



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE

JEUDI 22 JUIN 2023



ASSEMBLEE GENERALE
de L'A.P.E.I. de CHAMBERY
Le JEUDI 22 JUIN 2023

S O M M A I R E

RAPPORT MORAL	1 à 3
RAPPORT D'ACTIVITE GENERALE	4 à 7
RAPPORT DE LA COMMISSION KES	8 à 9
RAPPORTS d'ACTIVITES des établissements et services :	
➤ Siège Social – Services transversaux	10 à 11
➤ Direction de l'Amélioration Continue	12
➤ Site Les Mésanges : MAS / CME / SESSAD Polyhandicap	13 à 20
➤ DIME PHARE - IME Le Bourget – PCPE	21 à 26
➤ SESSAD Trampoline	27 à 29
➤ SESSAD SAAGI - UEMA	30 à 37
➤ ESAT du Nivolet	38 à 43
➤ SAAD	44 à 46
➤ Entreprise Adaptée « Imprimerie de Savoie »	47 à 49
➤ Foyers d'Hébergement	50 à 59
➤ Habitat accompagné – Intermédiation locative	60 à 67
➤ SAVS	68 à 71
➤ Site Parelles - Foyer de Vie / FAM	72 à 79
➤ SAJ	80 à 88
➤ PAM 73 – COM 360	89 à 95
➤ Site Noiray : MAS / FAM	96 à 102
CONTROLE INTERNE.....	103
RAPPORT FINANCIER	104 à 107
BILAN, COMPTE de RESULTAT.....	108 à 112
AFFECTATION DU RESULTAT.....	113 à 114
RAPPORT du COMMISSAIRE aux COMPTES	115 à 118
RAPPORT SPECIAL du COMMISSAIRE aux COMPTES	119 à 122



Rapport moral et d'orientation, présenté par Monsieur Raymond MIEUSSET, Président

Mesdames, Messieurs,

Voici deux années déjà, nous vous présentions en Assemblée générale, nos orientations associatives 2021-2026, intitulées « Voyages autour de nos différences ». Il me semble utile de vous dresser un bilan à mi-parcours, des actions mises en œuvre. Pour rappel, ce travail a été réalisé avec les personnes accompagnées, les familles et les professionnels, via les conseils de la vie sociale (CVS).

« Construire une maison qui permette à chacun de s'épanouir » :

Il s'agit de la 1^{ère} orientation qui avait été déclinée autour du respect du rythme des personnes accueillies, de leurs choix, et de la convivialité ! Et l'année 2022 a permis de redonner réalité à cette orientation grâce à la fin de la phase aigüe de la crise sanitaire, même si les structures médicalisées ont dû maintenir le masque jusqu'en mai 2023. Nous avons aussi passé le trou d'air de la « Grande démission » de fin 2021-début 2022, et retrouvé des équipes à peu près complètes sur la plupart des structures. Là aussi, FAM et MAS restent les plus impactés par ce mouvement de désaffection de nos métiers. Cette orientation, qui nous semblait naturelle, acquise, dans une continuité avant 2021, nous semble aujourd'hui un défi à organiser, dans un monde en changement constant, où les équipes bougent sans cesse, et où souvent la vie personnelle passe avant l'engagement professionnel. Pourtant, les besoins des personnes que nous accompagnons restent les mêmes, en tout cas pour les plus lourdement touchées par le handicap. C'est tout un modèle qu'il faut réinventer, avec un management différent, nous en reparlerons plus loin.

« Agir pour une société incueillante » :

C'est-à-dire à la fois inclusive et accueillante, puisque pour nous, administrateurs de l'APEI de Chambéry, l'inclusion n'est pas une fin en soi. Elle peut être le moyen de l'épanouissement, ou pas. Pour qu'elle soit positive, elle doit être accueillante, avoir du sens, sans dogmatisme, et être voulue par les personnes accompagnées dans le cadre d'un parcours construit par eux-mêmes. Cette orientation, nous la faisons vivre au quotidien :

- ✓ sur notre Unité d'Education Maternelle pour enfants Autistes (UEMA), à l'école du Picolet, sur la Commune de la Motte-Servolex ;
- ✓ avec nos SESSAD, sur tout le territoire de l'agglomération, et au-delà ;
- ✓ pour les adultes via l'habitat accompagné, pour les personnes suffisamment autonomes pour sortir des foyers d'hébergement, mais pas suffisamment pour se construire une vie sociale seules ;
- ✓ sur l'ESAT, en rendant possible des expériences en milieu de travail ordinaire ;

- ✓ avec PAM 73, en soutenant les aidants, et en co-construisant avec eux les actions de PAM.

« Instaurer une dynamique associative et ancrée sur le territoire » :

La fin de la crise sanitaire nous a permis aussi de reprendre pied sur cette orientation, en poursuivant la construction de notre Communauté, une Communauté ouverte associant les expertises croisées des personnes en situation de handicap, des familles, et des professionnels. Les « APEI hours », organisés chaque trimestre dans des lieux tiers, symbolisent parfaitement cette Communauté, riche et belle, qu'est l'APEI de Chambéry. Au-delà, cette dynamique associative se traduit sur le territoire par des actions militantes auprès de nos partenaires, afin que la société soit plus accueillante pour les personnes différentes. Je tiens ici à remercier vivement le groupement de Gendarmerie de Savoie, le Tribunal Judiciaire, les clubs de Rugby de Chambéry et de la Motte-Servolex, notre partenaire Zicomatic. Ils rendent, avec nous, l'inclusion au quotidien possible, via des actions menées en commun pour créer les conditions d'une réelle accessibilité du milieu ordinaire, que ce soit au sein des services publics ou des loisirs. L'APEI de Chambéry s'est aussi investie au sein de la Communauté 360 de Savoie, qu'elle co-porte avec ASH 73, pour rendre des services au territoire, tant en faveur d'une réponse accompagnée pour tous avec la MDPH, que pour favoriser l'attractivité de nos métiers, sans laquelle nos services et établissements ne peuvent pas fonctionner. Ce sont près d'une trentaine d'associations qui sont partenaires de cette Communauté, et qui œuvrent ensemble à ces actions.

Vous le voyez, être administrateur, c'est modeler. C'est donner corps à cette association qu'est l'APEI de Chambéry, c'est permettre de donner réalité à des projets en faveur des personnes les plus vulnérables. Nous le faisons à travers les décisions prises en conseil d'administration, chaque mois, lors de groupes de travail pour préparer ces conseils, en participant aux CVS et aussi, lors d'un séminaire annuel dans un lieu tiers, lors duquel chacun prend une journée pour travailler sur une thématique dans laquelle l'association est, ou doit, s'engager. Cette année, en octobre, nous nous sommes donc retrouvés pour travailler sur les priorités de l'APEI de Chambéry, en lien avec notre projet rappelé en amont :

- ⇒ Nous avons œuvré à une identité plus claire, via un récit qui devra faire culture au sein de l'association.
- ⇒ Comme nous sommes persuadés que les cultures d'établissement viennent en complément et en renforcement de celle de l'association, nous avons demandé à chaque site de faire de même pour cette fin d'année, de se raconter, de manière succincte mais essentielle.
- ⇒ Comme nous sommes convaincus que l'attention à l'autre est le fondement de notre identité, voire de notre mission, et que cette attention est une chaîne, nous avons demandé au directeur général de travailler avec son CODIR sur des pratiques professionnelles et managériales centrées sur cet objectif. Un référentiel de management notamment, clarifiera les qualités et les pratiques attendues d'un responsable à l'APEI de Chambéry. Un autre référentiel déclinera les rituels pratiques recommandés pour incarner au quotidien cette attention à l'autre, portée ici aux professionnels de terrain ; ou comment prendre soin de ceux qui prennent soin. Créer une chaîne vertueuse, tant que possible, au sein de notre communauté, dont je suis certain qu'elle se poursuivra jusqu'aux personnes en situation de handicap, pour eux et entre-eux.

Nous savons tous les écarts entre l'attendu et la réalité, mais peu importe. Le simple fait de clarifier nos attentes permet de diminuer cet écart, et de faire de l'APEI de Chambéry une Communauté encore plus ouverte, où chacun s'écoute, se comprend, laisse une place à autrui.

Il manque enfin un remerciement final pour nos partenaires qui rendent possible la réalisation de notre mission, et notamment les autorités de contrôle et de tarification, avec lesquelles nous avons signé un CPOM récemment. Je tiens notamment à profiter de la présence de Madame Wolff, Vice-présidente aux personnes âgées, handicapées et aux solidarités, pour la remercier vivement pour l'écoute et l'attention qu'elle porte au secteur du handicap, ainsi que pour la disponibilité des techniciens du Conseil départemental avec lesquels nous travaillons toujours de manière constructive. Cette attention du département aux solidarités est une richesse savoyarde, et nous tenons à lui dire à quel point nous en sommes conscients, et reconnaissants. Je salue également plusieurs partenaires, présents ce soir, avec lesquels nous travaillons en faveur des personnes en situation de handicap :

- L'Association Accueil Savoie Handicap, avec qui nous coportons la Communauté 360 dans ses 2 missions, celle liée à la Réponse Accompagnée Pour Tous, et celle liée à l'attractivité des métiers ;
- L'APEI d'Aix-les-Bains et Deltha Savoie, notamment sur les échanges de pratiques, les soutiens techniques, les projets communs ;
- La Fédération des Œuvres Laïques, grâce à laquelle des séjours adaptés sont de nouveau proposés sur le département ;
- Et bien d'autres, la liste est trop longue...

L'occasion pour moi de vous remercier pour votre écoute, et de vous souhaiter une très belle assemblée générale !



Rapport d'activité 2022, présenté par Monsieur Guillaume PELLETIER, Directeur Général

Un rapport d'activité doit donner une photo de l'activité pour l'année écoulée. Chaque établissement et service, ou dispositif, a rédigé un rapport d'activité précis, disponible dans le rapport d'Assemblée Générale, où vous trouverez, si cela vous intéresse, le nombre de journées réalisées, les évènements marquants de l'année, les animations, etc. Pour ma part, mon rapport d'activité va se situer dans la continuité du rapport moral du Président. Il vous a parlé d'attention à l'autre. De considérer les personnes en situation de handicap comme des sujets de droit, aptes à faire des choix. De comment prendre soin de ceux qui prennent soin. De comment valoriser au quotidien les personnes qui font cette Communauté qu'est l'APEI de Chambéry, personnes en situation de handicap, parents, amis et professionnels.

L'APEI de Chambéry c'est un collectif de personnes, de moments de vie partagés, co-construits. L'activité à l'APEI de Chambéry, c'est de la friction, de l'« entreprise délibérée » disent certains psychologues du travail, où on construit en se confrontant dans le bon sens du terme, dans des équipes pluridisciplinaires, dans des Conseils de la Vie Sociale, dans des réunions du Conseil d'Administration, des groupes de travail, mais aussi au sein du Comité Social et Economique ; ou plus simplement, dans le salon du foyer de vie, ou dans la salle à manger de la Ryviéraz. Je vais donc vous parler de ces femmes et de ces hommes qui font l'activité de l'APEI de Chambéry : les personnes accompagnées tout d'abord, puis les bénévoles, et les professionnels. Je ne pourrai bien sûr pas évoquer les 700 personnes accompagnées, les plusieurs dizaines de bénévoles, et les 540 professionnels. Et j'espère que ceux, la quasi-totalité en fait des personnes concernées, se retrouveront en partie dans ces portraits très lacunaires de ces personnes qui ont fait l'activité de l'APEI de Chambéry en 2022. Je nommerai les personnes par leur prénom, pour des raisons de discrétion, même si elles sont très reconnaissables... J'espère qu'elles me pardonneront cette familiarité.

L'activité de l'APEI de Chambéry c'est l'accompagnement des personnes en situation de handicap, environ 700, qui ont certes des besoins, mais surtout des projets, qui participent à l'activité et à la vie de nos établissements, aux CVS.

- Gaël, que vous connaissez bien car il était le binôme de Jean-François Girard lors des précédentes Assemblées générales, lors desquelles nous avons apprécié son humour un rien désinvolte, teinté de second degré. Il travaille à l'ESAT depuis 2008, d'abord sur un atelier de précision, puis en logistique où il montre des compétences reconnues et un souci de la sécurité. Il habite à la Ryviéraz, mais dans un studio indépendant en habitat accompagné. Enfin, il a été élu au CVS de l'ESAT durant 2 mandats. Dans son témoignage en vue de ce rapport d'activité, il a fait part de son « emploi » à l'ESAT, et pour son appartement, il se dit s'y sentir chez lui. Deux signes qui prouvent que l'inclusion peut suivre différents chemins. Son activité se traduit

par son engagement, lors des AG ou CVS, par sa participation à l'activité de l'ESAT, mais aussi sa forte personnalité et les relations qu'il entretient avec toute notre Communauté. Merci à lui !

- Je voudrais aussi vous parler de Jacques, que beaucoup connaissent sur le FAM Noiray. Jacques a 67 ans et se considère comme retraité après de nombreuses années passées à travailler à l'ESAT. Sa maison est depuis très longtemps l'APEI de Chambéry, d'abord à Barby, en foyer d'hébergement, puis depuis 2014 au Noiray. Il a donc participé, selon son âge, de manière très différente à l'activité de l'APEI de Chambéry. Sur le Noiray aujourd'hui, l'activité de son unité suit ses souhaits, en tout cas tant que possible dans une structure collective, où la somme des souhaits individuels fait le projet collectif. Dans la limite des moyens de la structure bien entendu ☺. Jacques aime participer à l'atelier des 10 mots, aller aux spectacles, et écouter de la musique. Il est fier d'être autonome pour plein d'activités, et heureux des responsabilités qu'on lui confie : il s'occupe par exemple de l'économat de l'unité ! Il est aussi représentant de son unité en CVS, où il participe aux différents sujets à l'ordre du jour en portant le point de vue des résidents. Il est très heureux que l'on parle de lui ici, et souhaitait que je vous dise ce que qu'il n'aime pas, « c'est que les nouveaux professionnels changent tout le temps ».

L'activité est aussi soutenue par les bénévoles... Les bénévoles de l'APEI de Chambéry, ce sont les parents et amis de l'association, vous, adhérents, et parfois administrateurs. Car sans adhérent, il n'y a pas d'association, pas d'Assemblée Générale, ni de bureau, pas d'établissement ni de service. Donc pas d'activité. Il y a aussi d'autres bénévoles, ceux de l'opération brioches, bien entendu, qui permettent la mise en place d'activités en plus, et souvent extraordinaires, pour les personnes accompagnées.

- Parmi ces bénévoles, il y a Sandra. Elle est adhérente mais n'est pas au Conseil d'administration, ou pas encore. Elle a probablement trop à faire à la maison avec Gaël, son fils polyhandicapé pour lequel elle a monté une association. Il n'empêche, elle est largement investie dans la vie de l'établissement qui accueille son fils, et un peu dans la vie de l'association, en tant que Vice-présidente du CVS. A ce titre, elle est une militante engagée, et convaincante ! Elle reçoit avec nous les élus, les représentants de l'Agence Régionale de Santé, et porte la voix des familles en CVS. Sans elle, pas de « démocratie sanitaire » au sens de l'ARS, qui passe par les CVS, et surtout pas de ce dialogue constructif entre les représentants de parents et la direction, qui fait la richesse du CVS du CME ! Donc pas forcément besoin d'être élu administrateur pour participer activement à la vie de l'association. J'aurais aussi pu parler de bien d'autres, par exemple de Catherine dont la fille est accueillie en foyer, de son courage pour dire les choses. Elle aussi est adhérente et participe aux réunions du Comité éthique, avec souvent des éclairages plein de vérité.

