le SAVS) ou en diffus. Aujourd'hui, cette demande de foyer « appartement » reste importante et elle permet d'avoir un accompagnement « type foyer d'hébergement », mais qui reste plus léger (pas de surveillant de nuit sur place, mais joignable par téléphone) et n'est pas dans une structure collective.
Dans un deuxième temps, la construction de logements sur le Moulinet qui serait sur du type « logement individuel », mais à côté d'une structure collective qui permettrait aux personnes de travailler leur autonomie en ayant la possibilité d'intégrer le collectif, et avec une présence de surveillant de nuit. Cette offre pourrait offrir une nouvelle étape dans le parcours de la personne qui ne serait pas encore prête à intégrer le foyer le Colombier par exemple.
Actuellement, le travail est en cours avec des architectes et sur une proposition de budget auprès du financeur.

- **Site de Coublevie**

L'établissement a ouvert ses portes le vendredi 29 octobre 2021 en accueillant : les 15 résidents du foyer Le moulinet, les 7 résidents du foyer Les Mondées ont été accueillis le mardi 2 novembre 2021 ainsi que 2 résidents du foyer de la Plaine. Les 11 résidents du foyer Carpe Diem ont été accueillis le mercredi 3 novembre 2021.
L'année 2022 a été une année de mise en place dans le foyer et de prise de repères dans ce nouvel environnement pour les résidents, accompagnés en cela par les équipes éducatives.

Différents aléas techniques, suite à la livraison, ont apporté des contraintes et nécessité l'adaptation.
L'accueil temporaire n'a ainsi pas pu être assuré et une problématique concernant la cuisine devrait se régler en 2023.

- **SAJH PHV sur deux sites (Roger Darier et La Plaine avec 14 places au total) :**

Dans le cadre des différentes restructurations des Foyers Centre Isère (FCI), il a toujours été important de garder à l'esprit l'adaptation de l'offre à l'évolution des besoins des personnes accueillies. En effet, les FCI souhaitent proposer une plus grande souplesse d'accueil des usagers en fonction de leur situation de handicap, leurs pathologies, leur avancée en âge et/ou leur degré d'autonomie. Dans ce cadre, deux structures de 7

places s'organisent pour une partie sur du collectif et qui développent l'accueil en journée (SAJPHV), dans l'attente d'une admission en EHPAD ou en réorientation, des travailleurs vieillissants en ESAT ou des personnes admises en SAJ qui ont besoin d'une prise en charge adaptée.

- **Le SAJ :**

En septembre 2021, le SAJ a emménagé dans les nouveaux locaux à Coublevie. Le bâtiment Roger DARIER accueille le SAJ et le foyer d'hébergement.
Le service est passé de 50 places à 60 en janvier 2022.
En février 2022, l'organisation s'est mise en place comme prévu initialement soit en 5 groupes.
Toute l'année 2022 a été centrée en grande partie sur la mise en place d'une nouvelle organisation. Le fonctionnement a évolué tout au long de l'année. Les activités se sont mises en place progressivement et elles répondent aujourd'hui aux projets personnalisés des personnes et visent le bien-être, l'utilité sociale, les apprentissages, le maintien des acquis. Elles sont socialisantes, de créations, d'expressions tant sur le plan culturel que sportif.

- **Réaménagement des bureaux des FCI**

Le projet est toujours d'actualité, mais il est repensé pour être au plus près des équipes et des usagers. Dans l'attente, les bureaux administratifs et les bureaux des chefs de service sont toujours installés dans les locaux de l'ESAT de la Buisse et du foyer de la Plaine.

- **Ressources humaines FCI :**

L'année 2022 a été très « perturbée » en termes de stabilité des équipes. En effet, il y a eu un important « Turn Over » au niveau des professionnels ce qui a fragilisé le fonctionnement de la plupart des structures (surtout sur la plaine). Divers départs à la retraite de professionnels depuis longtemps en poste et un contexte rendant le recrutement difficile nous ont amenés à faire appel à de nombreux intervenants extérieurs (intérim et adéquation).

L'année 2022 a eu pour objectif aussi de recréer du dialogue entre direction et salariés (suite au départ en novembre 2020 du Directeur et du Directeur adjoint, remplacés par un Directeur de transition jusqu'en mai 2021), d'accompagner les équipes aux différents changements et restructurations en cours pour permettre de continuer un accompagnement de qualité auprès des usagers. Ce travail a été, en 2022, soutenu avec la création d'une commission RPS en lien avec les équipes de prévention de la médecine du travail et du siège et avec un diagnostic travaillé par des salariés et qui sera finalisé en 2023.
L'année 2022 a encore été marquée par de nombreux arrêts maladie, mais moins importants qu'en 2021 et aussi une baisse de l'intérim sur les FCI. Le travail en lien avec les équipes de stabilisation des fonctionnements, d'écoute et présences d'équipe de direction plus stable commence à porter ses fruits, mais reste fragile.

FOYERS DE L'ISÈRE-RHODANIENNE *(FIR)*

→ **Denis Cattiaux,** Directeur

L'année 2022 a permis à tous de retrouver une activité ouverte sur les territoires du pays Viennois et du Roussillonnais. La structure accueille 112 personnes résidantes, et 64 personnes au sein des SAJ et SAJ PHV.

1. Activité de l'Etablissement ou du Service

Nature (mode d'accueil)	Nombre théorique au BP N (*)	Nombre prévisionnel	Nombre réalisé N	Taux d'occupation réalisé	Ecart prévu / réalisé	
					Nombre	%
Activité réalisée	(1)	(2)	(3)	(4) =(3)/(1)	(5) = (3)-(2)	(6) = (5)/(2)
Externat					0	
Semi Internat	10 750	10 213	9 005	83,77%	-1 208	-11,83%
Internat	43 070	40 917	34 849	80,91%	-6 068	-14,83%
Nbr séances					0	
Autre SAJV	3 010	2 860	1 903	63,22%	-957	-33,46%
Autre Accueil Temporaire	365	292	422	115,62%	130	44,52%
TOTAL en journées	57 195	54 282	46 179	80,74%	-8 103	-14,93%

(*) : Capacité financée x amplitude d'ouverture par mode d'accueil

➔ FAITS MARQUANTS :

- **Co-construire des réponses individuelles :**

De nombreuses personnes accueillies au sein des foyers d'être accompagnées pour chercher des réponses à des situations singulières. Le travail du CODIR et des équipes s'est organisé autour de la mobilisation sur les territoires de ressources d'ordres et de natures différentes. L'élaboration des projets personnalisés nécessitent cette mobilisation dans le milieu ordinaire et fait résulter la mise en place de réponses individuelles cohérentes

- **Reconnaitre le travail des SAJ :**

2022 est marquée par une volonté d'ouverture des SAJ sur leur environnement. Même si cette intention est inhérente au projet de ses services, cette année est jalonnée d'expériences variées tant dans le gain « en technicité » (collaboration avec plusieurs équipes mobiles) que sur des projets créatifs initiés avec des partenaires territoriaux : l'art plastique, la création de costumes … une démarche inclusive se concrétise et devrait aboutir à une première manifestation « carrefour des arts » en 2023…