- Il y a aussi Doreen. Mère d'une jeune femme travaillant à l'ESAT, administratrice depuis 2014 ; mais pas que... Elle est la secrétaire du CA, et assure donc les comptes rendus, participe aux réunions de Bureau. Elle représente l'APEI de Chambéry dans différentes instances, est pilote de certains projets transversaux. Et à côté de tout ça, elle passe chaque année quelques week-ends avec sa fille à visiter Versailles, que Sophie adore, et qu'elle commence à connaître par cœur (Versailles) ☺ ! L'activité APEI c'est donc aussi elle, puisqu'elle porte une fonction essentielle à l'association, c'est-à-dire tracer la parole du conseil d'administration, et piloter des projets qui ont une incidence directe sur la qualité de l'accompagnement, par exemple sur les bonnes pratiques pour préparer la fin de vie des personnes vieillissantes sur les établissements

concernés. Elle représente aussi le conseil d'administration au sein d'un CVS, et s'intéresse un peu, voire beaucoup, aux projets informatiques de l'APEI et au-delà...

Et enfin les professionnels, plus de 500, qui prennent soin, rendent autonomes, construisent un cadre rassurant et bienveillant, et assurent la continuité de l'activité envers et contre tout : les crises sanitaires, les vacances de poste, et les autres impondérables auxquels nous faisons face constamment !

- Comme « activiste », nous avons Mathieu, moniteur-éducateur sur le DIME PHARE, depuis 2013 en CDI, et un peu avant avec quelques remplacements. Il a commencé sur le groupe SAREC, qui accueille les jeunes porteurs de TSA de plus de 12 ans, un groupe où on ne plaisante pas avec l'engagement, une des valeurs de notre association. Beaucoup de professionnels de ce groupe ont, ou ont eu, un « à côté » bénévole sur d'autres associations intervenant sur le sujet de l'autisme. Mathieu a grandi, comme professionnel, dans ce groupe, et est devenu élu au CSE, encore une autre manière de porter cette valeur « Engagement », qui fait une partie de notre ADN. C'est probablement pour lui une manière d'aider les autres professionnels, et de participer à la vie institutionnelle de l'APEI de Chambéry, au-delà du DIME PHARE. Pour illustrer, ce nouvel an, nous étions en difficulté sur le site Noiray, où nous avons encore trop de postes vacants, il nous manquait du monde pour assurer un accompagnement en sécurité des résidents qui ont besoin d'un accompagnement constant, et qui n'ont parfois plus de parents. Nous ne trouvions pas d'intérimaire pour combler ce manque. Deux professionnels ont répondu à notre appel à l'aide pour assurer la continuité du service (et donc de l'activité) sur le Noiray ce 1^{er} janvier, dont Mathieu. Un grand merci à lui.

- Autre force active, Julie, infirmière sur le SITE Noiray. Car l'activité médico-sociale, ce n'est pas que de l'éducatif, c'est aussi du médical, partout nécessaire, mais indispensable sur ce type de structures médicalisées telles que les Maisons d'Accueil Spécialisé (MAS), ou les Foyers d'Accueil Médicalisé (FAM). Elle a été pendant plusieurs mois, presque la dernière infirmière titulaire sur le site. Arrivée le 1^{er} mai 2017, elle a choisi de travailler à l'APEI de Chambéry par humanité, car elle a trouvé au Noiray un endroit où le travail a un sens, où les personnes, qu'elles soient « patientes » ou « accompagnées », sont considérées, écoutées, j'ai presque envie de dire aimées... Sur cet établissement où beaucoup de personnes vieillissantes sont accueillies, les familles disparaissent parfois, et les équipes du Noiray constituent le dernier lien quasi-familial qu'ont les personnes accueillies. Or, c'est ce site qui a été le plus touché par les départs post-Ségur de la Santé, et qui le reste. Julie a vu le départ de nombreuses de ses collègues, mais elle a tenu la continuité du service, un service qui ne peut pas s'arrêter. Au plus dur, elle n'a cessé de former les intérimaires, de veiller, et de faire preuve de souplesse pour que le service soit le moins dégradé possible. Ensuite, la présence au moins d'une infirmière a rendu possible le retour d'autres, rassurées que l'espace n'ait pas été totalement déserté. Et elle a su les accueillir, transmettre, et reconstituer avec la cadre de santé une vraie équipe ! L'activité du Noiray aujourd'hui, c'est donc en partie Julie, qui a permis cette continuité, et une qualité dans les soins apportés aux personnes accueillies. J'aurais aussi pu vous parler de Valérie, par exemple, sur le siège, très attachée à la mission de notre association, et qui est présente à la plupart des événements organisés avec les familles et les personnes accompagnées, et pour laquelle travailler ici est un vrai choix.

J'aurais pu vous parler de bien d'autres personnes, parmi les bénévoles qui donnent de leur temps, les professionnels pour qui le travail à l'APEI fait sens, mais aussi des personnes

accompagnées au sein de nos établissements et services, mais la liste est longue et je ne peux vous la détailler.

Ce rapport se veut donc un hommage à chacune des personnes participant à notre mission, ces personnes qui par leur exemple, portent et diffusent à leur manière les valeurs de notre association.

Il se veut aussi une nouvelle alerte. Cette chaîne d'attention réciproque entre parents, professionnels, et personnes accueillies, est fragilisée. Fragilisée par la paupérisation de nos professionnels, qui se poursuit malgré l'attribution d'une prime dite « Laforcade » qui ne fait que compenser l'inflation de ces dernières années. Et encore, juste pour ceux qui en bénéficient !

L'effet de cette paupérisation sur notre activité se fait sentir à différents niveaux : postes vacants sur nos établissements existants ; appels à projets auxquels nous n'avons pas répondu faute de professionnels pour faire fonctionner de nouvelles structures ; déqualifications sur les embauches et appel massif à l'intérim qui ont des conséquences en termes de qualité de l'accompagnement ; etc. Notre association fait à la fois preuve de résilience pour adapter au mieux l'accompagnement à cette situation, et d'engagement pour défendre une revalorisation des métiers de l'humain auprès des pouvoirs publics et de nos fédérations.

Le maintien de notre activité auprès des personnes, de sa qualité, de son développement, passe par la mobilisation de tous. Aussi je vous remercie vivement d'être si nombreux avec nous !



Commission KES
Rapport d'activité 2022, présenté par
Monsieur Jean-Jacques SAMSON, Responsable de la commission

La KES (Caisse d'aide au projet et à la solidarité) est organisée de la manière suivante :

PRINCIPES :

La création de la Caisse a eu lieu en 2014, c'est une action associative, elle est gérée sous la responsabilité du Conseil d'Administration de l'APEI de Chambéry.

ROLE :

1. Apporter une aide financière aux projets collectifs des personnes accueillies dans les établissements et services.
2. Apporter une aide individuelle exceptionnelle à une personne accueillie en difficulté.

La commission KES est composée d'un jury représentatif (Familles / Personnes accueillies / Professionnels / Gouvernance).

Après une année 2021 de reprise suite à la crise sanitaire, les loisirs, toujours partiellement affectés par le manque d'accompagnants, se sont toutefois réalisés pour nos résidents en 2022. L'Opération Brioches qui a eu lieu du 3 au 9/10/2022 a permis de réaliser une recette de 50 751 € et de dégager un bénéfice de 28 289 €. Le chiffre d'affaires est en augmentation de 18 % par rapport à 2021, mais du fait de l'augmentation des charges, le bénéfice enregistré représente quant à lui, une hausse de 5 %.

Ce bénéfice va permettre le financement de nombreux projets pour nos résidents.

Un grand merci à tous les bénévoles.

PROJETS 2022 :

La commission KES s'est réunie quatre fois en présentiel et deux fois par échange de mail. Les membres de la KES ont retenu 39 projets pour un budget global de **22 490 €**, dépensé malgré une enveloppe acceptée de 28 790 €. L'écart étant lié à différents facteurs d'annulation de certaines sorties du fait de conditions climatiques non adaptées. C'est environ 70 % des projets réalisés. Les sommes non utilisées seront bien évidemment investies sur les actions futures.

Les établissements qui ont bénéficié de la KES sont :

- CME Les Mésanges : 11 actions
- SAJ : 3 actions
- FDV Les Parelles : 10 actions
- FH (tous) : 3 actions
- IME : 6 actions
- FAM + MAS Noiray : 6 actions

CONCLUSION :

Les membres de la KES sont très motivés par l'enthousiasme des professionnels et des personnes accueillies qui viennent soutenir les projets.

De vifs et chaleureux remerciements à tous les bénévoles et partenaires de l'opération brioches sans lesquels ces projets n'auraient pas pu se réaliser.

Nous vous donnons rendez-vous **à nouveau** pour la prochaine **Opération Brioches, programmée du 9 au 15 octobre 2023.**

Les personnes accueillies au sein des établissements et services de l'APEI comptent sur votre soutien.



Services transversaux (Siège)
Rapport d'activité 2022, présenté par
Madame Stéphanie SERTOUR, Directrice

L'ACTIVITE :

En 2022, l'activité du siège est composée de :

⇒ **Pour les projets :**

- La mise en œuvre de nombreuses mesures salariales : LAFORCADE 1, SEGUR 2, l'indemnité mensuelle des métiers sociaux éducatifs, la prime médecin, la revalorisation de la valeur du point.
- La mise en place d'un suivi budgétaire régulier avec l'arrivée d'une nouvelle contrôleuse de gestion.
- Les évolutions fiscales des ESMS en raison de changement de réglementation.
- La mise en place d'une politique de recrutement offensive avec l'arrivée d'une chargée de recrutement.
- L'optimisation de la politique informatique.

⇒ **Pour les activités :**

- Le travail de comptabilité au sens large : co-élaboration des budgets, suivi des comptes administratifs, paiement des factures, contrôles internes, facturations usagers, etc.
- La poursuite du travail lié à l'amélioration continue de la qualité avec l'accompagnement des établissements sur leur politique qualité, l'évaluation interne et sa mise à jour, le respect des outils de la loi de 2002, etc.
- La mise en place de formations via Campus, pour des formations internes, mais aussi pour certains partenaires.
- La gestion du service ressources humaines, avec l'élaboration des paies, leur contrôle, la mise en place du prélèvement à la source, le suivi des indicateurs RH, la participation aux réunions IRP, etc.
- Le travail de gestion du parc informatique via le service informatique : la configuration du serveur, la veille à la sécurité du réseau et des données, la maintenance des postes informatiques et l'installation des logiciels et mises à jour.

- Et tout le travail administratif ou stratégique lié à un siège : réponses aux sollicitations de nos autorités de contrôle et de tarification, gestion des dossiers transversaux type : assurances, fluides, communications, demandes de subventions, organisation des réunions du Conseil d'Administration, du Bureau et autres commissions liées à la vie associative, suivi des incidents liés aux personnes accueillies ou aux professionnels, développement de partenariats, etc.

CONCLUSION :

Après 2 ans de restrictions en lien avec la pandémie COVID 19, le personnel du Siège a pu réinvestir les locaux du Siège de façon plus permanente.

L'année 2022 a été marquée par de très nombreux départs de professionnels, et une grande difficulté à recruter, tant des professionnels socio-éducatifs que paramédicaux, médicaux, ou des spécialités administratives telles que les paies. Le siège de l'APEI de Chambéry a donc porté pour le compte des ESMS un poste de Chargé(e) de recrutement pour faire face à cette période compliquée et moderniser le process de recrutement.

Les changements d'outils et de méthodes de travail ont également permis de mettre en place les évolutions réglementaires de façon réactive et de répondre au mieux aux attentes des établissements.

Le dossier de renouvellement du siège, initialement déposé en 2018, et faisant l'objet de nombreuses négociations a été finalisé en 2022, et permettra de distinguer les actions siège des actions ESMS avec davantage de clarté.



Rapport d'activité 2022, présenté par Madame Geneviève ROUX, Directrice de l'Amélioration Continue



Renforcer le processus de prévention des risques et préparer les évaluations externes des établissements et services :

- Consolider le recueil, l'analyse et l'amélioration des pratiques suite aux incidents et événements indésirables ;
- Actualiser les procédures de sécurisation de l'aide à la prise du médicament ;
- Actualiser le formulaire du droit à l'image APEI et organiser une formation sur la protection des données dans le cadre du projet personnalisé et du droit à l'image ;
- Mettre à jour le Plan de Continuité de l'Activité relatif aux coupures électriques de l'hiver 2023, et les procédures d'évacuation en cas d'incendie ;
- Améliorer le processus d'analyse des accidents du travail et des accidents bénins.

Diffuser le cahier des charges des évaluations externes pour le Foyer de Vie et le SAJ en 2023.

Actualiser les procédures APEI, repas éducatifs et pique-niques, relancer les commissions restauration en vue de poursuivre le travail de partenariat avec le prestataire ELIOR et l'obtention de textures modifiées plus adaptées.

Relancer la démarche de réflexion éthique par le directeur général en échangeant sur les problématiques de recrutement et les critères de choix d'admission des personnes accompagnées par le SAJ.

Rapport d'activité 2022, présenté par Madame Maryline GAL, Directrice



L'année 2022 est une nouvelle année marquée par de nombreuses difficultés auxquelles nous avons fait face ensemble, personnes accueillies, familles et professionnels. Je remercie chacun et chacune pour avoir permis, par sa contribution, la poursuite de nos missions, même dans des conditions très dégradées. Je salue la capacité d'adaptation des personnes accompagnées, le soutien des familles malgré les conséquences sur leurs vies familiale et professionnelle, et les personnels qui ont tenu et restent mobilisés dans l'épreuve, la nécessaire adaptation et les tensions induites par des conditions d'exercice moins sereines et sécurisées.

La COVID-19 ne nous a pas épargnés en 2022, mais heureusement toutes les personnes l'ayant contracté se portent bien aujourd'hui. Les restrictions d'activités et de transversalité sont restées d'actualité et l'absentéisme professionnel accru. Les clusters, les dépistages, tout cela a fortement impacté et surchargé le travail des infirmières et des médecins et bien sûr, la vie et le travail quotidien de tous, personnes accueillies et professionnels. La situation sanitaire a compliqué les prises en soins, les rééducations et les actions éducatives. La mission sanitaire du site des Mésanges et la fragilité de santé de nombreuses personnes accueillies ont invité chacun à une grande vigilance et au maintien des mesures barrières appliquées jusqu'en avril 2023 (port du masque).

Le manque de professionnels a fait souffrir les Mésanges en 2022. Au premier trimestre, nous avons fermé le CME les week-ends et une semaine des vacances de février, pour ensuite réussir à recruter progressivement les nombreux postes vacants, tout en s'appuyant sur des professionnels en formation pour assurer notre mission. Cette situation reste fragile au CME mais permet aujourd'hui d'assurer l'accompagnement de manière sereine, alors qu'à la MAS la situation est toujours aussi dramatique, 3.6 équivalents temps pleins étant à pourvoir. Les candidats aux postes vacants sont très rares et quasiment inexistantes pour le secteur adulte de la grande dépendance. Ceci est la préoccupation majeure de l'équipe cadre, de même que l'absence de médecin généraliste et de candidat à ce poste, malgré nos nombreuses recherches et communications.

L'amélioration de la situation sanitaire et le recrutement de personnels, nous a permis de retrouver une dynamique collective qui a fait du bien à tout le monde : activités transversales, journée portes ouvertes, Circuit du Cœur, fête de Noël... que de beaux et bons moments partagés qui avaient fait défaut ces 2 dernières années.

1. AGREMENTS - EVOLUTION :

Entité	CME	SESSAD	MAS
Nombre de places	50 places	4 places	10 places
Public accueilli	Polyhandicap, plurihandicap et TSA, associés à une déficience intellectuelle sévère avec ou sans troubles associés	Polyhandicap ou plurihandicap sévères	Polyhandicap
Âge	0-20 ans	0-20 ans	20 ans et plus
Modalités d'accueil	26 Internat 19 Semi-internat 5 Accueil temporaire	Accompagnement à domicile	Accueil permanent

Dans le cadre des négociations CPOM, le secteur enfant va passer en « dispositif » IME (le DIME Mésanges) ce qui permettra de lever les barrières administratives entre le CME et le SESSAD. Des accompagnements associant CME et domicile seront possibles. Ceci concernera les nouveaux entrants et devrait favoriser l'intégration progressive d'un plus grand nombre d'enfants.

2. LA POPULATION ACCUEILLIE :

Entité	CME	SESSAD	MAS
Nombre de personnes accueillies au 1 ^{er} janvier 2023	50 18 filles 32 garçons	3 1 filles 2 garçons	9 5 femmes 4 hommes
Origine géographique	36 Savoie 7 Isère 6 Ain 1 Haute-Savoie	1 Savoie 1 Isère 1 Ain	8 Savoie 1 Ain
Âges	6-10 ans ► 8 11-14 ans ► 19 15-19 ans ► 8 20-25 ans ► 9 + 25 ans ► 6	10 ans 13 ans 16 ans	Entre 25 et 57 ans 25-30 ans ► 2 31-39 ans ► 4 40- 50 ans ► 1 51-57 ans ► 2
Sorties 2022	3 jeune adulte sont sortis vers une MAS	1 sortie au CME 1 jeune fille de 15 ans est décédée	Décès de 2 résidentes
Entrées 2022	3 admissions	1 admission	1 admission du CME

En 2022, le CME a accompagné 15 jeunes sous amendement Creton. Notifications d'orientation pour ces derniers : 8 MAS, 5 FAM et 2 FAM/MAS.

Perspective d'évolution du nombre de jeunes adultes accueillis au titre de l'amendement Creton dans les 5 ans :

	2023	2024	2025	2026	2027
Nombre de jeunes âgés de 20 ans et plus	13	18	20	23	24

3. L'ACTIVITE 2022 :

MAS :

L'entité administrative étant la MAS Noiray, il n'est pas possible de distinguer les éléments quantitatifs de l'activité de la MAS Mésanges qui est impactée par le décès de 2 résidentes, en mars et en juin, respectivement âgées de 59 et 27 ans. Cette situation a fortement marqué l'équipe qui a été soutenue par les cadres et les séances d'analyse des pratiques.

Les tensions liées aux difficultés de recrutement ont conduit le Conseil d'Administration de l'APEI de Chambéry, à décider d'un moratoire qui suspend les admissions dans l'attente d'une amélioration de la situation. Aussi, un seul résident (du CME) a intégré la MAS en 2022. Cette situation affecte également le taux d'activité de cet établissement.

CME :

Journées	Réalisé 2021	Prévisionnel 2022	Réalisé 2022
Semi-internat	4 522	3 591	4 643
Internat permanent	2 954	1 971	2 299
Internat de semaine	1 615	3 240	2 157
Internat temporaire	424	945	488
Total	9 515	9 747	9 587
Taux d'occupation global	87.86 %	/	88.52 %

L'année 2022 est marquée par l'impact de la crise des ressources humaines et de la COVID-19 sur l'activité et l'organisation du CME :

- Réduction de l'activité de janvier à mars avec fermeture des week-ends et 1 semaine en février.
- Les cas positifs entraînent l'absence des enfants gardés à domicile.
- Certaines familles ont gardé leur proche lors des vagues successives par mesure de précaution.

SESSAD :

SESSAD	Réalisé 2020	Réalisé 2021	Réalisé 2022
Actes	433	548	620

Les interventions à domicile sont assurées par une psychomotricienne et une monitrice éducatrice qui interviennent parfois en binôme. L'ergothérapeute, l'assistante de service social et la psychologue interviennent ponctuellement selon les besoins et le médecin assure au minimum la consultation d'admission et une autre annuelle.

Le taux d'activité pour 2022 est de 123.02 %. 5 enfants et leurs familles ont été accompagnés par le SESSAD de manière très régulière, dont la fin de vie d'une jeune fille.

4. LES ACTIVITES :

Le programme des activités, de la MAS et du CME, a encore été perturbé en 2022, concernant les activités partagées entre unités ou celles assurées par des intervenants extérieurs.

Chaque jour, les différents groupes ont proposé des activités de stimulation, éducatives et de loisirs, que des activités exceptionnelles sont venues compléter.

Nature activités	Objectifs	Nombre de séances	Nombre de participants
Instant' à'Nez	- Créer des situations de jeux clownesques - Relations, sens, émotions - Divertissement	17 séances CME 10 MAS	Toutes les personnes accueillies
Musicothérapie	- Découverte des instruments, des sons, de sensations corporelles - Passer un moment calme et apaisant	27 séances CME 7 MAS	Toutes les unités du CME (1 séance toutes les 6 semaines) + la MAS
Concert offert par Zicomatic	- Divertissement - Découverte de musiques variées - Plaisir des sens et du partage	6 concerts	Toutes les personnes accueillies
Sortie K7		6 sorties	10 jeunes + 1 résident MAS
Voile	- Détente sur l'eau - Ressentir le vent - Découverte de sensations - Profiter du calme et du lac	19 séances CME 2 MAS	4 à 6 personnes par séance et 1 adulte de la MAS
Calèche	- Découvrir la faune et la flore - Balade sensorielle en plein air	4 séances	4 jeunes par séance et des adultes de la MAS
Actiform	- Sport adapté - Ressentir et mobiliser son corps	25 séances	6 jeunes par unité x 2 unités CME
Médiation animale	- Découverte des petits animaux - Expériences motrices et sensorielles	24 séances 6 séances	4/5 jeunes par séance x 2 unités par semaine 4 résidents MAS
Equithérapie	- Découverte du haras - Monter à cheval	5 cycles de 5 séances	4/5 jeunes CME

Autres activités : matchs d'handball, rugby et basket, sorties paddle adapté, tandem ski, bowling, trampoline, zodiac, avion (10 jeunes), Musilac pour 13, balnéo, préparation de repas, bains détente, patinoire, activités sensorielles (Snoezelen), jardinage, promenades et la traditionnelle chasse aux œufs de Pâques,

Cette année, il est possible d'emmener plus de jeunes au patin glace grâce à un partenariat avec le Lycée St Anne, qui met à disposition 2 ou 3 jeunes en formation. Nous les remercions vivement pour ce partage d'expérience.

Nous bénéficions du soutien de la KES de l'APEI de Chambéry pour financer ces activités, ainsi que de celui de la mairie de La Motte Servolex, de Zicomatic et de dons de familles ou de personnes extérieures. Un grand merci à tous pour cela.

Les évènements 2022 :

7 jeunes de l'unité Diamant sont partis en mini séjour à Pralognan en Vanoise, où ils ont partagé 3 jours. Ils ont profité de la montagne et expérimenté des activités en dehors du CME. Ce fut une réussite pour tous.

Le Circuit du Cœur, a pu se dérouler « pour de vrai » après 2 années de cagnotte en ligne. Merci au Judo-Club et aux Lycéens pour cette belle réussite qui a rapporté 3 275 € et permettra de financer un trampoline pour fauteuil.

Nous avons organisé une journée portes ouvertes à l'intention des familles pour laquelle nos prestataires présentaient leurs activités : médiation animale, musicothérapie, ActiForme, et Zicomatic pour assurer l'ambiance ! Nous avons partagé un goûter et pris plaisir à nous retrouver sous le soleil.

La fête de Noël s'est déroulée à la salle St Jean, mise à disposition par la mairie, que nous remercions. Ce fut un beau moment festif et de retrouvailles.

Concertation citoyenne. L'urbanisation des terrains attenants aux Mésanges se profile et dans ce cadre, la mairie a proposé une concertation avec les professionnels et personnes concernées. Une marche a été organisée sur site, puis un temps d'échanges afin de recueillir les propositions des personnes qui seront affectées par cette évolution. Ce moment a réuni des familles et a permis d'évoquer nos craintes et nos espoirs d'écoute des besoins de préservation du site.

5. LES PRESTATIONS :

Les professionnels de tous les services se sont mobilisés pour assurer l'accompagnement éducatif, la vie quotidienne, les rééducations et les soins des personnes accueillies selon les possibilités du moment. Au fil des mois, au CME, l'organisation a retrouvé un rythme habituel et les activités ont pu reprendre de manière plus soutenue.

L'organisation générale a été bousculée et n'a pas permis d'assurer la continuité des suivis individuels et collectifs à hauteur de nos ambitions. Les projets personnalisés n'ont pas tous été réalisés en 2022. Les visites médicales annuelles non plus, du fait de l'absence de médecin.

Malgré cela, une vigilance et attention personnalisée ont été de mise tout au long de l'année. L'équipe infirmière a été, à nouveau, en première ligne, elle a contribué à la sécurité sanitaire du site et a fait preuve d'une grande disponibilité pour faire face.

L'équipe du SESSAD a retrouvé un rythme normal, alors que celle de la MAS a enduré le manque de personnel titulaire. Ceux en poste, compensant les absences et formant de manière

continue les remplaçants. L'organisation de travail et les conditions d'accompagnement ont été, de ce fait, dégradées malgré la volonté des personnels d'assurer leur mission.

Le contexte a nécessité une communication renforcée par la réalisation et la diffusion de : protocoles, notes de service, courriers, plan de continuité de l'activité, ces éléments ont été des supports de la continuité des accompagnements et de liens internes et externes.

Une nouvelle offre a vu le jour au CME : la possibilité, pour les familles, de participer à des groupes d'échanges autour des changements induits par le passage à l'âge adulte.

6. LE CONSEIL DE LA VIE SOCIALE :

Le CVS s'est réuni 6 fois en 2022. Les membres du CVS des Mésanges ont été très présents et à l'écoute des difficultés rencontrées, le soutien et l'engagement du CVS a été apprécié par tous. En fin d'année, nous avons organisé les élections qui ont abouti, en janvier, par son renouvellement et son renforcement au regard des exigences du nouveau Décret.

7. LES RESSOURCES HUMAINES :

A noter en 2022 : un absentéisme pour maladie toujours important au CME (2 610 jours), mais bien moindre qu'en 2021 (5 229) ; 3 départs en retraite et des démissions pour lesquelles les postes ont été très difficiles à pourvoir ; le médecin titulaire n'est plus en poste et sa remplaçante est partie fin octobre. Habituellement présente 3.5 jours par semaine elle est remplacée 2 jours par des intérimaires. Le CHS a dénoncé la convention de mise à disposition du pédopsychiatre en cours d'année, ce qui met à mal la prise en charge des soins spécialisés au CME.

Malgré 2 ETP mis en place en 2020, pour constituer un pôle remplacement interne, le recours à l'intérim a été massif : 505 contrats assurés par 73 personnes différentes, pour 5 644 heures affectées (8 766 en 2021).

Le SESSAD compte 1.33 postes équivalent temps plein répartis entre plusieurs salariés intervenant également au CME et/ou à la MAS.

7 personnes au CME et 1 à la MAS sont sous contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

Pour la MAS se reporter au rapport d'activité du site Noiray.

8. LES FORMATIONS :

Les formations répertoriées ici sont communes aux différents services : CME, MAS et SESSAD. D'autres sont transversales avec les autres établissements et services de l'APEI ou partenariales : Makaton, Bienveillance, START (TSA), Animation de réunion, Sauveteur, Secouriste du Travail, Prévention incendie, Gestion des comportements agressifs, Autisme et stratégies éducatives, Communication non violente, Charges et postures.

Intitulés	Nombres de participants
Le travail avec les familles : du lien au partenariat	2 jours – 39 professionnels
Approche Snoezelen	2 jours – 7 professionnels
Evaluation sensorielle et perceptive des personnes avec handicaps sévères	2 jours – 10 personnes
L'accompagnement de la personne polyhandicapée	2 jours - 8 professionnels
Les troubles de la déglutition	2 jours – 9 professionnels et 2 familles
Prise en compte des troubles visuels chez des personnes avec déficiences associées	2 jours – 5 professionnels
Eau et handicap	2 jours – 8 professionnels

9. LES PARTENARIATS :

Le CME, la MAS et le SESSAD inscrivent leurs activités dans un environnement partenarial diversifié et dense :

- Les partenaires favorisant et/ou permettant les actions éducatives et les activités adaptées : les Instant à Nez, Club de voile, de Ruby, patinoire, calèche...
- Les partenaires des soins : le CHMS, CHS de la Savoie, ESPPÉRA : équipe de Soins de supports Palliatifs Pédiatriques de Ressources et d'Accompagnement, les pharmacies de la Source et des Portiques à La Motte-Servolex, le laboratoire d'analyses médicales de La Motte-Servolex, le réseau bucco-dentaire.
- Les partenaires médico-sociaux : les établissements et services de l'APEI de Chambéry, les CAMPS, le CEM Accueil Savoie Handicap, les structures adultes (FAM/MAS), le service Enfance, Jeunesse, Famille du Conseil Départemental, la MDPH.
- Les partenaires qui nous soutiennent par leurs actions : l'Association Enfance-Espérance, Zicomatic, le Judo-Club de La Motte-Servolex, la Mairie de la Motte-Servolex, l'UDAPEI.

10. LES AUTRES FAITS MARQUANTS :

Dans le cadre des négociations CPOM en cours avec l'ARS, nous avons présenté un projet d'extension de la MAS Mésanges pour 20 places. Ce dernier a été refusé au profit d'une extension non importante de 6 places. Un second projet a été soumis à l'ARS pour le regroupement des places MAS de l'APEI de Chambéry sur le site Mésanges, avec une extension de 6 places. Ce projet est toujours en discussion avec les autorités de tarification.

A nouveau en 2022, des personnalités politiques sont venues visiter les Mésanges pour comprendre les difficultés de notre secteur et soutenir nos revendications et projets.

Le travail de recherche avec l'Association Française du Syndrome d'Angelman s'est poursuivi en 2022, avec une participation active au Comité Scientifique. Un programme de formation destiné aux professionnels et familles a été élaboré pour l'expérimentation d'une formation qui se déroulera à partir de mai 2023 (11 pros et 2 familles). 3 sessions de 4 jours seront programmées. Ce projet, soutenu par la CNSA, a été présenté à M. Denis Piveteau qui encourage cette expérimentation, ainsi qu'à la commission recherche de l'UNAPEI. Il vise à favoriser le croisement des savoirs pour un meilleur accompagnement de la personne avec Syndrome d'Angelman.

Le colloque annuel du Groupe Polyhandicap France, auquel les Mésanges adhèrent, a été l'occasion d'une intervention de ma part pour évoquer les constats et difficultés traversées, et leurs répercussions sur les personnes accompagnées.

Nous avons également procédé à des achats et travaux importants en 2022 :

- Rénovation de l'unité Onyx et réaménagement pour un environnement plus adapté aux besoins des jeunes adultes.
- Poursuite de l'équipement en rail de transfert des chambres et autres espaces collectifs.
- Renouvellement de notre parc de chariots douches pour du matériel plus confortable pour les personnes accueillies et plus ergonomique pour les professionnels.
- Changement du groupe électrogène du CME afin de répondre à la sécurisation du site en cas de coupure électrique et pour assurer la reprise de l'intégralité des équipements ce qui n'était jusqu'alors pas le cas. Ceci est tombé à point nommé, au regard des risques de coupures électriques attendus pour l'hiver 2022.
- Sécurisation du système de sécurité incendie par l'ajout de batteries complémentaires.
- Achat d'un vélo électrique plateforme afin de faire des sorties en toute sécurité sur la piste cyclable toute proche des Mésanges.
- Renouvellement et acquisition, comme chaque année, d'équipements de confort (siège Laloo, canapés, mobiliers) et de matériel informatique.

L'inflation généralisée qui nous touche de plein fouet et impacte fortement nos ressources financières, nous amène à mettre en place des mesures de prévention et de vigilance, afin de réduire les charges et de lutter contre les gaspillages. Cette inflation est une préoccupation majeure tant elle risque d'impacter nos budgets et capacités d'actions à l'avenir, au regard de l'évolution des dotations annuelles qui ne suivent pas son cours.