- **De la nécessité de penser « projet personnel » :**

Cette année, se sont confirmés les besoins de rythmes de vie différents selon les âges et très clairement trois « générations » cohabitent au FIR.
Au fil des années, le service a majoritairement accompagné des travailleurs d'ESAT (80% du public accueilli). L'avancée en âge de ce public amène à penser à adapter l'ensemble des foyers d'hébergement, selon une répartition approximative par tiers :

- Un public jeune travailleur, inscrit dans un rythme classique d'actif, et revendiquant son indépendance dans la vie hors travail.
- Un public sensiblement plus âgé et ayant habitudes et routines rassurantes au sein des foyers mais montrant des signes de fatigabilité qui évoluent et nécessitent des aménagements du temps de travail. Leur foyer « domicile » devant leur être accessible à d'autres moments de la journée.
- Enfin, une dernière frange de bénéficiaires, usagers des SAJ et vivant en foyer, pour qui un modèle plus contenant, leur évitant des ruptures quotidiennes se dessine comme une perspective d'évolution du cadre de leur accueil (le modèle Foyer de Vie).

Cette approche des besoins spécifiques motive les équipes, qui ont commencé à modéliser des formes de réponses (décloisonnement des SAJ, ouvertures des foyers en journée, évolution de l'accueil « PHV ».

- **Retrouver en 2023 un taux d'occupation proche de l'attendu :**

En juillet 2022, un EIG majeur a conduit à réinstaller le foyer « les Alizés » dans un autre quartier. Le relogement a nécessité quelques mois et les résidents ont été accueillis sur des « places » inoccupées pendant cette période. Avant cette décision, le quartier dans lequel était installé cette structure nous a amenés à entendre des refus d'admissions… il est toujours exposé aux incivilités et à la délinquance ne permettant plus d'accueillir, ni de travailler sereinement.

Une année 2022, qui confirme un dynamisme retrouvé aux foyers et SAJ de l'Isère Rhodanienne. Dynamisme qui se traduit, notamment, dans la réécriture « mixte », professionnels et personnes accompagnées, du projet d'établissement.

FOYERS DU NORD-ISÈRE *(FNI)*

→ **Hélène Morvan,** Directrice

Agréments :

Hébergement	**153**
Accueil temporaire	**2**
Service d'Activité de Jour	**80**
SAJ PHV	**14**

Activités :

	Taux 2020	**Taux 2021**	**Taux 2022**
Foyers Hébergement	89.41%	**88.08%**	**88.18%**
S.A.J	90%	**93.51%**	**93.93**

Au 31/12/22, 72 personnes étaient en attente de place au FNI (20 en SAJ, 17 en foyer +SAJ, 6 foyer +ESAT, 1 foyer +ESAT+SAJ, 28 en FH).

A noter : une forte diminution des personnes demandant foyer + ESAT. Plusieurs explications :

- Modification du profil des personnes accompagnées par l'ESAT.
- Offre d'hébergement ne correspondant plus aux attentes des personnes, notamment sur les foyers de Bourgoin Jallieu (colocation, vétusté du site).
- Diminution forte des stages en 2020/2021 liée à la crise Covid n'ayant pas permis de préparer les projets.

Les places vacantes au sein des FNI sont de courte durée. Cela correspond souvent :

- Au délai de réfection du logement.
- Au temps nécessaire aux résidents et/ou familles de valider leur choix, de dire au revoir à la structure de départ (notamment pour les jeunes provenant d'IME).
- Au temps nécessaire au foyer et à l'ESAT d'organiser cette arrivée.

Ceci engendre des temps de latence, qui sont réduits au maximum, pour que la place soit à nouveau occupée.

➔ FAITS MARQUANTS :

- **Les mouvements de résidents :**

En 2022
12 personnes ont quitté les FNI (6 en 2020 et 11 2021), (5 en EHPAD, 2 en famille d'accueil, 1 en FAM, 1 en foyer d'hébergement, 1 retour famille, 1 MAS, 1 milieu ordinaire).
13 personnes ont été admises (4 en foyer +SAJ, 8 en foyer +ESAT, 1 SAJ), dont 4 personnes en amendement Creton.
4 personnes ont pu bénéficier d'accueils temporaires.

4 personnes ont changé de structure d'accueil au sein des F.N.I. afin de mieux répondre à leur projet.

- **La crise Covid**

Bien que la Covid était toujours présente, résidents et professionnels ont repris un rythme de vie ordinaire sur cette année 2022, et ce malgré des périodes d'isolement et de nombreux arrêts.

- **Les élections du CVS ont eu lieu** et ont permis de renouveler les collèges parents, usagers et professionnels. 3 réunions CVS ont eu lieu en 2022. Les questions abordées par les résidents sont riches et variées et cette instance est investie de manière très dynamique. Un travail important de mise en pictos est réalisé pour permettre l'accès de tous aux questions et aux réponses.

- **La démarche d'amélioration continue de la Qualité**

La cellule qualité des FNI a été remise en place en mars 2021. Elle est composée de la Directrice, d'un chef de

service, et de 5 référents qualité (un par site géographique).
Cette cellule a pour mission de mener les actions d'amélioration de la qualité, en lien avec les services du siège, mais également de suivre le plan d'action RPS, suite aux audits réalisés au sein de l'établissement.
Les thèmes traités cette année :

- Mise en place d'une gazette FNI.
- Mise en place de groupe de travail pour remettre à jour ou construire diverses procédures (permanence d'été, recrutement, etc…).
    - Développement de la mission de coordination (travail avec chefs de service, formation des professionnels, réécriture fiche de mission).

- Projet d'établissement

Le travail de réécriture du projet d'établissement a débuté sur le dernier trimestre 2022.

- Transformation de l'offre

Le projet de transformation du foyer de St Victor de Cessieu de foyer d'hébergement en foyer de vie a débuté fin 2022. Un groupe de travail composé de professionnels, chefs de service et directrice a été mis en place.

- Construction foyer Bourgoin-Jallieu

De nombreuses réunions de travail (plan architectural, budget construction et fonctionnement, organisation RH, etc.) ont eu lieu afin de concevoir le projet de construction d'un nouveau foyer d'hébergement sur Bourgoin-Jallieu.

- Dégradation accidentelle appartement Funas

Suite à un incident durant les travaux de réhabilitation des logements de Funas, un appartement a dû être fermé durant 6 mois. Les résidents ont été accueillis sur d'autres appartements et les stages ont été supprimés.