11. LES PERSPECTIVES :

2023 est l'année de la rénovation du projet d'établissement reportée depuis déjà 3 ans. Nous élaborerons un projet pour le site Mésanges en tenant compte des spécificités du secteur enfant et adulte. 9 groupes thématiques sont proposés de manière transversale. Les familles et nos partenaires sont invités à travailler avec nous pour enrichir son contenu et les réflexions. Il s'agit d'un travail important qui nous mobilise pour donner à voir nos pratiques, nos références et les axes d'amélioration pour les années à venir.

Ce projet formalisera aussi le passage en dispositif IME donc, une nouvelle dynamique d'admission et d'accompagnement pour le secteur enfant.

Un travail de fond sera mené pour sécuriser le circuit du médicament en étroite collaboration avec l'ARS. Celui-ci implique la réalisation d'un autodiagnostic, puis un travail de concertation et enfin l'élaboration de procédures et modes opératoires qui permettront de formaliser nos process internes.

Nous avons lancé un projet ambitieux d'aménagement à l'arrière du CME pour lequel nous recherchons activement des financements. Cet espace vert sera aménagé d'un accès PMR et deviendra un espace d'activités sensorielles, équipé d'une aire de jeux adaptés aux fauteuils roulants. Il sera accessible aux personnes extérieures pour le rendre plus dynamique et proposer une inclusion « inversée ».

Enfin, nous continuerons à défendre un projet d'augmentation du nombre de places MAS.

**Rapport d'activité 2022, présenté par
Sandrine Hervé, Directrice
DIME PHARE - IME le Bourget – PCPE**

1. L'IME le Bourget au sein du DIME PHARE :

L'IME le Bourget fait partie intégrante du dispositif DIME PHARE, Pôle Handicap d'Accompagnement et de Ressources pour l'Enfant dont l'inauguration a eu lieu le 23 septembre 2022 (convention cadre signée en octobre 2021). Ce nouveau paradigme permet de donner plus de souplesse, de modularité et de réactivité dans les réponses apportées par les structures, parfois multimodales et innovantes ainsi que de faciliter l'accompagnement des situations complexes.

Le DIME PHARE regroupe 5 pôles : Accueil de jour, Hébergement, Interventions milieu de vie type SESSAD, Situations complexes en interne et en externe type PCPE et Transitions.

Ce dispositif bénéficie d'un réseau de partenaires de plus en plus étendu au fur et à mesure de l'extension du secteur enfant. Environ 180 personnes et leur famille ont été accompagnées par le DIME PHARE en 2022 en lien avec les partenaires sociaux, médico-sociaux et sanitaires.

L'IME le Bourget accompagne 81 personnes âgées de 0 à 20 ans (59 en semi-internat, et 22 en internat) présentant un trouble du développement cognitif (TDI) avec ou sans troubles associés. La déficience intellectuelle est moyenne à sévère. Plus de la moitié des personnes présentent un trouble du spectre de l'autisme.

L'accueil de jour est organisé en plusieurs unités regroupées en Institut Médico-Pédagogique (IMP) jusqu'à 14 ans et Institut Médico-Professionnel (IMPRO) après 14 ans.

L'unité d'enseignement est divisée en 5 classes dont une est externalisée au sein du collège Jean Mermoz à Barby. Des projets d'inclusion ont repris au sein de l'école primaire de Challes-les-Eaux après avoir été suspendus pendant la période de la crise sanitaire.

Différents groupes éducatifs travaillent principalement sur le développement de l'autonomie et la participation à la vie sociale. L'encadrement des groupes est plus ou moins important suivant les unités, l'âge des personnes et les besoins identifiés. L'unité paramédicale et médicale en lien avec les groupes, facilite les conditions d'apprentissage auprès des personnes accueillies et de leur famille. La structure assure ainsi un accompagnement global de l'enfant, au niveau éducatif, pédagogique, paramédical et médical au sein d'un accueil collectif.

L'IME propose également un hébergement à la semaine (séquentiel ou total) pour 22 personnes dont une place est dédiée au répit pour les familles. Cet internat fonctionne chaque jour avec deux veilleurs de nuit.

Des services satellites complètent les trois pôles : le secrétariat, le service social, le pôle remplacement, le service technique. L'équipe des agents de service est gérée par l'ESAT de l'APEI de Chambéry.

Population accueillie en 2022 et la liste d'attente :

La file active de l'IME est de 89 enfants en 2022. L'effectif est complet au 31/12/2022. L'IME compte, au 31 décembre 2022, 16 personnes de plus de 20 ans maintenues en IME (contre 14 personnes au 31.12.2021) relevant de l'amendement Creton, sont réparties selon leur orientation : 3 sur ESAT, 2 sur ESAT + foyer d'hébergement, 7 vers le service accueil de jour (SAJ) et 4 vers le foyer d'accueil médicalisé.

7 sorties ont eu lieu en 2022 (1 ESAT, 4 ESAT Foyer, 2 SAJ).

11 nouvelles admissions ont été réalisées dont quatre situations complexes nouvelles lesquelles demandent un encadrement en moyens humains renforcé.

La liste d'attente sur l'IME le Bourget au 1^{er} avril 2023 est similaire à l'année précédente, s'élevant à 36 enfants. Les enfants inscrits sur la liste d'attente de l'IME Le Bourget et de l'IME de Marlioz sont suivis pour une partie par le PCPE (Pôle de compétences et prestations externalisées). Ce service travaille en lien étroit avec les services de la MDPH autour des situations complexes, notamment pour la coordination des plans d'accompagnement global (PAG) dans le cadre du dispositif « une réponse accompagnée pour tous » (RAPT).

Prestations externalisées pour les repas et transports :

L'IME le Bourget dispose d'une cuisine sur place assurée par le prestataire externe ELIOR. Des temps de concertation entre l'infirmière, l'économe, la diététicienne et la cuisinière contribuent à un meilleur suivi des menus proposés par rapport aux besoins individuels des jeunes et à la mise en place des régimes spécifiques personnalisés. Des commissions restauration dans le cadre de la démarche qualité garantissent également le suivi et l'évaluation régulière des prestations restauration en fonction des besoins évolutifs des personnes accompagnées.

Au niveau des transports, SAT Montmélian assure le « grand bus », moyen de transport collectif qui accompagne une quinzaine de personnes. Les autres personnes sont accompagnées, soit par les taxis, soit par des véhicules de l'IME.

Le conseil de la vie sociale (CVS) :

Il a été renouvelé en 2022 et devient le CVS du DIME PHARE. Il regroupe six membres élus du côté des personnes accueillies (trois titulaires, trois suppléants), six parents, représentants des familles (titulaires et suppléants), deux représentants des professionnels et un représentant de l'équipe paramédicale, deux administrateurs (titulaire et suppléant) et un représentant de la mairie.

Une démarche qualité en évolution :

Deux référents qualité en lien avec la direction de l'amélioration continue de l'association ont le souci de faire vivre la démarche qualité au sein des pratiques professionnelles. L'écriture du projet du DIME PHARE a été poursuivie en 2022 pour l'ensemble des structures. Parallèlement, un groupe de travail sur l'IME autour de la communication entre professionnels et familles a été mis en place sur plusieurs séances afin d'identifier les demandes, les difficultés et les perspectives, l'objectif étant de mieux communiquer autour de l'accompagnement des enfants,

notamment celui des enfants non verbaux. Ce groupe se poursuit en 2023 et prévoit des enquêtes auprès des familles sur les modalités souhaitées. L'écriture du projet du DIME PHARE a été initiée et sera finalisée en 2023.

Poursuite de l'accompagnement des professionnels au changement de pratiques et de culture institutionnelle :

La formation collective en 2022 a été axée sur le partenariat avec les familles et le mode collaboratif dans l'élaboration des projets personnalisés PP (explicité ci-dessous).

Plusieurs professionnels ont suivi la formation Makaton et les tapis de discussion pour développer les moyens de communication alternative et augmentée. Une formation sur l'épilepsie a été proposée pour réactualiser les connaissances et les bonnes pratiques à avoir.

L'analyse de la pratique n'a pas pu reprendre en septembre pour des raisons d'organisation et de recherche d'un nouvel intervenant.

Le projet personnalisé sous le mode collaboratif et le partenariat avec les familles :

Les équipes et certaines familles ont expérimenté la culture du mode collaboratif à partir des formations collectives et des rencontres projets lors desquelles la personne accompagnée et chaque acteur ont la possibilité de s'exprimer et de dialoguer équitablement. Cette approche est au service d'une écoute plus objective de la personne accompagnée et de ses aidants.

Cette méthode collaborative a pour objectif de faciliter une culture commune et une alliance entre les différents acteurs. L'objectif principal est de créer les conditions et les aides nécessaires pour le développement de l'autodétermination et du pouvoir d'agir de la personne accompagnée afin qu'elle soit pleinement actrice selon ses ressources. A mesure qu'il progresse dans sa capacité à participer, le Projet Personnalisé (PP) élaboré **pour** la personne évolue vers un projet **avec** la personne jusqu'à devenir le projet **de** la personne.

Les projets 2022 et les principales activités :

L'année 2022 a été riche en activité après deux années de restriction liée à la crise sanitaire.

De nombreux projets ont permis de répondre aux besoins de chaque personne accompagnée autant que possible et de contribuer à leur épanouissement global (activités artistiques, culturelles, sportives, camps...). Ces activités sont réalisées au maximum à l'extérieur facilitant l'inclusion sociale.

Une réorganisation de l'IMP jusqu'à 14 ans a été réalisée à partir des nouvelles admissions.

Sur le groupe « CLES », (compte, lire et écrire) orienté sur la scolarisation, cinq élèves ont suivi leur scolarité deux jours par semaine sur le collège Jean Mermoz et deux élèves ont suivi une scolarisation partagée (ULIS/IME). Différentes activités éducatives viennent compléter le parcours scolaire dont l'expression corporelle (théâtre notamment).

Sur l'unité des plus jeunes, les activités éducatives ont été axées sur l'éveil, le sensoriel, la psychomotricité ainsi que les activités extérieures (cheval, piscine...).

Des moyens renforcés ou redéployés en encadrement ont permis d'accueillir des plus jeunes avec des troubles du comportement importants. Des sous-groupes ont été organisés de façon à répondre aux différents rythmes et besoins des nouveaux arrivants.

Un IMPRO ouvert sur l'extérieur : Les activités externalisées hebdomadaires ont été poursuivies en 2022 permettant aux adolescents de découvrir le monde du travail adapté de façon progressive :

- une journée et demi à l'ESAT de l'APEI « Atelier Transition »,
- une journée et demi à l'ESAT de l'APAJH en espace vert et en atelier sous-traitant,
- une demi-journée à l'ESAT de la SATREC en sous-traitance,
- une demi-journée au Lycée horticole du Bocage.

Dans le cadre du DIME PHARE, les ateliers Impro ont été amenés à accompagner des personnes des SESSAD et du PCPE, offrant un lieu d'immersion, d'expérimentation et de préparation à l'orientation sur le secteur adulte.

Les activités motrices sur le groupe Passerelles ont été poursuivies dont l'activité cirque et les activités sportives animées par les enseignants sportifs.

4 camps d'été ont été proposés par différentes équipes offrant la possibilité au plus grand nombre de vivre une expérience collective sur plusieurs jours et nuits et de découvrir des activités différentes. Les personnes accompagnées ont exprimé des retours très enthousiastes de ces moments privilégiés. Un baptême de l'air a été proposé à plusieurs personnes, avec leur fratrie, offert par l'association ZICOMATIC.

Les temps forts traditionnels : le marché de printemps et le marché de Noël, les rencontres professionnels et familles et autres évènements culturels favorisés par les associations partenaires.

Une année marquée par la crise du secteur médico-social :

L'année 2022 a été impactée par les tensions de recrutement, l'absentéisme et les mouvements de personnel. Pour autant, elle a été riche en réalisation de projets auprès des enfants et de leur famille grâce à l'engagement et au dynamisme des professionnels.

Le fonctionnement intégré du DIME PHARE a confirmé en 2022, pour plusieurs personnes accompagnées et leur famille, tout son intérêt pour mieux répondre à l'évolution de leurs besoins et attentes. En effet, les modalités conjointes ou croisées entre l'IME, les SESSAD et le PCPE à un moment donné permettent de faciliter les évolutions de parcours tout en maintenant une continuité de l'accompagnement. Ces modalités partagées permettent en outre de pouvoir répondre autant que possible à des situations dites complexes qui impliquent souvent un encadrement et une coordination renforcés ainsi qu'une adaptation importante des accompagnements entre l'individuel et le collectif.

La situation financière de l'IME le Bourget devrait être consolidée avec une pérennisation des dotations pour les situations complexes prévue dans le cadre de la négociation du nouveau CPOM en 2023. Cela nous permettra d'équilibrer le budget en activité pleine et mieux optimiser les moyens au sein du dispositif PHARE avec des moyens et des dotations pérennes et prévisibles.

La difficulté aujourd'hui est de fonctionner en dispositif intégré (DIME) au niveau des accompagnements et des accueils tout en maintenant une gestion financière par structure. Le nouveau CPOM prévoit de fonctionner avec un budget unique accompagné d'analyses financières par service dès janvier 2024.

2. PCPE APEI DE CHAMBERY :

Le PCPE (Pôle de compétences et de prestations externalisées) est porté par l'IME le Bourget et est adossé à plusieurs structures sur le territoire chambérien et d'Aix-les-Bains : l'IME le Bourget, le SESSAD Trampoline, le SESSAD SAAGI et le CME les Mésanges de l'Association APEI de Chambéry et l'IME de Marlioz, et le SESSAD Le Tandem de l'Association APEI d'Aix-les-Bains. Ce service travaille en lien étroit avec les services de la MDPH autour des situations complexes, notamment pour la coordination des plans d'accompagnement global (PAG) dans le cadre du dispositif « une réponse accompagnée pour tous » (RAPT).

Le PCPE fait partie intégrante du D.I.M.E PHARE et bénéficie de possibilités de réponses transitoires proposées aux personnes concernées et à leur famille (temps collectifs, immersion, évaluation des besoins, mutualisation de réseaux et de ressources etc), dans l'attente d'une réponse plus pérenne. Pour certaines situations, l'intervention du PCPE dans un temps limité a permis de soutenir la personne dans le droit commun et de relancer une dynamique positive.

Une activité en constante évolution :

La file active du PCPE au 31/12/2022 a augmenté de façon sensible avec 51 personnes accompagnées dont un tiers environ sont situées sur le territoire d'Aix-les-Bains. Cette activité répond pleinement aux conditions de la convention cadre du PCPE stipulant une file active de 50 personnes. D'où une augmentation importante des prestations médico-sociales assurées par les professionnels libéraux.

La fourchette des 11-17 ans des personnes accompagnées est la plus importante (représente deux tiers des accompagnements) du fait des difficultés de l'arrivée et à l'intégration au collège qui peuvent aller jusqu'à la déscolarisation. Le PCPE accompagne également des jeunes de 17 à 20 ans qui sont sans solution satisfaisante, pour certains à domicile.

L'équipe du PCPE se confronte aux difficultés d'orientation vers le secteur adulte (manque de places, complexité des situations face au manque de moyens d'encadrement etc).

20 % des enfants sont à l'âge de l'école élémentaire et attendent une place en IME ou en SESSAD.

Au niveau des mouvements, à noter 15 entrées et 13 sorties sur 2022 dont un quart pour une scolarité ordinaire sans accompagnement et deux tiers environ ont été admis vers un IME ou un SESSAD.

Plusieurs situations complexes ont demandé une coordination renforcée, une implication importante de la psychologue et de nombreuses prestations d'accompagnement éducatif réalisées par les professionnels libéraux (participation sociale ou en matière d'autonomie. Des prestations de coordination renforcée ont été réalisées par l'équipe interne pour la cohérence du parcours de la personne).

L'équipe du PCPE en interne est composée de :

- 1,1 ETP personnel administratif (agent relai RH et coordinatrice du pôle).
- 0,40 ETP de personnel socio-éducateur.