- Les ressources humaines :
    - 3 départs à la retraite
    - 1 personne est actuellement en retraite progressive
    - 2 salariées ont fait l'objet d'un licenciement pour inaptitude
    - 14 démissions
    - 3 mutations volontaires intra-établissement ont été réalisées et un licenciement dans le cadre d'une rupture conventionnelle

L'évolution de l'établissement et les perspectives à venir

- Favoriser la démarche d'inclusion des résidents et l'accès à la citoyenneté.
- La poursuite des formations et l'attractivité dans notre secteur.
- Travail autour des fiches de poste et leur déploiement sur les structures.
- La finalisation du projet d'établissement en lien avec le nouveau schéma départemental, le projet associatif.
- Poursuivre le travail sur le projet de regroupement des structures de Bourgoin et du SAJ.

FOYERS DU SUD-ISÈRE ET GRÉSIVAUDAN *(FSIG)*

→ **Virginie Schliefer**, Directrice

Agréments :

Hébergement	**140**
Accueil temporaire	**2**
Service d'Activité de Jour	**65**

Activités :

	Taux 2020	**Taux 2021**	**Taux 2022**
Foyers Hébergement	75,16 %	77.13%	**80.63 %**
S.A.J	76.19 %	83.29%	**84.21 %**
TEMPO			**86.30 %**

Le taux d'occupation reste insuffisant sur les Foyers Sud Isère. Le foyer de Vizille « La praliat » n'a pas de liste d'attente. En effet, ce foyer propose des appartements collectifs qui ne correspondent plus à l'offre des futurs résidents. Il semble important de travailler un projet spécifique sur le foyer de Vizille afin de lui permettre de trouver une dynamique qui ne pourra se faire sans mettre à plat la question budgétaire. En effet, la location de baux collectifs ou individuels engendre des coûts nécessaires à mesurer, afin d'établir un équilibre budgétaire.
Le foyer d'hébergement du Touvet est lui aussi insuffisamment occupé, des problèmes architecturaux engendrant des difficultés de place nous empêche de remplir complètement le foyer.
Il semblerait intéressant d'élargir le nombre d'agrément du SAJ du TOUVET, au vue de la population vieillissante de nos résidents sur le secteur afin de permettre un accueil des travailleurs sortant de l'ESAT soit pour un temps partiel ou un temps complet.

➔ FAITS MARQUANTS :

- **Les mouvements de résidents :**
    - 2 personnes ont quitté les FSIG pour un accueil en EHPAD et en famille d'accueil
    - 14 personnes ont été admises (7 en foyer, 5 en SAJ et 2 en FH + SAJ)
    - 3 personnes ont pu bénéficier d'accueils temporaires.
    - 5 personnes ont changé de structure d'accueil au sein des FSIG, afin de mieux répondre à leur projet.
    - 2 personnes ont été accueillies en « urgence ».

Nous regrettons qu'aucun résident en attente de réorientation (FAM, foyer de vie, MAS) n'ait pu trouver de solution en 2022, bloquant la mobilité des résidents et une prise en charge à hauteur des besoins des personnes.

- **Les Réunions CVS**

Elles ont pu reprendre pour les FSIG : 2 réunions CVS ont eu lieu au mois de mars et octobre 2022.

- **La démarche d'amélioration continue de la Qualité** :

Travail d'information sur les fiches d'Evènements Indésirables

- **Dossier Numérique Unique de l'Usager**

La mise en route est toujours délicate en lien avec les difficultés liées aux réseaux internet et à des dysfonctionnements informatiques.

- **Les ressources humaines :**
  - 6 départs à la retraite
  - 2 personnes sont actuellement en retraite

LES SERVICES EN MILIEU OUVERT

→ **Guillaume GENON,** Directeur

La filière Service en Milieu Ouvert (SMO)

Le SAVS (Service d'Aide à la Vie Sociale).
Déjà engagé en 2021, le Conseil Départemental de l'Isère a poursuivi son diagnostic sur tous les SAVS du département. Les livrables ont été présentés aux directions et les modifications envisagées n'ont pas été encore validées.
Le service « avancé en âge », mis à l'arrêt depuis 2021, n'a pas repris en 2022. Il s'agit d'un service spécifique visant à accompagner et orienter des bénéficiaires vieillissants ainsi que les structures d'accueil pour personnes âgées.

Le SAMSAH (Service d'Accompagnement Médico-Social pour personnes Handicapées)
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 COMPÉTENCES

→ **Bruno Bugli,** Directeur

Une reprise encourageante et de nouveaux projets

Après la crise sanitaire qui a fortement impacté l'activité du service, l'année 2022 est celle de la reprise. L'année se solde avec un chiffre d'affaires de 1 427 721 euros pour un prévisionnel de 1 521 860 euros.
A noter, en 2022, Afiph Emploi Compétences a œuvré au renouvellement de ses certifications et est qualifié QUALIOPI tout début 2023 pour ses actions de formation et les Bilans de Compétences.
Afiph Emploi Compétences a également mené des actions à fort impact à l'interne et à l'externe comme : la deuxième édition du Salon des Talents H+ en partenariat avec l'APF (41 stands, 400 offres d'emploi, environ 95 RDV de recrutement à la suite de la journée et 40 recrutements), des journées institutionnelles autour des pratiques, des processus Qualité et du Livret Intervenants, la matinale Emploi-Handicap au CDG 38, le lancement du programme associatif sur le Pouvoir d'Agir décliné en première intention auprès des membres des CVS des ESAT …
La totalité de nos accompagnements a permis à 84 personnes d'obtenir un contrat de travail dans le milieu ordinaire, dans un contexte particulièrement tendu, contre 76 en 2021.

LE CADRE D'ACTION

Trois axes stratégiques fondent l'activité de ce service dans lesquels on retrouve l'ensemble des dispositifs et/ou programmes de formation et/ou d'accompagnement vers et dans l'emploi.

→ **Le pôle Formation constitué de la formation continue et de l'Institut de formation**

→ **Le pôle Emploi Accompagné**

→ **Le pôle Autisme et Emploi**

➔ **LE POLE FORMATION :**

L'activité est de 28 243 heures de formation contre 20 229 l'année précédente, soit une augmentation de 39%, essentiellement du fait de la mise en œuvre en année pleine du marché Inclu Pro Formation et de l'augmentation globale de l'activité après une année marquée par la crise sanitaire.
Ce pôle réunit d'une part, l'ensemble des formations à destination des travailleurs handicapés des Esat, des salariés du milieu ordinaire et des salariés du secteur médico-social. D'autre part, il dispense les formations de remobilisation vers l'emploi, d'élaboration et /ou de vérification de projets professionnels et peut également se positionner sur les formations certifiantes CLéA.

→ **La formation continue** produit une forte activité, démontrant la pertinence des produits d'Afiph Emploi Compétences pour les **professionnels qui accompagnent des personnes en situation de handicap**.

- **5136 heures de formation ont été dispensées à destination des travailleurs des Esat contre 3540 en 2020, pour un nombre total de 603 personnes.**

- **Ce sont également 1700 heures de formation réalisées au profit de 135 professionnels qui accompagnent des personnes en situation de handicap contre 861 h pour 152 professionnels en 2021.** Ces actions sont majoritairement conduites auprès des professionnels des Esat de l'AFIPH, mais également des Services d'Aide à la Personne, ou encore les partenaires entreprises, les Institutionnels. Au fil des ans, AEC renforce son action de service auprès des autres structures de l'AFIPH et, plus largement des entreprises

inclusives pour faciliter les parcours vers /dans le milieu ordinaire de travail.