- 0,25 ETP de personnel paramédical (ergothérapeute 0,10 et orthophoniste 0,15).
- 0,40 ETP de psychologue.
- 0,10 ETP de direction (IME Le Bourget et IME Marlioz).

Les professionnels sont intégrés plus globalement dans le pôle situations complexes du dispositif PHARE (situations complexes en interne et en externe type PCPE). Deux postes socio-éducatifs sont mutualisés.

Le PCPE bénéficie d'un large réseau de partenaires sur lequel il s'appuie pour proposer des accompagnements adaptés aux besoins des personnes et de leur famille en attendant une solution plus pérenne. Ce service fonctionne de façon très étroite avec les équipes de la MDPH, et l'ARS toujours dans l'optique d'éviter tant que possible les ruptures de parcours.

Le PCPE est intégré dans le DIME PHARE au sein du pôle situations complexes lequel se décompose en situations internes au dispositif et en situations externes type PCPE. Il permet de façon transitoire de proposer des réponses qui facilitent la continuité de l'accompagnement et d'éviter autant que possible des ruptures de parcours.

Des crédits non reconductibles ont été octroyés par l'ARS en 2022 pour deux accompagnements qui demandent des moyens financiers conséquents relevant d'un projet d'accompagnement global. Ainsi, la situation financière de ce service reste positive du fait de ces soutiens financiers octroyés par l'ARS pour ces situations fléchées et pour l'accompagnement des situations complexes.

Le CPOM prévoit en 2023 de pérenniser les crédits non reconductibles concernant les situations complexes pour une meilleure gestion du dispositif.

Rapport d'activité 2022 SESSAD TRAMPOLINE présenté par Sandrine HERVE, Directrice DIME PHARE

Présentation générale :

Le SESSAD TRAMPOLINE fait partie intégrante du DIME PHARE, articulé avec l'IME le Bourget, le PCPE et le SAAGI. Ce service est ouvert 210 jours sur l'année. Il est situé sur le site de l'IME le Bourget à Challes-les-Eaux. Il compte 16 places à destination des personnes âgées de 0 à 20 ans présentant un trouble du développement intellectuel. La déficience intellectuelle est variable suivant les situations avec ou sans troubles associés.

Le SESSAD TRAMPOLINE intervient directement auprès des personnes sur leur lieu de vie (établissement scolaire, domicile, centre de loisirs). Les interventions éducatives et paramédicales se font en grande partie dans l'établissement scolaire lors de séances individuelles ou sur le site de l'IME, en individuel ou en groupe.

L'équipe des professionnels est composée de deux éducatrices (1,70 ETP), de l'orthophoniste à mi-temps, de l'ergothérapeute à 0,30 ETP, de la psychologue à mi-temps, de la psychomotricienne à 0,40 ETP et du personnel administratif et éducatif mutualisé avec l'IME (agent technique, agent RH, secrétaire, chef de service, directrice).

File active et activité : Au niveau des mouvements d'enfants qui ont eu lieu en 2022, à noter 7 nouvelles admissions et 6 sorties, **soit une file active de 23 enfants.**

Une majorité de personnes accompagnées sont âgées de 6 ans à 10 ans. Les candidatures viennent essentiellement du CAMSP. En 2022, cinq adolescents ont été accompagnés au niveau de leur orientation sur des structures médico-sociales type IME. Un jeune adulte a été accompagné dans son projet professionnel sur l'extérieur.

Accompagnement des professionnels :

Au niveau des formations collectives mutualisées avec l'IME le Bourget et le PCPE, les professionnels du SESSAD ont partagé leur expérience avec leurs collègues sur les modalités d'accompagnement croisées et les missions de coordination. L'équipe du SESSAD TRAMPOLINE a également préparé et présenté (sous forme de vidéo et d'outils visuels) les nouvelles pratiques du DIME PHARE à l'ensemble des professionnels du site de l'IME à partir de la formation suivie sur l'accompagnement au changement au sein du DIME PHARE.

L'analyse de la pratique a été réorganisée au sein du DIME PHARE avec un changement d'intervenant : les séances sont mutualisées avec celles de l'IME le Bourget et prévues pour 2023.

Evolution du projet de service dans le cadre du DIME PHARE :

L'inauguration du DIME PHARE le 23 septembre 2022 a rappelé l'importance de l'accompagnement des personnes sur leur milieu de vie notamment à l'école, s'inscrivant directement dans le développement de l'école inclusive. Pour certaines situations, la possibilité de modalités d'accompagnement croisées entre l'IME et le SESSAD ont permis de répondre au plus près aux besoins des personnes avec une réactivité et une adaptation nécessaires à la continuité de l'accompagnement.

Il est prévu d'inscrire une temporalité dans les accompagnements afin de répondre plus précisément aux réalités des familles (contrat de 3 ans renouvelable en attente de validation par l'association). Cette nécessité d'introduire une durée d'accompagnement est liée à plusieurs constats, notamment face aux difficultés rencontrées au niveau des inclusions au collège dans un cadre plus formalisé mis en place par l'Education Nationale. Une meilleure prise en compte de la logique de parcours a incité l'équipe à préparer plus en amont l'orientation de la personne en fonction de ses compétences et attentes et de l'environnement dans lequel elle se situe.

En 2022, a été expérimentée, sur plusieurs rencontres de projet personnalisé, la culture du mode collaboratif à savoir une co-construction avec la personne et la famille des objectifs poursuivis à partir d'un processus précis. Cette approche a permis d'instaurer un nouveau positionnement des acteurs et une nouvelle dynamique d'équipe (décloisonnement) au service de l'accompagnement. Une écoute différente des attentes des familles a permis un accompagnement plus ciblé à partir de ces objectifs co-construits et de mieux répondre aux besoins de la personne et de sa famille. Nous avons constaté que cette approche dite « collaborative » a facilité l'écoute et la parole de chacun.

En 2022, l'aide aux aidants a été davantage apportée par le soutien des familles autour des questions sur le handicap de leur enfant et sur les possibilités d'orientations notamment. La mise en lien entre parents lors des événements festifs est recherchée dans les échanges.

Les différents projets et actions réalisés en 2022 :

- Mise en place de groupes éducatifs avec différentes médiations : (cuisine, découverte d'environnements nouveaux avec comme objectifs la socialisation, l'enrichissement du vocabulaire, le repérage dans l'espace, acquisition d'autonomie dans les gestes quotidiens).
- Réalisation de sorties et activités plein air (ski, vélo, accrobranche, etc.) parfois mutualisées avec les professionnels de l'IME.
- Rencontre avec les familles autour d'événements festifs et de thématiques proposées.
- Participation au groupe de travail du DIME PHARE autour des missions de coordination assurées par les éducatrices spécialisées.

Un réseau en constante évolution :

Le SESSAD Trampoline développe régulièrement ses partenariats et peut s'appuyer sur le réseau du DIME PHARE notamment pour l'orientation vers le secteur adulte. L'évolution du réseau tient compte de plus en plus de celle de l'ensemble des acteurs, constat qui se confirme en 2022. Par exemple, les centres de soins peuvent aujourd'hui maintenir leur suivi thérapeutique parallèlement au démarrage du SESSAD, si besoin.

Le partenariat avec l'Education Nationale est toujours en cours de réactualisation et d'amélioration. Un groupe de travail a permis d'identifier les forces et faiblesses à partir des relations avec les acteurs de l'Education Nationale d'après les situations de 2022. Il est apparu que le SESSAD n'était pas toujours suffisamment repéré dans ses missions notamment lors des équipes de suivi de scolarisation. Le travail autour de la sensibilisation des différents troubles neuro-développementaux et plus largement sur la différence se fait ressentir sur le terrain toujours dans le but de faciliter l'accès à une école inclusive. Dans les perspectives pour 2023, il est prévu de partager régulièrement les missions du service avec les enseignants référents et conseillers pédagogiques afin d'optimiser l'accompagnement du SESSAD au sein de l'école ou du collège.

Certaines situations ont demandé des liens réguliers avec la protection de l'enfance, générant une coordination renforcée assurée par les éducatrices spécialisées en lien avec le chef de service.

CONCLUSION :

Le SESSAD Trampoline en 2022 s'inscrit pleinement dans la diversification des réponses proposées au sein du DIME PHARE notamment au moment des transitions (du droit commun vers le médico-social par exemple). La durée des accompagnements avec les familles tend à diminuer de façon sensible et génère un turn-over et une file active plus importants. La dynamique d'équipe a bien évolué et profite de mutualisations de pratiques entre professionnels du dispositif.

Les propositions d'accompagnement de ce service tendent à évoluer dans ce nouveau paradigme avec le souhait de l'équipe de promouvoir davantage le développement du pouvoir d'agir de la personne (à partir de la capacité à faire des choix) et la pair-aidance dans les accompagnements.

Le travail avec les familles et les fratries est réétudié actuellement dans le cadre plus large du DIME grâce aux compétences multiples des psychologues travaillant sur le site.



Rapport d'activité 2022 du SAAGI présenté par Sandrine Hervé, Directrice DIME PHARE

Le Service d'Accompagnement de personnes avec Autisme, de Guidance et d'Inclusion (SAAGI) est un Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile (SESSAD), destiné à des enfants et adolescents âgés de 0 à 20 ans présentant un trouble du spectre de l'autisme ou un trouble apparenté avec ou sans déficience intellectuelle. L'agrément est de 28 places depuis le 1^{er} septembre 2021. Ce service fait partie intégrante du DIME PHARE inauguré le 23 septembre 2022 avec l'IME le Bourget, le PCPE et le SESSAD Trampoline.

Le SESSAD SAAGI porte l'Unité d'Enseignement Maternelle Autiste (UEMA) depuis le 1^{er} septembre 2020 et contribue activement à son fonctionnement.

Ce rapport d'activité du SAAGI est divisé en deux parties : SESSAD et UEMA.

1. Le SESSAD SAAGI :

Présentation générale du SESSAD SAAGI :

Le SESSAD SAAGI est spécialisé pour les personnes porteuses de TSA. C'est un service d'aide aux aidants. Il s'inscrit dans le cadre du dispositif « Autisme en Savoie ». Il a pour vocation d'apporter des réponses individualisées aux parcours mis en œuvre pour les personnes porteuses de Troubles du Spectre Autistique et d'être un animateur de réseau et un organisme d'étayage. Il vient en appui des familles et des services qui accompagnent directement la personne (éducation, scolarité, soins, loisirs, culture) sans se substituer à eux.

Ses Missions :

- Accompagner, guider, coordonner, inclure, former, informer.
- Elaborer et coordonner le projet personnalisé (PP) d'accompagnement des personnes.
- Favoriser le parcours en milieu ordinaire pour la personne accompagnée et sa famille.

La réactualisation du projet de service :

Fin 2022, la majorité des situations est suivie par un référent éducatif lequel s'appuie sur le plateau technique en fonction des besoins de la personne accompagnée. Seules les références

de certaines situations complexes en lien avec le PCPE et des accompagnements PACT décrits ci-dessous sont assurées par les psychologues.

En 2022, le plateau technique est composé de psychologues, d'une chargée d'insertion professionnelle, d'une assistante sociale, d'une orthophoniste, d'un médecin psychiatre. Une psychologue est identifiée pour chaque situation et sera sollicitée en fonction des besoins identifiés.

Les psychologues évoluent progressivement dans leurs missions (dont l'étayage de l'équipe éducative et l'animation de la réunion clinique en lien avec les médecins) en complément des évaluations psychologiques réalisées pour certaines situations et des accompagnements ponctuels, en individuel ou en groupe.

Une durée du contrat de séjour a été finalement proposée pour 3 ans (après l'expérimentation de 2021 sur des plus petits contrats). Cette durée est renouvelable si nécessaire notamment pour les plus jeunes avec validation de l'équipe de direction.

L'introduction d'une échéance contractualisée permet de mieux répondre aux besoins de certains accompagnements et de proposer l'accompagnement spécifique du SAAGI à un plus grand nombre de familles inscrites sur liste d'attente.

L'écriture du nouveau projet de service a été travaillé tout au long de l'année 2022 avec les professionnels et les familles volontaires. Il sera présenté au conseil d'administration en 2023.

Au niveau du portage de l'UEMA (Unité d'Enseignement Maternelle Autisme), le SESSAD a poursuivi son étayage au sein de la classe via notamment le détachement de deux professionnels (éducatrice et psychologue). Les éducatrices ont été amenées à renforcer l'encadrement sur la classe de façon ponctuelle notamment lors d'absences de salariés.

Organisation générale du SESSAD SAAGI :

Le service est ouvert 210 jours.

En tant que service d'aide aux aidants, il fonctionne sur des temps d'observation, de préparation, et de déploiement des outils sur les lieux de vie des jeunes accueillis. Par exemple, des séances d'observation ou de déploiement d'outils de stratégie éducative sont régulièrement proposées sur une demi-journée au sein des écoles ou collèges. Il ne propose pas de séances régulières d'orthophonie ou d'ergothérapie (réalisées en externe par des professionnels libéraux). Des conventions sont passées avec des ergothérapeutes pour la réalisation de bilans.

Un plateau technique en évolution :

Au 31 décembre 2022, l'équipe du SESSAD est composée de 6,2 ETP (Equivalent temps plein) de travailleurs sociaux (moniteur éducateur ou éducateur) ; 0,5 ETP assistante sociale ; 0,5 ETP de chargée d'insertion professionnelle ; 2,4 ETP de psychologue ; 0,23 ETP d'orthophonie ; 0,10 ETP médecin psychiatre + Personnel administratif et services généraux mutualisés au sein du DIME PHARE : 1,47 ETP soit un total de 10,4 ETP (21 personnes).

Au niveau de l'accompagnement de l'équipe, une formation collective a été donnée à l'ensemble des salariés sur les entretiens difficiles avec les adolescents (4 jours). Une analyse des pratiques professionnelles a eu lieu à chaque cycle de l'année.

Augmentation de la file active et de l'activité :

Le service compte une file active de 35 personnes pour un agrément de 28 enfants.

Des mouvements au niveau des entrées / sorties en 2022 : 7 entrées et 6 sorties (admissions en IME, EMAAS, SAMSAH, REPAIR ou retour en milieu ordinaire).

La pyramide des âges au 31/12/2022 comprend une importante proportion d'adolescents sur plus de deux tiers des situations.

Une liste d'attente toujours importante :

La liste d'attente compte toujours 70 demandes environ suivant les mouvements et les premières rencontres des familles (après notification). Cette liste d'attente tend à évoluer. Les critères de priorisation restent identiques aux années précédentes, à savoir la chronologie dans la liste d'attente, l'urgence de la situation, l'adéquation avec les missions du SAAGI et les alternatives éventuelles. Les demandes d'admission sont étudiées à travers ces 4 critères sachant que les deux premiers sont primordiaux.

Le SESSAD doit répondre également à la nécessité de prendre en compte la précocité de l'accompagnement pour les plus jeunes, véritable enjeu pour le développement de l'enfant.

L'évolution des pratiques professionnelles au sein du SESSAD et les nouvelles conditions d'accompagnement devraient désengorger la liste d'attente.

Les projets et actions menés en 2022 :

Une nouvelle modalité d'accompagnement en expérimentation :

Une nouvelle modalité d'accompagnement a été expérimentée en 2022 axée sur le développement de la communication sociale chez le jeune enfant, inspirée du programme PACT (Pre-School Autism Communication Therapy - thérapie de communication pour les enfants autistes d'âge préscolaire). Cet accompagnement a pour objectif de faciliter le développement des compétences prélinguistiques et communicationnelles des enfants avec TSA, et de renforcer l'émergence d'un langage pourvu de sens.

Les interventions proposées se basent sur des moments d'interaction parent / enfant en situation de jeux filmés. Le professionnel propose au parent un travail à partir du visionnage de certaines séquences visant à une prise de conscience des stratégies auxquelles le parent a recours pour favoriser la communication.

Cet accompagnement fera l'objet d'un échange préparatoire avec l'enfant et sa famille, qui sera formalisé dans un projet personnalisé.