- **Le catalogue formation est varié et adaptable au public formé, tant dans ses contenus que dans ses méthodes pédagogiques.** AEC propose des contenus en fonction des problématiques d'insertion professionnelle et besoins repérés, mais également des commandes qui lui sont passées. Quelques exemples de propositions à destination de personnes en situation de handicap ou autre : Apprendre le Facile à Lire et à Comprendre (FALC), Autisme Asperger à haut potentiel et monde du travail, Intégrer les bonnes pratiques de la méthode HACCP, Hygiène au poste de travail, Prévention et gestion de la violence en institution, Le handicap psychique, Gestes et Postures, Sensibilisation aux handicaps …

→ **Au sein de l'Institut de Formation, Inclu Pro Formation est une action destinée à construire un parcours d'intégration et valider deux objectifs professionnels, de manière personnalisée et adaptable**. En 2022, 203 stagiaires ont bénéficié au moins de l'un des parcours parmi les 4 possibles pour 14 295 heures de formation. Cette formation se déroule, pour Afiph Emploi Compétences sur Grenoble, le Grésivaudan et le Voironnais. Le bilan fait état de 19 abandons et 184 parcours complets **: 18 actions de formation, 3 parcours dont 1 « développement personnel », 10 parcours dont 2 « élaboration et validation de projets professionnels », 5 parcours dont 3 « le numérique ».** IPF est une action à portée régionale Co-conduite avec nos partenaires sur les autres départements.

→ **Huit parcours de Découverte des Métiers de l'Entreprise ont réuni 84 stagiaires de 15 à 58 ans pour 4662 heures de formation**. Ces actions se déploient sur une dizaine de filières professionnelles. En 2022, les sessions ont couvert la Vente, les Services à la Personne, la Bureautique, les métiers de la Nature, les métiers de Bouche/Restauration, l'Industrie. Elles se réalisent en lien avec les écoles de l'alternance (MFR, AFPA, IMT) et en différents lieux du département isérois (Vif, Claix, Grenoble). Les adresseurs sont variés puisqu'il peut autant s'agir du Service Public de l'Emploi que des ESMS ou de l'Education Nationale. Ces actions sont celles qui nous ouvrent à un public et des partenaires très larges.

→ **Enfin, le dispositif TREMPLIN H'Pro** qui, l'an dernier représentait 89 % des heures réalisées, **passe à 2450 h pour 23 stagiaires, soit 17% des heures du pôle formation**. Alors que quatre sessions étaient prévues, 3 se sont ouvertes à Vienne (1) et à Grenoble (2) contre 5 réalisées l'année précédente. Cette action est mobilisatrice, car elle génère une forte activité de coordination en plus de la formation et du suivi. AEC est coordinateur du dispositif sur l'ensemble de la Région Auvergne Rhône Alpes et anime le groupement composé de 8 partenaires. Cette action, d'abord initiée en Isère s'essouffle sur ce département du fait de la réussite de l'intégration de la démarche de pré-apprentissage par les écoles de l'alternance. En revanche, plus récente sur les autres territoires, elle poursuit son déploiement jusqu'à la fin du premier semestre 2023, terme du marché (financement 20% AGEFIPH, 80% ministère du travail dans le cadre du PIC).

➔ LE POLE ACCOMPAGNEMENT A L'EMPLOI :

Il regroupe les dispositifs d'accompagnement des personnes en situation de handicap vers ou dans l'emploi :

→ **Le suivi des sessions de Tremplin H'pro à 3, 6, 12 et 24 ont permis l'accompagnement de 98 personnes**. Le parcours vers l'emploi inclus souvent une étape formation mais peut également se faire directement en CDD, CDI ou intérim. Le suivi à 3 mois indique que 17% des stagiaires ont un CDD de moins de 6 mois, 5,5% un CDD de plus de 6 mois, 12,5 % un CDI, 15% un contrat d'apprentissage et enfin, 50% sont en formation autre qu'alternance.

→ **Les Prestations d'Appuis Spécifiques**, pour accompagner vers et dans l'emploi en activant l'ensemble du parcours d'insertion professionnelle ou seulement l'un des cinq modules, en fonction des besoins : Pré-Diagnostic / Bilan complémentaire / Appui portant sur le projet professionnel / Appui expert à la réalisation du projet professionnel / Appui expert pour prévenir et/ou résoudre les situations de rupture. Ce sont 2689 heures réalisées au total, soit 8% de plus que l'année précédente malgré une période de plusieurs en vacance de poste dans l'équipe de chargés d'insertion. Cette action est également régionale et AEC fait partie d'un groupement de prestataires.

→ **Le Dispositif Emploi Accompagné**. La convention signée en juin 2022, pour un accompagnement de 23 personnes jusqu'à la fin décembre 2023, s'est activée à partir de septembre, avec le recrutement d'un chargé d'insertion. 13 bénéficiaires ont été suivis en 2022 pour atteindre 21 personnes au mois de mars 2023. Les bénéficiaires ont majoritairement moins de 25 ans (ou plus de 40). Les dossiers portés devant la MDA ont tous été validés et la MDA a également orienté directement sur le dispositif. Les autres adresseurs sont les SESSAD grenoblois EPISEAH, Pôle Emploi et Cap Emploi. Sur les 13 bénéficiaires de 2022, 8 sont déjà en emploi (CDD ou CDI) ou en formation. Les 5 autres sont toujours en recherche. Elles ont comme spécificité de cumuler à la fois une déficience intellectuelle et un handicap psychique.

➔ LE POLE AUTISME ET EMPLOI

Ce pôle traduit cette volonté qu'a l'AFIPH de se positionner comme un acteur principal sur le champ de l'autisme en Isère. Il regroupe :

→ **Les Prestations pour Autistes Asperger (P2A)** ayant une RQTH et un niveau d'étude BAC +2 minimum, en emploi, recherche d'emploi ou de formation. Ce programme articule accompagnement des personnes avec autisme dans leur recherche

d'emploi ou de formation et sensibilisation des entreprises et des partenaires. Il se décline en bilans fonctionnel, sensoriel et profils environnementaux, entretiens individuels et ateliers d'habiletés socio-professionnelles, TRE, accompagnement à la prise de poste. 44 candidats en file active ont été accueillis et 14 nouveaux entrants dans le dispositif en 2022 pour 701 heures d'accompagnement et 600 heures de formation. Les bénéficiaires ont entre 20 et 50 ans. 66% d'entre eux sont en recherche d'emploi ou de formation à l'entrée sur le dispositif contre 45% à la sortie, les autres sont déjà en emploi ou en formation. Ce dispositif implique de nombreux partenariats (GEM, C3R, RéPsy, A fleur de peau, Atypic, Médecine du travail, Cap Emploi, Pôle Emploi).

→ **La convention Grenoble INP** prévoit l'accompagnement des étudiants autistes de Haut Potentiel dans les 8 écoles d'Ingénieurs de Grenoble et Valence. Cela a représenté 31 heures d'accompagnement en 2022 pour 3 étudiants en prépa ingénieur et 1 en master.

→ **La convention Grenoble Ecole Management**, renouvelée pour une troisième année. En 2022 15 étudiants ont été accompagnés pour un total de 360 heures. Cette action se déroule dans des entreprises implantées en divers lieux du territoire national : M6 à Lilles, Engie, VItesco (Toulouse), CETAF (St Etienne), Accenture (Paris), Bedrock (Lyon), Véolia (Paris), SAP (Paris), BNP (Paris)

→ **Les conventions d'entreprises** représentent 220 heures d'accompagnement au sein de structures comme MAAF, CDG 38, METRO de Paris, Comcom de Saint Marcellin et Entrepôt du Bricolage.

→ Par ailleurs, dans le cadre des SEEPH des entreprises, **le service a animé des webinaires** de sensibilisation pour l'ensemble des collaborateurs d'Engie (Paris) (500 personnes), Vitesco (Toulouse)…

LE DÉVELOPPEMENT DE L'OFFRE ET LA DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ

→ **Céline Masson,** Directrice qualité, projets et évolution de l'offre.

VOLET « QUALITÉ »

CREATION D'UNE NEWSLETTER QUALITE 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.

PREPARATION DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES DE L'AFIPH AUX NOUVELLES EVALUATIONS QUALITE

Une communication renforcée sur le nouveau référentiel qualité national de la HAS et le manuel d'évaluation

La Haute Autorité de Santé (HAS) a publié le 10 mars 2022 le premier référentiel national pour évaluer la qualité dans le secteur médico-social. L'objectif de ce référentiel, et du manuel d'évaluation qui l'accompagne, est de proposer un cadre national unique homogène aux plus de 40 000 ESMS en France.
Le service qualité de l'Afiph a largement communiqué sur cette réforme de l'évaluation afin de préparer les ESMS à sa mise en œuvre. Plusieurs supports écrits et temps d'échanges ont été mobilisés dans ce cadre : la lettre du DG du mois d'avril 2022, un temps dédié lors des réunions institutionnelles avec la direction générale dans chaque ESMS, des points réguliers en Copil qualité transversal, la newsletter qualité…

Une sensibilisation de l'ensemble des cadres de l'Afiph aux nouvelles évaluations qualité et aux critères impératifs du référentiel HAS

Lors de la réunion du 24 novembre 2022, l'ensemble des cadres de l'Afiph ont été sensibilisés aux nouvelles évaluations qualité et aux critères impératifs du référentiel HAS. Au-delà des temps en plénière, des ateliers ont été organisés sur la liberté d'aller et venir des personnes accompagnées, la citoyenneté, le respect de la vie privée et de l'intimité, la bientraitance, la gestion des plaintes et des réclamations, la prévention et le traitement des Evénements Indésirables Graves, et sur le processus d'élaboration des projets personnalisés.
Ces travaux sont en lien direct avec les procédures qualité travaillées et validées en 2022.

ELABORATION ET DIFFUSION DE NOUVELLES PROCEDURES QUALITE AFIPH

Trois nouvelles procédures ont été validées en commission permanente 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

La procédure de gestion des plaintes et réclamations (approuvée en Commission Permanente le 16/11/22)

Cette procédure a été élaborée collectivement lors de groupes de travail pluridisciplinaires, avec des représentants des trois départements. Elle couvre plusieurs objectifs :

- Définir une **politique associative harmonisée de déclaration, suivi et analyse des plaintes et réclamations.**
- Accompagner les ESMS en leur proposant des **outils opérationnels** et conformes aux exigences réglementaires (de la déclaration jusqu'à l'analyse).
- Partager l'information au sein de l'association en **favorisant le retour d'expérience** et les **actions de prévention.**

Elle s'inscrit dans la démarche d'amélioration continue de la qualité et de gestion des risques de l'Afiph.

La procédure de prévention et traitement de la maltraitance (approuvée en Commission Permanente du 16/11/22)

Cette procédure a été élaborée collectivement lors de groupes de travail. Elle remplit plusieurs objectifs :

- Accompagner les établissements et services dans la **prévention du risque de maltraitance** en proposant des outils opérationnels.
- Définir une **politique associative harmonisée** de déclaration, suivi et analyse des faits de maltraitance.
- Assurer un **suivi associatif des signalements** effectués par les ESMS aux autorités de contrôle, en lien avec l'équipe EIG Siège sur les situations traitées en commun.
- Partager l'information au sein de l'association en **favorisant le retour d'expérience** et les **actions de prévention.**

Cette procédure a également été travaillée dans le cadre de l'élaboration des projets d'établissement / de service.

La procédure de Co-élaboration du projet personnalisé/ avenant (approuvée en Commission Permanente le 16/11/22)

Cette procédure a été élaborée collectivement lors de groupes de travail pluridisciplinaires, avec des représentants des trois départements, et avec l'équipe en charge du DNUU. Elle s'est appuyée sur un travail de recensement de l'ensemble des trames de projets personnalisés existantes dans les ESMS de l'Afiph.

Une trame commune harmonisée de projet personnalisé a ainsi été élaborée et partagée lors de la réunion des cadres du 24/11/2022. Elle fera l'objet d'un travail pour être intégrée dans le DNUU en 2023 avec les spécificités des 3 départements de l'Afiph.

Cette procédure couvre plusieurs objectifs :

- Définir des modalités harmonisées de Co-construction et de suivi du projet personnalisé (PP) de la personne accompagnée, respectueux de ses choix de vie et de parcours.
- Accompagner les ESMS dans ce processus en leur proposant des outils opérationnels et conformes aux exigences réglementaires.

Elle s'inscrit également dans la démarche d'amélioration continue de la qualité et de gestion des risques de l'Afiph.

Revision de la procedure EI-G

La procédure Afiph de gestion des Evénements Indésirables et Evénements 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 evenements indesirables signales en 2022

Les établissements et services de l'Afiph ont poursuivi leur formation à l'utilisation d'Ageval pour la déclaration des Evénements Indésirables durant l'année 2022. Au global, ce sont 1600 déclarations d'Evénements Indésirables qui ont été recensées et traitées entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022. Ils 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 Evénement Indésirable, afin de contribuer à la démarche d'amélioration continue de la qualité.

Analyse des signalements d'EI-G en 2022

En 2022, 51 Evénements Indésirables Graves (EI-G) ont fait l'objet d'un signalement aux autorités. Ils concernaient majoritairement le département HVSP (51% des EIG). Une analyse par typologie d'Evénement 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.