Les modalités d'intervention sont définies avec la famille et le professionnel. L'accompagnement se déroule en 12 séances d'une heure, à raison d'une séance par quinzaine, en moyenne. Les durées, les fréquences et les modalités sont données à titre indicatif dans un emploi du temps non contractuel qui peut être modifié à tout moment pour des raisons de sécurité, d'organisation du service ou de cohérence avec les objectifs de l'accompagnement.

Un nouveau groupe pour les parents : "A la PAGE" :

« Parents Acteurs de la Guidance de leur Enfant » ; ce groupe animé par deux psychologues est proposé aux parents et beaux-parents des personnes qui sont entrées au SESSAD dans l'année écoulée.

L'indication de ce groupe se fait en concertation d'équipe et permet ainsi de rapprocher des problématiques afin de favoriser la dynamique de groupe. Ce groupe est proposé sur deux premières rencontres et vise à :

- Apporter ou réactualiser les connaissances scientifiques liées au TSA.
- Répondre aux questions que se posent les parents à propos du TSA.
- Mieux comprendre le fonctionnement d'une personne avec TSA.
- Echanger entre aidants et entre aidants et professionnels sur les stratégies d'accompagnement au quotidien et les besoins de leur enfant.

La poursuite de ces deux rencontres se construit avec les participants eux-mêmes, selon leurs questionnements et leurs besoins, exprimés lors des temps d'échange. Le questionnaire ramené à chaque rencontre est de mieux faire la part des choses entre ce qui appartient à l'autisme de l'enfant concerné et ce qui est en lien avec son âge.

Les retours positifs des aidants de ces groupes portent sur le fait de ne pas se sentir seul, de pouvoir rencontrer d'autres parents "qui eux, peuvent comprendre ce que l'on vit", de regarder autrement le fonctionnement et les besoins de leur enfant, de se parler du regard de la société sur leur enfant et eux-mêmes, d'échanger des astuces sur la vie de tous les jours.

D'autres actions et projets reconduits :

- Rencontres avec l'équipe mobile portée par le DRA (dispositif ressources autisme du CHS de Savoie), l'équipe REPAIR (Ressources Ecole pour les Personnes avec Autisme vers une Inclusion scolaire Réussie). Rencontres régulières avec l'enseignante ressources autisme, le conseiller pédagogique AESH et le coordinateur ULIS Lycées.
- Supervision des ULIS sur sollicitation. Peu de demande en 2022.
- Poursuite du groupe « Go collègue » en partenariat avec le centre d'évaluation savoyard de l'autisme (CESA) préparant ainsi huit jeunes inscrits ou non sur la liste d'attente à leur inclusion du collège.
- Participations à des ateliers du dispositif ressources autisme (SAMSAH, ETAPE (éducation thérapeutique Autisme)).
- Plusieurs rencontres avec la plateforme insertion.
- Contribution au projet CHMS autour de l'accessibilité aux soins au Centre Hospitalier Métropole de Savoie. Formation dispensée aux professionnels hospitaliers (une journée).
- La réalisation d'un mini-camp afin de permettre aux jeunes de faire une expérience positive avec nuitées en dehors de leur famille, accompagnés de professionnels connus.

Un réseau dense et des partenaires diversifiés :

Une des spécificités du service est le travail en réseau. Le SESSAD SAAGI entretient des relations régulières, tout au long de l'année, avec différents partenaires dont les principaux sont :

- **L'Education Nationale** : le SAAGI intervient dans les dispositifs spécifiques (ULIS TSA, ULIS TFC, UPI...) et non spécifiques auprès des enseignants, des enseignants référents lors des équipes de suivi de la scolarisation, des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) et de son directeur, du coordinateur pédagogique, de

l'inspecteur de l'Education Nationale chargé de l'Adaptation Scolaire et Handicap (IEN ASH).

- **Le Centre Hospitalier Spécialisé de Savoie et le Dispositif Ressources Autisme** dont le CESA (Centre d'Evaluation Savoyard de l'Autisme), le SAMSAH et nouvellement l'équipe REPAIR (Ressources Ecole pour les Personnes avec Autisme vers une Inclusion scolaire Réussie) portée par le DRA (dispositif ressources autisme) en lien avec l'Education Nationale.
- La PAM 73 Plateforme Accueil multiservices de l'APEI de Chambéry qui permet aux familles de bénéficier de temps de répit.

Lors de l'année 2022, le SESSAD a installé à partir des nouvelles admissions ses nouvelles pratiques professionnelles qui sous-tendent la réorganisation des missions des professionnels. Dans ses liens avec l'UEMA, le SESSAD met en place d'autres relations et envisage de suspendre les postes mutualisés au vue de l'évolution de la classe spécialisée. Au sein du DIME PHARE, via les formations mutualisées et les évènements communs, le SESSAD a été davantage présent en 2022 au sein du dispositif, dans la mutualisation des ressources, dans le partage d'outils, du réseau et d'actions communes. Les liens se sont développés en 2022 avec le PCPE à partir de situations complexes mettant en jeu les compétences des deux services.

2. L'UEMA SAAGI :

Présentation de la classe :

L'UEMA (unité d'enseignement maternelle autisme) est portée par le SESSAD SAAGI. Cette classe de 7 élèves âgés de 3 à 6 ans se situe à l'école maternelle le Picolet à la Motte-Servolex.

L'enseignante spécialisée de la classe, détachée par l'Education Nationale en septembre 2021, a poursuivi sa mission en 2022. Son expérience de deux années consécutives a contribué à clarifier les outils pédagogiques.

L'UEMA s'appuie sur une équipe de professionnels médico-sociaux (trois éducatrices à temps plein ainsi qu'une orthophoniste, une psychomotricienne et une psychologue, un médecin psychiatre, un chef de service, et une directrice, tous ces professionnels étant à temps partiel.

Dans cette équipe, deux professionnels (éducatrice et psychologue) sont détachés du SESSAD SAAGI pour faire le lien entre les deux services et apporter leur savoir-faire et leurs pratiques quant à l'accompagnement des élèves avec TSA et de leur famille. Par ailleurs, en cas de besoin de renforts d'encadrement, les éducatrices du SESSAD SAAGI peuvent être amenées à soutenir les professionnels de l'UEMA de façon occasionnelle.

En 2022, des professionnels intérimaires sont intervenus en plus des professionnels du SESSAD afin de remplacer les salariés absents ou renforcer l'équipe sur des temps ponctuels.

L'année 2022 a été une année de stabilisation après deux années de mise en place dans un contexte particulier marqué par la crise sanitaire.

Un accompagnement pédagogique spécifique proposé par l'enseignante spécialisée :

Plusieurs éléments sont pris en compte dans l'élaboration des objectifs pédagogiques des élèves et dans la mise en place individualisée des temps de travail :

Les capacités attentionnelles chez l'élève : sont déterminés la durée et le nombre des temps pédagogiques quotidiens par rapport à l'enchaînement des activités (quantité, longueur, répétition, difficultés). Suivant le moment de la journée, en individuel ou en groupe.

Les compétences travaillées : les notions travaillées sont déterminées en amont suivant les objectifs pédagogiques choisis. Le choix des objectifs est effectué en tenant compte d'éléments variés (ex : inclusions, prérequis nécessaire pour l'utilisation d'un outil de communication, notions incluses dans le socle commun de connaissances, de compétences et de culture du cycle 1 de l'Education Nationale et qui devront pouvoir être mobilisées plus tard dans le parcours scolaire et dans la vie de l'enfant).

Structuration du matériel pédagogique : le niveau de structuration du matériel tient compte autant que possible des compétences de l'enfant, de son niveau d'abstraction, de sa fatigabilité et du niveau de sa compréhension orale. La visualisation des consignes et l'explicitation des critères de réussite est également fonction du profil de l'enfant. L'espace de travail est également aménagé notamment suivant la distractibilité de l'enfant et son impulsivité motrice (mobilier placé de façon à contenir l'enfant sans devoir intervenir physiquement). Suivant les élèves, le temps est également structuré à l'aide des outils TEACCH (timers, contrats jetons etc..).

Guidance : les guidances des professionnelles sont ajustées au plus près des besoins des élèves avec une vigilance constante au développement de l'autonomie de l'enfant. En effet, celui-ci devra pouvoir être le plus indépendant possible de l'adulte. Pour cela, la guidance verbale est rarement privilégiée et ce sont des outils divers, spécifiques aux difficultés rencontrées par les enfants, ou des guidances physiques qui seront davantage utilisées. Les outils mis en place (ex : visualisation du tour de rôle) sont utilisés lors des inclusions.

Motivation : les intérêts restreints des élèves sont dans la mesure du possible intégrés aux activités proposées aux enfants. Les principes de la méthode ABA sont partiellement intégrés notamment par l'utilisation régulière et ajustée de renforçateurs concrets et sociaux sur ces temps pédagogiques.

Evaluation : Les objectifs pédagogiques prioritaires des élèves sont revus régulièrement et évalués par l'enseignante lorsque l'élève a été en réussite plusieurs fois avec des professionnelles différentes. Les compétences mobilisées par les objectifs fixés sont émergentes et relèvent des différents domaines du socle commun du cycle 1 ou des prérequis nécessaires au développement de ces dernières. L'attention est portée parallèlement sur le développement des compétences autour de la communication et des interactions sociales.

Travail de groupe en partenariat avec les professionnelles paramédicales (orthophoniste et psychologue) sur l'espace travail ou à l'espace regroupement : Un groupe langage a été co-construit par l'orthophoniste et l'enseignante de l'unité. De même, un groupe habiletés sociales a été co-construit par la psychologue, l'orthophoniste et l'enseignante.

Regroupement : Des temps de regroupement sont mis en place chaque jour. Les activités sont différenciées afin que chaque enfant puisse progresser et travailler les compétences visées (ex : rester assis un temps donné, accepter la présence d'autres enfants, répondre à des questions ritualisées ou non, imiter l'adulte etc.). Les groupes d'enfants présents peuvent varier suivant

les compétences travaillées (compréhension d'histoire, comptines, imitation, compte des élèves présents, météo etc.).

Autres activités diverses : Des temps d'arts visuels, de bricolage, de motricité fine, de motricité globale (danse, parcours, ateliers divers sollicitant les compétences du socle commun de cycle 1) sont réalisés plusieurs fois par semaine. De même, les élèves réalisent plusieurs fois par semaine des activités en lien avec la mise en place d'un potager au sein de l'école maternelle. Ces activités sont en partie effectuées dans le cadre d'inclusions inversées.

Des mouvements d'élèves en 2022 :

La file active a été de 10 élèves pour l'année 2022. Les admissions ont été travaillées en amont avec le médecin psychiatre, la directrice et l'équipe pour mieux cibler les profils d'enfant bénéficiant de ce type d'accompagnement scolaire.

Concernant les 3 sorties réalisées en juillet 2022, deux enfants ont été orientés vers l'IME : l'un a été admis en séquentiel sur l'IME du DIME PHARE avec l'étayage du PCPE, le second suit une scolarisation en ULIS TSA sur deux demi-journées avec l'étayage également du PCPE. Cet enfant est en attente d'une scolarisation plus stable.

Le troisième élève a intégré une ULIS TFC (troubles des fonctions cognitives) et sa scolarité se passe dans de bonnes conditions.

Les activités inclusives :

Des retours très positifs ont été exprimés par les familles sur l'accompagnement de leur enfant. Les élèves ont progressé tant au niveau des apprentissages scolaires, qu'au niveau de l'autonomie et de la communication (expression et compréhension).

Des temps d'inclusion dans les autres classes ont pu être développés avec l'accompagnement de l'équipe pour 3 élèves. A noter également des temps d'inclusion sur le périscolaire (temps de cantine notamment) sans accompagnement de l'UEMA pour deux élèves. Des inclusions plus importantes sont prévues pour la rentrée 2023.

La mise en place d'activités extérieures à la classe avec les autres enfants de l'école s'est mis en place notamment sur le cycle patinoire. Des activités de détente sur les après-midi ont lieu également au sein des locaux du relai assistante maternelle à proximité de l'école maternelle.

Un camp éducatif a été proposé sur deux jours en montagne, avec des temps prévus de partage avec les familles. Pour la majorité des situations, ce camp a été la première séparation avec les parents. Pour l'équipe, ce projet a été l'occasion d'observer les enfants dans un autre environnement, notamment autour des actes de nursing.

Ces deux jours ont été aussi un temps de répit pour les familles et l'occasion de retrouver leur enfant avec beaucoup d'enthousiasme et de fierté.

Des temps de régulation pour l'équipe pluridisciplinaire :

Une supervision de la classe a été assurée par une psychologue cognitivo comportementaliste une fois par mois lors du premier semestre. L'équipe a fait le choix lors du second semestre d'une nouvelle intervenante, ergothérapeute, davantage orientée sur l'aménagement de l'espace et l'organisation du travail avec l'objectif de faciliter l'autonomisation des enfants. Une analyse de la pratique pour l'équipe a été mise en place en septembre 2022 et a été très appréciée par les professionnels.

Globalement, nous avons constaté une dynamique de l'équipe plus fluide au cours de l'année 2022.

La formation de l'équipe :

L'équipe a bénéficié également de la formation collective sur la découverte et la remise à niveau des méthodes comportementales et motivationnelles d'accompagnement (ABA) sur deux jours. Certains professionnels ont suivi également la formation sur l'accompagnement au changement au sein du DIME PHARE, formation transversale très appréciée par les salariés pour mieux se connaître et partager les différentes pratiques professionnelles exercées au sein de ce dispositif. La formation sur la théorie d'échanges et développement (TED) prévue initialement en 2022 a été reportée en 2023 (axée sur les centres d'intérêt de l'enfant autour de la notion de plaisir et de partage).

Le travail avec les familles :

Le travail avec les familles s'est développé sous la forme de visites à domicile essentiellement. Des activités éducatives hors période scolaire, privilégiant la généralisation des acquis, ont permis également de nouer des liens différemment avec les familles dans un autre environnement. Ces activités sont aussi l'occasion pour les parents d'avoir un temps de répit.

Des projets sont en cours pour partager davantage avec les fratries, notamment sur une meilleure connaissance du handicap.

Des liens de proximité avec l'école maternelle et les partenaires du territoire :

L'école Le Picolet a facilité les sorties scolaires communes avec les autres élèves de l'école maternelle (sortie en montagne, activités sportives etc.)

Le partenariat avec la mairie de la Motte-Servolex a contribué au bon fonctionnement de cette classe spécifique, encore en 2022. La mise à disposition d'une AESH pour les temps de repas du lundi a facilité l'organisation du temps de midi. Par ailleurs, les services de la mairie ont initié des travaux d'aménagement des locaux pour mieux accompagner les élèves avec TSA (aménagement d'un espace avec configuration adaptée la plus neutre possible et peu de visuel).

D'autres partenaires ont réitéré leur collaboration notamment le relai assistante maternelle de la Motte-Servolex (RAM), autour de la mise à disposition de locaux et de partage de pratiques.

Au niveau de l'Education Nationale, les liens et l'intégration de l'UEMA dans l'école maternelle ont été l'occasion d'échanges entre l'équipe cadre du DIME PHARE et l'inspecteur ASH de l'Education Nationale. Il est prévu début 2023 de préciser avec l'inspecteur de secteur le règlement commun de l'école Le Picolet auquel est soumis l'UEMA.

L'année 2022 a été marquée pour l'UEMA par la réalisation de multiples projets inclusifs et par l'évolution des pratiques professionnelles. Le partenariat de proximité avec la mairie de la Motte-Servolex reste un point fort dans le fonctionnement de cette classe.

Les inclusions dans les autres classes de l'école, suspendues pendant plusieurs mois en 2021 ont repris progressivement en 2022 et se sont développées au fur et à mesure de l'autonomisation des élèves.

L'UEMA est davantage repérée sur le territoire via une communication interne et externe plus soutenue, réalisée essentiellement sous forme de rencontres avec les partenaires et au sein du DIME PHARE.