VOLET « PROJETS »

La validation d'une methodologie commune d'elaboration des projets d'etablissement / projets de service

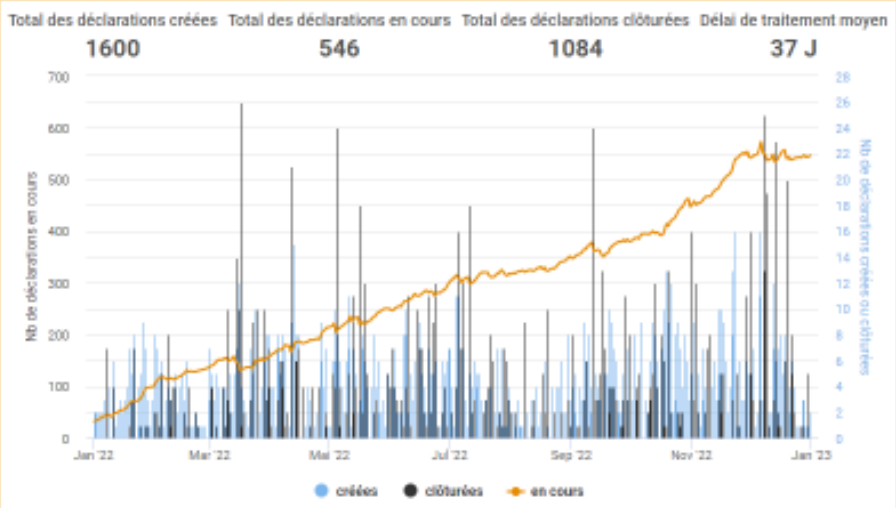
Une formation préalable aux politiques publiques et notamment à la réforme Sérafin-PH

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

La méthodologie commune d'élaboration des projets d'établissement et de service de l'Afiph s'est appuyée sur plusieurs pré-requis incontournables :

- **La participation de représentants des personnes accompagnées à chaque comité de pilotage**
- **L'organisation d'un groupe de travail avec les personnes accompagnées**



Vue globale des EI sur l'année 2022 (1/01/2022 au 31/12/2022)

- La consultation des partenaires de l'ESMS (questionnaire, invitation à un/des groupe(s) de travail…)
- Une analyse de l'offre de services en lien avec les nomenclatures SERAFIN-PH (besoins et prestations)
- **Une synthèse de chaque PE / PS sera élaborée en FALC (Facile à Lire et à Comprendre) avec des personnes accompagnées, dès la finalisation du projet.**

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
Une trame commune de projet d'établissement / de service a été élaborée. Elle reprend l'ensemble des éléments de contenu légaux et réglementaires. Sa diffusion auprès de tous les ESMS permet une harmonisation au niveau de l'ensemble de l'Afiph.

VOLET « ÉVOLUTION DE L'OFFRE »

LA REPONSE A 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 REPONSE A 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 :

- Installation de bornes de recharge pour véhicules électriques.
- La traduction des documents de la loi 2002 en vidéo (livret d'accueil, règlement de fonctionnement…).
- Aménagement d'une salle de repos à St Clair de la Tour (espace type Snoezelen).
- Aménagement d'espaces extérieurs à St Victor de Cessieu (plantations pour le confort d'été, kiosque…).
- Aménagement d'une salle de repos à St Victor de Cessieu : espace type Snoezelen.
- Création d'un jardin thérapeutique et sensoriel à Grand Ouest.
- Bien à mon poste, bien dans mon job : aménagement des espaces de travail pour les professionnels des fonctions support (étude des postes et espaces).
- Bien dans son corps, bien au travail (formations et prestations).
- « Acquisition d'une Tovertafel pour les résidents du Foyer Bernard Quetin.

L'Afiph est en attente d'une réponse officielle des services du Conseil Départemental de l'Isère sur l'attribution des subventions afférentes.

LA REPONSE A 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.

PERIMETRE CONTRÔLE / AUDIT INTERNE & RGPD & PROJET DNUU

Périmètre Contrôle et Audit Interne

- Finalisation et animation du dispositif global de contrôle interne et de gestion des risques de l'Afiph : actuellement en cours de mise à jour du fait de l'évolution principalement des périmètres DAF (fusion des services CDG et DAF) et SI (arrivée d'un Directeur des Systèmes d'information).
- Conduite de missions d'audits de la Mas La Charminelle et du PECI. Participation à la mise en œuvre de l'audit du parc et infrastructures informatiques de l'Afiph actuellement en cours (élaboration du cahier des charges, lancement

et analyse des appels d'offres, choix du prestataire informatique).

Périmètre RGPD

- Conduite d'une mission d'analyse d'impact sur la protection des données personnelles relative au déploiement du DNUU au sein de l'Afiph (obligation Cnil). Travail mené conjointement avec le cabinet Dpo Consulting qui accompagne l'Afiph dans son projet global de mise en conformité au RGPD.

Périmètre projet DNUU

- Lancement et validation d'une nouvelle méthodologie de redéploiement du DNUU sur 3 établissements pilotes Afiph (Umajaah, Savs/Samsah, Ime les Ecureuils), avec pour objectif à terme, un redéploiement au sein de tous les établissements de l'Afiph.

- Mise en place d'une newsletter trimestrielle pour communiquer sur le projet et sensibiliser sur le virage numérique et ses enjeux pour les établissements de l'Afiph. Co-animation du club des chefs de projets DUI avec le GCS ARA, club créé sous l'impulsion de l'équipe DNUU Afiph.

LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

→ **Nordine Aïtchaïb**
Directeur des ressources humaines depuis octobre 2020

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. Sur ce dernier point, un autre travail a été réalisé en 2022 pour faciliter l'identification des risques au plus proche et avec l'implication des salariés. 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.

A noter également la négociation d'un nouveau contrat de complémentaire Santé plus favorable pour l'ensemble des salariés et au même coût.

- **Formation professionnelle et Alternance**

La Formation Professionnelle est un levier important pour l'Afiph pour adapter et développer les compétences nécessaires à l'accompagnement. Dans ce domaine, la taille de l'Afiph est une force à condition de ne pas émietter le budget consacré et sa gestion. C'est dans cette logique que 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. La gestion, l'optimisation financière est assurée au siège en plus du conseil apporté à l'élaboration des Plans de Développement des Compétences.
Concrètement en 2022, nous avons à l'Afiph davantage de salariés formés.
Quelques chiffres clés en 2022:

- 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 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.
Les volets santé et sécurité au travail sont aussi en discussion pour construire conjointement un cadre favorable à Santé-Qualité-de Vie-Conditions de Travail.
Les dispositifs de Formation et des Entretiens Professionnels sont aussi en discussion afin de permettre des parcours professionnels plus attractifs et plus fluides.

- ***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.

En toile de fond, les actions suivantes se poursuivent en continu :

- travail sur l'amélioration, la modernisation et l'harmonisation des pratiques RH,
- encouragement de la mobilité professionnelle sous toutes ses formes pour la réalisation des parcours professionnels et en prévention de l'usure professionnelle,
- promotion interne à chaque fois que cela est possible.

➔ 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.

RAPPORT FINANCIER
2022

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 CONVENTIONNEE :

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

Etablissements 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€.
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 compétence.
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€.