Rapport d'activité 2022, présenté par Monsieur Laurent CRETEUR, Directeur

1. AGREMENT – EVOLUTION :

L'ESAT est agréé pour 237 places en équivalent temps plein, destinées à des adultes ayant une notification d'orientation prononcée par la MDPH.

En 2022, L'ESAT du Nivolet poursuit son évolution et la mise en place des orientations politiques qui lui sont définies. Le travail de l'ESAT en 2022 a été de préparer l'établissement à se mettre en phase avec les attendus de la circulaire - décret du 11 mai sur le « Plan de transformation des ESAT ».

L'ESAT du Nivolet a recruté un Chargé d'insertion et a retravaillé sur le poste de coordinateur qualité. De plus, l'ESAT du Nivolet a constitué plusieurs groupes de travail pour mettre en harmonie ses documents avec les nouveaux décrets (livret d'accueil ; règlement de fonctionnement ; carnet de parcours et de compétences ; contrat de Mise A Disposition et de prestation ; DUI et ESMS numérique...). Ces groupes de travail se poursuivent sur 2023.

La transformation des ESAT implique une évolution de son environnement. En effet, afin d'atteindre les objectifs fixés, il est probable que la population accueillie en ESAT évolue également, permettant aux personnes les plus éloignées de l'emploi d'être orientées vers des structures de type SAJ ; FDV répondant mieux à leurs besoins.

Parallèlement, en 2022, l'ESAT du Nivolet a travaillé sur les fiches actions et les indicateurs à mettre dans le CPOM 2023-2027.

L'ESAT travaille plus particulièrement sur son projet d'établissement et son règlement de fonctionnement en lien avec les évolutions des ESAT.

Dans tous les cas, l'ESAT doit réfléchir à l'évolution des métiers au sein de sa structure.

2. LA POPULATION ACCUEILLIE :

Au 31 décembre 2022, l'ESAT comptait 250 personnes, 139 hommes et 111 femmes, 86 internes et 164 externes. L'âge moyen est de 38,75 ans. Au cours de l'année, nous avons eu 13 entrées et 13 sorties dont 1 décès ; 2 démissions ; 4 retraites et 6 fins de prise en charge/ réorientation. Le taux d'occupation est de 94,66 % soit 50 475 journées réalisées. Concernant les stages, nous avons accueilli 37 stagiaires (dont 11 MISPE). En interne, les mouvements entre les ateliers sont réguliers, les personnes souhaitant découvrir un autre métier ou étant réaffectées pour des raisons médicales.

Aujourd'hui, l'ESAT compte 19 % de temps partiels principalement liés à la fatigabilité des personnes vieillissantes. Plusieurs personnes sont accueillies au sein de l'ESAT faute de possibilité d'intégrer d'autres structures. Concernant le taux de temps partiel, celui-ci risque d'augmenter avec la mise en place de l'évolution des ESAT et notamment la possibilité pour les personnes accueillies de cumuler emploi en milieu ouvert et admission en ESAT. L'ESAT se fixe une limite de 25 % maximum. Passer ce taux, les effectifs ne seront pas suffisants pour garantir un accompagnement de qualité et répondre aux exigences d'un ESAT.

3. LES ACTIVITES :

En 2022, nos activités sont identiques. Nous réfléchissons à intégrer au sein de l'ESAT une nouvelle activité, plus proche du milieu ordinaire : l'Imprimerie / Façonnage.

En 2022, notre chiffre d'affaires est en recul de plus de 6 %. La perte d'un client en revalorisation papier, le recul de la papeterie associé à des coûts de production de plus en plus élevés nous amène à un équilibre précaire.

L'ESAT poursuit son investissement dans la RSE et gère l'intégralité de ses déchets (espaces verts ; papiers ; cartons ; bois ; alimentaires...). L'ESAT via ses filières de revalorisation s'est occupé de plus de 207 tonnes de papiers ; 4 tonnes de plastiques ; 33 tonnes de cartons et 231 palettes. Notons également la poursuite du passage en éclairage Led dans la plupart des bâtiments.

La MAD, les stages, les formations reprennent un rythme plus soutenu grâce à l'arrivée de la cheffe de service d'appui à l'accompagnement soutenue par le chargé d'insertion et de formation, l'infirmière et les 3 coordinateurs de l'accompagnement personnalisé.

A noter que les profils des personnes souhaitant intégrer l'ESAT sont éloignés de l'emploi et plus particulièrement des secteurs porteurs (hygiène des locaux ; blanchisserie ; espaces verts). Ces profils permettraient plus facilement une insertion dans le milieu ordinaire de travail. Nous observons une distorsion entre la liste d'attente et les nouvelles missions des ESAT.

Au sein de l'ESAT, en 2022, les projets ont été nombreux, conformes au PAG de l'APEI de Chambéry. On peut noter pour l'année 2022 :

- Portes ouvertes.
- Evolution de l'ESAT en conformité avec les décrets à sortir.
- Achat d'une offset 5 blocs avec vernis.
- La réactualisation des outils loi 2002 (RF-Livret d'Accueil; participation CVS...)
- Election du nouveau CVS.
- Communication (Duoday; ESAT'itude ; médailles du travail...)
- Réflexion sur la communication de l'ESAT avec les familles et partenaires.
- Mise en place de formations et de prévention (soins – sociale – insertion ...)
- Mise en place du carnet de parcours et de compétences.
- Travail avec nos partenaires ESAT et EA du département...
- ...

4. LES PRESTATIONS :

Les personnes accompagnées par l'ESAT peuvent prétendre à plusieurs prestations. En effet, autour de l'activité à caractère professionnel, l'ESAT va permettre aux personnes de se professionnaliser, parfois de se spécialiser en vue d'intégrer, si elles le souhaitent, une entreprise du milieu ordinaire. Pour cela, l'ESAT met en place des formations aux postes de travail mais également des formations théoriques et pratiques en lien avec le savoir, le savoir-faire et le savoir-être.

Ces apprentissages sont maintenus dans le temps et soutenus par le moniteur d'atelier mais également par l'équipe du Service d'Appui à l'Accompagnement.

Nous proposons également des prestations de transport, de restauration, de stage en extérieur, de visite d'entreprises...

5. Instance mixte Représentative des personnes Accompagnées (IRPA) :

5.1. CVS :

En 2022, le CVS s'est réuni 4 fois (les 22/03, 12/04, 14/06 et 06/12). Le Conseil à la Vie Sociale a pu travailler sur la transformation des ESAT et leurs nouveaux droits.

Le 22 novembre a eu lieu l'élection des membres du CVS. Nous avons pu recréer un bureau de vote au sein de l'ESAT grâce aux prêts d'urnes et d'isoloirs de la mairie de Chambéry.

En décembre 2022, le CVS a élu les nouveaux membres du bureau. Ensuite, les membres du CVS ont pu élaborer et proposer le nouveau règlement intérieur pour un vote début 2023. Le Président du CVS est M. JANIN Christian.

5.2. Délégué des PA :

Election prévue en 2023 (élue le 22/03/2023 : Mme VALLOIS Gilberte).

5.3. Qualité de Vie au travail :

Le jeudi 15 décembre a été l'occasion de la traditionnelle fête de fin d'année avec l'organisation d'une sortie dans une boîte de nuit privatisée pour l'après-midi pour une centaine de participants, la projection de 2 films « Astérix mission Cléopâtre » et « Fast and Furious » avec une collation à l'issue. Certains travailleurs ont également fait le choix de travailler durant cette journée.

L'ensemble du personnel de l'ESAT a contribué à l'organisation de cette journée. Cet après-midi festive a été grandement appréciée par les participants.

5.4. Hygiène et sécurité ; Evaluation et prévention des risques professionnels :

Réunion prévue en 2023.

5.5 Politique de Rémunération :

Comme en 2021, le CVS a validé la remise de chèques Cad'hoc d'une valeur de 30 euros, sous certaines conditions.

6. LES RESSOURCES HUMAINES :

L'effectif de l'ESAT, en 2022, est de 52,04 ETP (effectif au 31/12 en contrat CDI ou CDD).

En 2022, l'organigramme de l'ESAT est stable et tous les postes sont pourvus.

L'ESAT a comptabilisé 731 jours d'absence (arrêt maladie pour 594 jours ; accident du travail pour 72 jours et congés maternité pour 65 jours).

L'ESAT enregistre également 429 heures de délégations, 108 heures d'absence pour enfants malades, 7 heures pour évènements familiaux et 356 heures de formation continue. Nous enregistrons également 1107 heures d'absence ne donnant pas lieu à maintien de salaire soit environ 287 jours.

Le taux d'absentéisme est de l'ordre de 8 %. Le personnel intérimaire a été sollicité pour remplacer les salariés absents dès lors qu'ils avaient une mission de prise en charge directe avec les personnes accompagnées. Sur 2022, 37 contrats représentant 1051 heures ont été effectués.

L'année 2022 a vu un changement au niveau de l'équipe du SAA avec le départ en mars de l'infirmière, Mme Bérengère SENOTIER, vers de nouvelles aventures personnelles. Le temps d'un recrutement et nous avons accueilli Sabrina DUBOIS en septembre sur l'ESAT. Elle a pu s'impliquer rapidement dans ses missions et a proposé dès octobre une action de prévention/sensibilisation autour du cancer du sein « octobre rose » avec des temps de sensibilisation et la visite pour plusieurs femmes d'une salle de mammographie au cabinet de radiologie de l'hôpital.

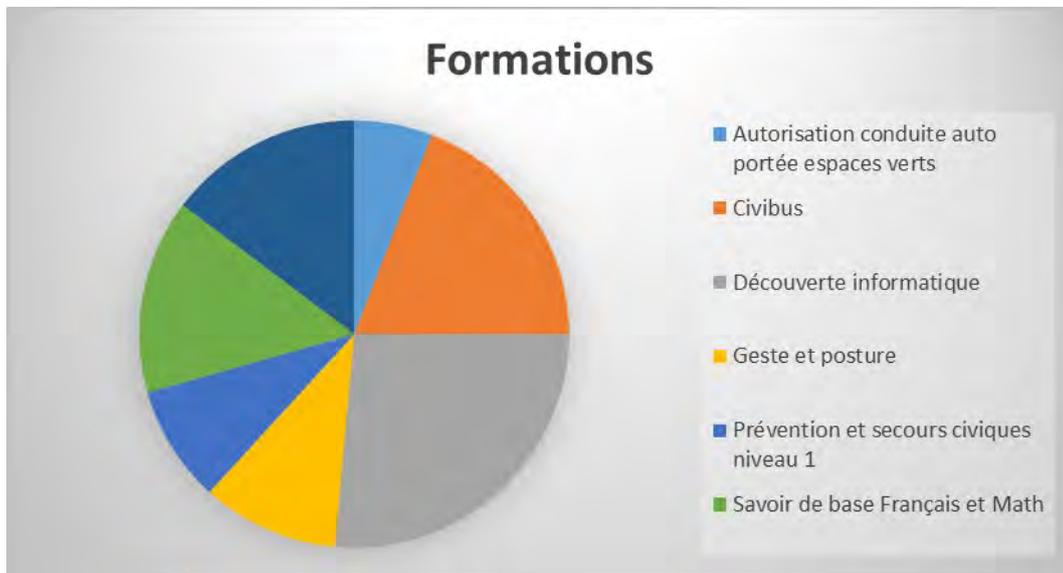
Son arrivée a également permis de réactiver les partenariats autour de la santé et d'imaginer des actions collectives à mettre en œuvre mais aussi de permettre des accompagnements individuels plus adaptés, le cas échéant.

On note la difficulté de pourvoir les postes vacants, notamment à la vue des salaires proposés nettement inférieurs à d'autres secteurs.

7. LES FORMATIONS :

68 personnes ont pu bénéficier d'une formation au sein de l'ESAT encore cette année sur 8 formations différentes.

Les formations sont en lien avec l'activité professionnelle et peuvent être spécifiques à un atelier, par exemple, la formation sur un logiciel utilisé dans le cadre de l'activité au sein d'un atelier.



8. LES PARTENARIATS :

Les partenaires de l'ESAT sont toujours aussi multiples. Ils vont des clients donneurs d'ordre jusqu'aux partenaires et financeurs.

Sur l'année 2022, nous avons poursuivi nos liens avec les Foyers d'Hébergement, le SAVS, le SAAD, l'EA mais aussi avec l'ensemble des structures de l'APEI de Chambéry sans oublier les parents, les représentants légaux avec qui nous avons œuvré ensemble à l'accompagnement, à la sécurité et la santé des personnes accueillies.

Cette année, 17 duo Day ont pu être organisés grâce à l'engagement de Paul Albert RAPHIN, chargé d'insertion et de formation, qui a tenté de faire correspondre le plus possible les demandes des travailleurs avec les entreprises susceptibles de les accueillir. Ainsi, il a pu développer le réseau en démarchant d'autres entreprises et nous avons pu assister à de belles rencontres.

Nos partenaires : Mairie de Chambéry, Bibliothèque Georges Brassens, Gendarmerie, l'entreprise d'entretien d'espaces verts Clément BESSON, le coiffeur Duo Coiff, Placoplâtre, Malraux dont La Base, Médipole, le Jardin des plantes, Bollhoff.

Le collectif des ESAT & EA 73 se réunit régulièrement et permet de mener différents projets et réflexion : projet avec la MDPH ; travail sur le RSFP ; mise en relation avec les entreprises via des salons ; mise en place d'un outil commun d'évaluation des compétences professionnelles....

9. LES PERSPECTIVES 2023 :

L'année a vu également des changements législatifs avec le plan de transformation des ESAT et ses décrets d'application qui devraient modifier le paysage de nos interventions et accompagnements dans les années à venir.

<https://handirect.fr/parcours-professionnel-en-esat-un-decret-valide-la-derniere-etape-du-plan-de-transformation/>

<https://www.andalcat.org/index.php/article/autres/249/document-falc-sur-le-plan-de-transformation-des-esat.html>

Pour 2023, les projets se poursuivent et on peut notamment citer :

- Préparation à l'évaluation / Audit de l'HAS.
- Mise en place de l'Instance Représentative des Personnes Accompagnées et du délégué des personnes accompagnées.
- Mise à jour du règlement de fonctionnement.
- Mise à jour du Projet d'établissement.
- Mise en place d'un nouveau projet personnalisé (incluant le projet de vie et une évaluation professionnelle en lien avec le code ROM métier).
- SERAFIN.
- Indicateurs du plan de transformation des ESAT.
- ...

Le plan de transformation des ESAT est un vrai défi dans l'inclusion. Ce plan de transformation des ESAT engagé depuis plusieurs années et mis en place par les politiques publiques en 2022 (associé aux objectifs du CPOM), nous invite à modifier nos pratiques dès 2023. L'ESAT souhaite mettre en place ce plan le plus sereinement possible pour les personnes accompagnées au sein de sa structure. L'ESAT sait pouvoir compter sur l'engagement de l'ensemble des professionnels mais aussi sur l'ensemble des personnes qui font vivre l'APEI de Chambéry. Un grand merci à elles.



Rapport d'activité 2022, présenté par Monsieur Laurent CRETEUR, Directeur

1. AGREMENT – EVOLUTION :

Le Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile a été créé le 01 juin 2015 par publication de l'agrément SAP775653280. Il commence réellement en mai 2016 avec les premières interventions d'un agent de service intérieur en hygiène.

Le service est enregistré au répertoire des SAP du Conseil Départemental de la Savoie. Le choix de l'APEI est de prioriser les interventions du SAAD aux personnes en situation de handicap, cœur de métier de l'APEI.