EVOLUTION 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.

BILAN PROPRE AFIPH 2022 – ACTIF

ACTIF	Exercice 2022 (selon ANC 2018-06)			Exercice 2021 (selon ANC 2018-06)
	Brut	Amortissements et dépréciations (à déduire)	Net	Net
ACTIF IMMOBILISE				
Immobilisations incorporelles	**1 694 172**	**1 255 995**	**438 177**	**476 599**
Frais d'établissement	93 604	93 604	-	-
Frais de recherche et de développement	19 930	11 668	8 262	9 986
Donations temporaires d'usufruit			-	-
Concessions, brevets, licences, marques, procédés, logiciels, droits et valeurs similaires	1 545 078	1 150 723	394 355	71 102
Immobilisations incorporelles en cours	35 560		35 560	395 510
Avances et acomptes			-	-
Immobilisations corporelles	**115 929 778**	**72 404 171**	**43 525 607**	**45 688 684**
Terrains	5 907 841	656 425	5 251 416	5 286 003
Constructions	74 840 848	44 470 771	30 370 077	31 147 992
Installations techniques, matériel et outillage industriels	21 241 611	17 599 469	3 642 142	4 532 721
Autres immobilisations corporelles	12 934 008	9 534 054	3 399 954	3 568 885
Immobilisations corporelles en cours	845 470	143 452	702 018	993 083
Avances et acomptes			-	-
Biens reçus par legs ou donations destinés à être cédés	160 000		160 000	160 000
			-	
Immobilisations financières	**29 573 738**	**1 341 599**	**28 232 139**	**29 838 261**
Participations et Créances rattachées	2 438		2 438	2 406
Autres titres immobilisés	25 834 179	1 341 599	24 492 580	26 344 159
Prêts	3 512 844		3 512 844	3 267 964
Autres	224 277		224 277	223 732
Total I	**147 197 688**	**75 001 765**	**72 195 923**	**76 003 544**
			-	-
COMPTE DE LAISION	**-**	**-**	**-**	**-**
			-	**-**
Total I BIS	**-**	**-**	**-**	**-**
ACTIF CIRCULANT				
Stocks et en-cours	1 523 075	38 989	1 484 086	1 233 633
Avances et acomptes versés sur commandes	132 654		132 654	113 638
Créances				-
Créances clients, usagers et comptes rattachés	20 856 630	1 105 812	19 750 818	16 261 264
Créances reçues par legs ou donations	25 020		25 020	25 020
Autres	2 922 110		2 922 110	4 182 605
Valeurs mobilières de placement	911 079	53 531	857 548	911 079
Instruments de trésorerie				-
Disponibilités	7 499 331		7 499 331	6 406 717
Charges constatées d'avance	563 744		563 744	541 660
				-
Total II	**34 433 643**	**1 198 332**	**33 235 311**	**29 675 616**
Frais d'émission des emprunts (III)	42 148		42 148	48 137
Primes de remboursement des emprunts (IV)				-
Ecarts de conversion Actif (V)				-
TOTAL GENERAL (I + II + III + IV + V)	**181 673 479**	**76 200 097**	**105 473 382**	**105 727 297**
ENGAGEMENTS RECUS				
Legs nets à réaliser :				
- acceptés par les organes statutairement compétents	185 020			
- autorisés par l'organe de Tutel				
Dons en nature restant à vendre				

BILAN PROPRE AFIPH 2022 – PASSIF

PASSIF	Exercice 2022 (selon ANC 2018-06)	Exercice 2021 (selon ANC 2018-06)
FONDS PROPRES / FONDS ASSOCIATIFS		
Fonds propres / fonds associatifs sans droit de reprise	**3 344**	**3 344**
Fonds propres statutaires	3 344	3 344
Fonds propres complémentaires		-
Fonds propres avec droit de reprise	**-**	**-**
Fonds statutaires		-
Fonds propres complémentaires		-
Ecarts de réévaluation	**911 577**	**911 577**
Réserves	**23 007 210**	**21 110 419**
Dont réserves des activités sociales et médico-sociales sous gestion contrôlée	15 910 365	14 367 150
Réserves statutaires ou contractuelles		-
Réserves pour projet de l'entité	15 910 365	14 367 150
Autres	7 096 845	6 743 269
Report à nouveau	**13 526 446**	**13 284 500**
Dont report à nouveau des activités sociales et médico-sociales sous gestion contrôlée	5 416 477	4 879 056
Excédent ou déficit de l'exercice	**624 722**	**2 138 738**
Dont excédent ou déficit des activités sociales et et médico-sociales sous gestion contrôlée	2 286 515	1 902 044
Situation nette (sous total)	**38 073 299**	**37 448 578**
Fonds propres consomptibles	**4 101 534**	**4 381 547**
Subventions d'investissement	**2 265 523**	**2 546 302**
Provisions réglementées	**1 836 011**	**1 835 245**
Total I	**42 174 833**	**41 830 125**
COMPTE DE LAISION	**-**	**-**
Total I BIS	**-**	**-**
FONDS REPORTES ET DEDIES		
Fonds reportés liés aux legs ou donations	**185 020**	**185 020**
Fonds dédiés	**4 668 648**	**4 274 795**
Total II	**4 853 668**	**4 459 815**
PROVISIONS		
Provisions pour risques	**1 171 535**	**1 135 888**
Provisions pour charges	**321 392**	**255 503**
Total III	**1 492 927**	**1 391 391**
DETTES		
Emprunts obligataires et assimilés (titres associatifs)		-
Emprunts et dettes auprès des établissements de crédit	20 096 855	21 673 217
Emprunts et dettes financières diverses	15 642	15 209
Avances et acompte reçus sur commandes	10 624 430	8 008 994
Dettes Fournisseurs et Comptes rattachés	5 927 451	6 324 805
Dettes des legs ou donations		
Dettes fiscales et sociales	15 770 621	14 554 024
Dettes sur immobilisations et comptes rattachés	288 744	339 471
Autres dettes	1 502 645	3 616 850
Instruments de trésorerie		-
Produits constatés d'avance	2 725 566	3 513 396
Total IV	**56 951 954**	**58 045 966**
Ecarts de conversion Passif (V)	**-**	**-**
TOTAL GENERAL (I + II + III + III bis + IV + V)	**105 473 382**	**105 727 297**
ENGAGEMENTS DONNES		

COMPTE DE RÉSULTAT 2022

COMPTE DE RESULTAT	Exercice 2022 (selon ANC 2018-06)	Exercice 2021 (selon ANC 2018-06)	VARIATION	%
PRODUITS D'EXPLOITATION				
Cotisations	132 518	140 383	- 7 865	-5,60%
Ventes de biens et services	**10 362 224**	**9 568 676**	**793 548**	**8,29%**
Ventes de biens	***1 343 421***	***1 393 111***	***- 49 690***	***-3,57%***
dont production stockée			-	
dont ventes de dons en nature			-	
dont ventes de biens relatives aux activités sociales et médico-sociales	1 343 421	1 393 111	- 49 690	-3,57%
Ventes de prestations de service	***9 018 802***	***8 175 565***	***843 237***	***10,31%***
dont parrainages			-	
dont ventes de prestations de services relatives aux activités sociales	8 286 473	8 175 565	110 908	1,36%
Produits de tiers financeurs	**121 415 908**	**114 295 459**	**7 120 449**	**6,23%**
Concours publics et subventions d'exploitation	121 391 067	114 295 459	7 095 608	6,21%
dont Contributions financières des autorités de tarification relatives aux activités sociales et médico-sociales	120 294 909	113 327 710	6 967 199	6,15%
Subventions			-	
Produits liés à des financements réglementaires			-	
Versements des fondateurs ou consommations de la dotation consomptible			-	
Ressources liées à la générosité du public	24 841	-	24 841	#DIV/0!
Dons manuels			-	
Mécénats			-	
Legs, donations et assurances-vie	24 841	-	24 841	#DIV/0!
Contributions financières			-	
Reprises sur amortissements, dépréciations, provisions et transferts de charges	**747 303**	**1 185 704**	**- 438 401**	**-36,97%**
Utilisations des fonds dédiés	**430 991**	**357 463**	**73 528**	**20,57%**
Autres produits	**15 420 283**	**14 644 692**	**775 591**	**5,30%**
Cotisations			-	
Dons manuels			-	
Mécénats			-	
Legs et donations			-	
Contributions financières reçues			-	
Versement des fondateurs			-	
Quote-part de dotations consomptibles virées au compte de résultat			-	
Autres produits	15 420 283	14 644 692	775 591	5,30%
Total I	**148 509 225**	**140 192 378**	**8 316 847**	**5,93%**
CHARGES D'EXPLOITATION			-	
Achats de marchandises	**147 508**	**106 745**	**40 763**	**38,19%**
Variation de stock	**- 3 236**	**- 19 438**	**16 202**	
Achat de matières premières et autres approvisionnements			-	
Variation de matières premièresbet autres approvisionnements			-	
Autres achats et charges externes	**40 136 259**	**39 559 588**	**576 671**	**1,46%**
Aides financières			-	
Impôts, taxes et versements assimilés	**6 270 686**	**5 663 871**	**606 815**	**10,71%**
Salaires et traitements	**68 993 272**	**64 728 694**	**4 264 578**	**6,59%**
Charges sociales	**25 038 161**	**23 165 428**	**1 872 733**	**8,08%**
Dotations aux amortissements et aux dépréciations	**4 124 887**	**4 134 239**	**- 9 352**	**-0,23%**
Dotations aux provisions	**342 214**	**254 719**	**87 495**	**34,35%**
Reports en fonds dédiés	**822 073**	**1 839 620**	**- 1 017 547**	**-55,31%**
Autres charges	**47 688**	**6 756**	**40 932**	**605,88%**
Aides financières			-	
Autres charges	47 688	6 756	40 932	605,88%
Total II	**145 919 513**	**139 440 222**	**6 479 291**	**4,65%**
1. RESULTAT D'EXPLOITATION (I -II)	2 589 712	752 156	1 837 556	244,31%
Quote part de résultat sur opérations faites en commun			-	
PRODUITS FINANCIERS			-	
De participation			-	
D'autres valeurs mobilières et créances de l'actif immobilisé			-	
Autres intérêts et produits assimilés	13 613	12 243	1 370	11,19%
Reprises sur provisions, dépréciations et transferts de charge	4 475		4 475	
Différences positives de change			-	
Produits nets sur cessions de valeurs mobilières de placement	285 367	771 138	- 485 771	-62,99%
Total III	**303 455**	**783 381**	**- 479 926**	**-61,26%**
CHARGES FINANCIERES			-	
Dotations aux amortissements, aux dépréciations et aux provisions	1 373 330	26 275	1 347 055	
Intérêts et charges assimilées	325 225	354 131	- 28 906	-8,16%
Différences négatives de change			-	
Charges nettes sur cessions de valeurs mobilières de placement		-	-	
Total IV	**1 698 555**	**380 406**	**1 318 149**	**346,51%**
2. RESULTAT FINANCIER (III - IV)	- 1 395 100	402 974	- 1 798 074	-446,20%
3. RESULTAT COURANT avant impôts (I - II + III - IV)	1 194 612	1 155 130	39 482	3,42%

PRODUITS EXCEPTIONNELS			-	
Sur opérations de gestion	277 378	1 286 383	- 1 009 005	-78,44%
Sur opérations en capital	1 195 004	638 316	556 688	87,21%
Report ressources non utilisées des ex antérieurs (Fond dédiés)			-	
Reprises sur provisions, dépréciations et transferts de charges	308 366	653 998	- 345 632	-52,85%
Total V	**1 780 748**	**2 578 696**	**- 797 948**	**-30,94%**
CHARGES EXCEPTIONNELLES			-	
Sur opérations de gestion	525 436	485 721	39 715	8,18%
Sur opérations en capital	1 307 030	579 695	727 335	125,47%
Engagements à réaliser sur ressources affectées (fonds dédiés)			-	
Dotations aux amortissements, aux dépréciations et aux provisions	506 018	496 899	9 119	1,84%
Total VI	**2 338 484**	**1 562 315**	**776 170**	**49,68%**
4. RESULTAT EXCEPTIONNEL (V - VI)	- 557 736	1 016 382	- 1 574 118	-154,87%
Participation des salariés aux résultats (VII)		-	-	
Impôts sur les bénéfices (VIII)	12 154	32 774	- 20 620	-62,92%
Total des produits (I + III + V)	**150 593 428**	**143 554 455**	**7 038 973**	**4,90%**
Total des charges (II + IV + VI + VII + VIII)	**149 968 706**	**141 415 716**	**8 552 990**	**6,05%**
SOLDE INTERMEDIAIRE			-	
+ Report des ressources non utilisées des exercices antérieurs			-	
- Engagements à réaliser sur ressources affectées			-	
EXCEDENT OU DEFICIT	**624 722**	**2 138 738**	**-1 514 016**	**-70,79%**
Dont excédent ou déficit des activités sociales et médico-sociales sous gestion contrôlée	2 286 515	1 902 044	384 471	20,21%
CONTRIBUTIONS VOLONTAIRES EN NATURE			-	
Dons en nature			-	
Prestations en nature		20 000	- 20 000	
Bénévolat	101 206	86 083	15 124	17,57%
TOTAL	101 206	106 083	- 4 876	-4,60%
CHARGES DES CONTRIBUTIONS VOLONTAIRES EN NATURE			-	
Secours en nature			-	
Mises à disposition gratuite de biens			-	
Prestations en nature		20 000	- 20 000	
Mise à disposition gratuite de biens et services			-	
Personnel bénévole	101 206	86 083	15 124	17,57%
TOTAL	101 206	106 083	- 4 876	-4,60%

RAPPORT D'ORIENTATION 2023

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.

afiph
www.afiph.org
accompagner
le handicap