Le SAAD a pour mission :

- * Assurer les actes de la vie courante :
 - ↳ Entretien courant des pièces habitables (à l'exclusion des gros travaux de maison).
 - ↳ Entretien du linge, repassage, petits travaux de couture, aide ou accompagnement aux courses, aide ou accompagnement à la confection des repas.
- * Maintenir l'hygiène corporelle :
 - ↳ Aide ou surveillance lors de la toilette courante (hors actes de manutention médicaux).
- * Accompagner la personne :
 - ↳ Lors des courses, dans les démarches administratives, dans les déplacements, aide à la marche, promenade.
- * Soutenir la personne :
 - ↳ Prévenir et rompre l'isolement, entretenir le lien social et familial, écouter et discuter avec la personne âgée, stimuler intellectuellement et psychologiquement la personne.

Depuis janvier 2018, nous sommes reconnus par le Conseil Départemental et autorisés à percevoir l'APA ce qui permet de financer des heures de ménage à des personnes âgées en situation de handicap.

Depuis 2020, le SAAD s'est professionnalisé avec l'emploi d'une personne qualifiée (TISF).

En 2021, le SAAD avait une activité trop faible, le challenge était de le développer très rapidement afin de pouvoir pérenniser son fonctionnement. Malgré le renfort de 2 AES à mi-temps, le SAAD n'a pas réussi à se développer.

En 2022, le SAAD a connu ses premières difficultés avec le départ des 2 AES et du chef de service. Une AES est partie en 03/2022 puis en 04/2022, c'est la seconde AES qui est partie sur un autre établissement en même temps que le chef de service qui lui est parti pour une longue absence maladie. Enfin, le dernier professionnel en poste (Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale – T I S F -), s'est absenté (long arrêt maladie) en 05/2022. Les difficultés de recrutement dans le secteur médico-social n'ont pas permis de faire fonctionner correctement le service (régularité et qualité des passages des intérimaires).

Bilan, en 2022, le faible développement de 2021 et les absences des professionnels en 2022 ont mis en évidence la fragilité de ce service. Les différentes analyses et benchmarking ont montré que le SAAD n'était pas viable et que son déficit est structurel.

Le bien-être de la personne accompagnée est et a toujours été la priorité de l'APEI de Chambéry et du SAAD. Soucieux de poursuivre l'accompagnement de l'ensemble des personnes, le SAAD de l'APEI a fait le choix de proposer aux personnes sous contrat de poursuivre avec le SAAD de l'ADMR le 11/08/2022. Une négociation avec l'ADMR de Chambéry a permis de conserver les mêmes prestations avec le même tarif que le SAAD de l'APEI. A noter que l'ensemble des bénéficiaires sont désormais accompagnés par l'ADMR.

C'est à contrecœur que le SAAD s'est arrêté de fonctionner.

2. LA POPULATION ACCUEILLIE :

Conformément à la législation en vigueur, le SAAD assure des prestations d'aide à la personne pour les actes essentiels de la vie quotidienne (ménage, aide au repas, courses...).

Le SAAD a accompagné 12 bénéficiaires en 2022 de janvier à août puis tous les bénéficiaires sont passés sur le SAAD de l'ADMR.

3. LES ACTIVITES :

Le SAAD propose des prestations d'hygiène des locaux mais également de l'accompagnement aux courses, de l'aide à la cuisine, du repassage, des opérations de tri... afin de répondre aux demandes de nos bénéficiaires.

Le SAAD s'est doté de contrats types et se met en conformité avec les exigences du Conseil Départemental et de la loi 2002-2.

En 2022, le SAAD a constaté un déficit de 32 K€. Pour rappel en 2021, le SAAD avait un déficit de 26 K€.

4. LES RESSOURCES HUMAINES :

Hormis la direction de ce service, l'équipe du SAAD est relativement jeune (2 ans d'ancienneté).

Le SAAD est sous la responsabilité d'un chef de service (absent depuis avril 2022).

La TISF, à temps plein, assure les interventions et l'administratif de ce service, cette personne a été absente de 05/2022 jusqu'à la fin de l'année et à son retour, un reclassement professionnel a été demandé par le médecin du travail.

Une AES, en formation professionnelle, vient renforcer l'équipe, cette salariée est absente depuis avril 2022.

Enfin, une autre AES a été employée en renfort de cette équipe, elle a démissionné en 03/2022.

Le SAAD bénéficie de l'appui de l'APEI (Comptabilité, Ressources Humaines, Informatique...) mais également de l'ESAT (Direction, Maintenance...). Il n'y a plus de salariés ni de bénéficiaires depuis le 10/08/2022.

5. LES FORMATIONS :

Il n'y a pas eu de formations en 2022.

6. LES PERSPECTIVES :

En 2023, le SAAD va être administrativement fermé.



Rapport d'activité 2022, présenté par Monsieur Laurent CRETEUR, Directeur

1. AGREMENT – EVOLUTION :

La persistance d'écarts durables de taux d'emploi et de niveau de formation des personnes en situation de handicap avec le reste de la population active appelle un profond renouvellement de nos approches des leviers de la politique d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap, pour faire vivre une société du travail pour tous plus inclusive.

C'est le sens des transformations inscrites dans la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui, outre la réforme de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, vient renforcer le cadre d'intervention des entreprises adaptées.

- 1- Une ambition double : conforter le modèle des entreprises adaptées tout en innovant pour faciliter les transitions professionnelles et permettre un doublement des possibilités de parcours en entreprises adaptées d'ici 2022.
- 2- Une exigence : une mobilisation et une coopération renforcées à tous les niveaux avec le service public de l'emploi, les autres acteurs de l'insertion et de la formation ainsi que tous les acteurs économiques des territoires.
- 3- L'accompagnement du déploiement du nouveau cadre d'intervention des entreprises adaptées sur l'ensemble du territoire.

Pour plus d'informations :

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/instruction_2019_42t0_2_.pdf

2. LA POPULATION ACCUEILLIE :

Les personnes accueillies ont le statut de salarié et sont soumises aux mêmes règles que les autres salariés en matière de droit à congé, protection sociale et cessation du contrat de travail.

L'Entreprise Adaptée bénéficie des services de l'ESAT pour l'accompagnement des TSH et notamment l'intervention régulière de l'assistante sociale mais également plus ponctuellement de l'infirmière et de la psychologue.

2 salariés de l'EA ont été mis à disposition en milieu ordinaire de travail dans un secteur différent de l'imprimerie ; Il s'agit de l'hygiène des locaux.

3. LES ACTIVITES :

L’Imprimerie de Savoie réalise des travaux d’impression offset et numérique, entêtes de lettres, enveloppes, cartes commerciales, carnets, brochures, dépliants, pochettes, imprimés... Des clients institutionnels, collectivités locales, associations, administrations, particuliers et entreprises confient leurs travaux d’impression aux talents de notre équipe d’ouvriers des arts graphiques.

Solidaire de la préservation de l’environnement, l’Imprimerie de Savoie est labellisée « Imprim’Vert » depuis 2009, (encres végétales, papiers aux normes PESC, laboratoire numérique).

L’imprimerie, par l’intermédiaire de l’ESAT a fait l’acquisition d’une nouvelle presse offset HUV Komori 4 couleurs + vernis et de format 4 poses (format double de la presse Heidelberg) en remplacement d’une presse offset 2 couleurs. Cette nouvelle presse a permis de développer notre offre commerciale (tirage plus important, plus grand format, ouverture sur le marché du packaging). L’acquisition de cette presse a permis une augmentation de la production (en particulier des travaux de façonnage) ce qui s’est traduit par une hausse du chiffre d’affaires par rapport à 2021.

Cette presse nous a également permis d’arrêter la sous-traitance d’impression.

En 2022, le chiffre d’affaires est en forte progression (15%). Toutefois, l’année 2022 a également été marquée par une hausse du prix de l’énergie ainsi qu’une très forte augmentation des matières premières (papiers, enveloppes,...) et des pénuries régulières de certains papiers nous empêchant d’honorer certaines commandes de nos clients.

Toutes ces hausses des charges de l’imprimerie qui n’ont pu être répercutées en totalité sur nos clients ainsi que la nouvelle presse n’a pas permis à l’imprimerie de dégager un résultat positif malgré le bon résultat de chiffre d’affaires.

Le résultat de l’année 2022 se solde par un déficit de 51 K€.

4. LES RESSOURCES HUMAINES :

La synergie entre l’imprimerie et certains ateliers de l’ESAT s’est poursuivie et intensifiée sur des travaux de façonnage ou d’aide aux conducteurs offset.

Au niveau des ressources humaines, on note une longue absence maladie puis temps partiel thérapeutique d’une salariée du façonnage, ainsi qu’une longue absence de l’opérateur PAO. Nous avons été obligés de faire appel à un prestataire extérieur PAO pendant plusieurs mois, entraînant une augmentation des coûts.

Les effectifs représentent 10,6 ETP.

► 8 salariés avec une RQTH :

- 1 opérateur PAO.
- 2 conducteurs Offset.
- 2 salariés en travaux de finition et de façonnage.
- 1 chauffeur livreur.
- 2 salariés détachés sur l’établissement 23 – hygiène des locaux.

- ▶ 3 encadrants :
 - Cheffe de service (détachée de l'ESAT).
 - 1 secrétaire commerciale.
 - 1 moniteur principal, responsable de la production.
 - 1 conducteur Offset.

Des salariés de l'ESAT et du siège interviennent également pour l'Imprimerie : Direction, Service d'Appui à l'Accompagnement de l'ESAT, Ressources Humaines, Comptable, Secrétariat. Ils interviennent entre autres, sur les activités commerciales, facturation clients et comptabilité ...

5. LES FORMATIONS :

En 2022, les formations se sont centrées sur la nouvelle presse KOMORI.

6. LES PERSPECTIVES :

En complément de l'achat de la nouvelle presse offset en 2022, il est prévu l'acquisition sur le premier trimestre 2023 d'un nouveau CTP plus perfectionné en remplacement de notre ancien CTP pour la réalisation des plaques offset.

Une personne accueillie à l'ESAT a intégré l'équipe de l'imprimerie en début d'année 2023 au sein de l'atelier façonnage et il est prévu des stages pour différentes personnes actuellement accueillies à l'ESAT en vue de leur intégration dans l'atelier imprimerie/façonnage.

L'imprimerie a des frais de structure importants (les investissements sont lourds et leurs renouvellements nécessaires pour garder une qualité d'impression).

L'imprimerie de Savoie à un chiffre d'affaires qui ne permet pas de dégager des excédents. L'imprimerie peine à être à l'équilibre.

L'imprimerie de Savoie est sur un marché de type Niche et ultra concurrentiel (impression via le Web ; guerre des prix...)

L'Imprimerie de Savoie, de par sa spécificité, ne permet pas de mise à disposition dans les autres imprimeries (qui sont nos concurrents directs).

L'imprimerie de Savoie requière des professionnels avec une formation spécifique importante (conducteur d'offset ; façonnage) qui ne permet pas de travailler dans d'autres entreprises ou de trouver du travail hors de l'imprimerie.

Le CA de l'APEI ayant validé en octobre 2022 le passage de l'activité imprimerie en ESAT et la fermeture de l'Entreprise Adaptée, l'année 2023 verra la fermeture de l'EA, l'intégration de l'activité imprimerie/façonnage à l'ESAT et le reclassement des salariés de l'EA vers l'ESAT, autres établissements de l'APEI, autres EA ...

Toute l'équipe de l'IDS remercie les membres du conseil d'administration, et plus largement l'association APEI de Chambéry pour leur soutien.

Rapport d'activité 2022, présenté par Monsieur Guillaume WEPPE, Directeur

1. AGREMENT – EVOLUTION :

Ouvert 365 jours par an pour 101 places comprenant 4 places d'hébergement temporaire.
Le foyer d'hébergement est réparti en 4 sites sur Chambéry, depuis avril 2018.

Sites	Effectif	Hommes	Femmes	moyenne d'âge	Bénéficiaires de protection juridique	Travailleurs	Retraités ou sans activité à caractère professionnel	temps partiel	Logement hébergement temporaire
Montjay/ Côté verger	42	26	16	42	36	30	11	11	2
Ryviéraz	41	24	17	40	31	37	4	10	1
Albanne	14	7	6	26	8	13	0	0	1
Total ou moyenne permanent	97	57	39	36	75	80	15	21	4

2. ACTIVITE :

En 2021, l'activité réelle d'hébergement permanent était de 35 024.

En 2022, elle est de 34 671, soit un taux d'occupation de 95,06 %.

En 2022, l'activité réelle d'hébergement temporaire est de 372 journées, contre 355 en 2021, donc en légère hausse. On peut observer que cette dernière reste encore inférieure au prévisionnel 2021 (876 journées). Le début d'année 2022 a été marqué par la fermeture des hébergements temporaires face aux difficultés liées à la COVID, puis aux difficultés de recrutement RH. Depuis septembre 2022, l'activité en hébergement temporaire a nettement augmentée, proche d'un taux de 60% ce qui permet d'une part de répondre aux besoins de répit et de projets d'orientation de personnes et de leurs proches.

Au global (permanent et temporaire), l'activité réalisée en 2022 est de 35 043 jours, contre 35 024 en 2021, en légère hausse. Toutefois, l'activité reste inférieure au prévisionnel qui est de 35 573.

Le déficit de journées est essentiellement dû à la crise sanitaire et tension RH, et également à l'activité encore faible en 2022 sur l'hébergement temporaire.

3. LES PERSONNES ACCOMPAGNEES :

L'année 2022 est marquée par le départ en retraite de Laurence YQUEL, remplacée par un nouveau Directeur au 1^{er} janvier 2022, Guillaume WEPPE. Egalement, en 2022, il y a eu la promotion interne de Laure TRUNFIO (relais RH) sur la fonction de Manager (cheffe de service) à compter du 1^{er} Janvier 2022, en remplacement d'Agnès ROSSET (partie à l'ESAT). En outre, suite au départ de la cheffe de service de Montjay/Côté Verger, un choix a été fait de réorganiser l'équipe managériale, de créer une nouvelle fonction de Cadre Responsable Plannings qui est venue soulager les 2 managers de la gestion des plannings et leur permettre de se consacrer à temps plein sur les projets personnalisés, l'accompagnement des équipes au quotidien et dans les projets, ainsi que poursuivre et développer la collaboration avec les familles et les partenaires.

La nouvelle direction et cadres, s'inscrit dans la continuité du Schéma Départemental, du PAG de l'APEI de Chambéry et des projets portés au niveau du périmètre FH, SAVS et Habitat Accompagné.

En lien avec les orientations du PAG et les fiches actions du CPOM, la création d'un Dispositif Habitat et Vie Sociale a été validée par le Conseil d'Administration en juin 2022, présentée au CVS, aux professionnels et familles, avec une mise en œuvre opérationnelle programmée sur les 5 ans.

Dans la continuité des actions déjà engagées par l'APEI de Chambéry depuis plusieurs années en réponse à l'évolution des besoins des personnes en situation de handicap vivant dans le bassin chambérien, ce projet de dispositif a pour enjeu de poursuivre et développer la logique de parcours et des solutions alternatives en termes de logements et de prestations, en dehors des places traditionnelles en Foyer d'Hébergement.

Ce Dispositif Habitat et Vie Sociale (DHVS) s'appuiera sur les compétences de l'APEI de Chambéry, notamment :

- ✚ Les orientations de l'APEI en termes de parcours de vie (construire une maison qui permette à chacun de s'épanouir), de société incueillante et d'ouverture et ancrage sur le territoire.
- ✚ Les actions entreprises en termes de GPEC et d'évolution managériale, en lien avec la charte des valeurs de l'APEI de Chambéry.
- ✚ L'expérience de l'Habitat Accompagné et du SAVS.
- ✚ Le développement récent de solutions d'hébergement en résidence autonomie en partenariat avec le CCAS de Barby et le CCAS de Chambéry.

- ✚ La mise en place de la fonction de coordination de projets sur le FH en relais des Managers et le développement de la fonction coordination des parcours sur le SAVS et l'Habitat Accompagné.
- ✚ Le réseau de partenaires développé par le Foyer d'Hébergement, le SAVS et l'Habitat Accompagné.
- ✚ L'inscription territoriale de l'APEI de Chambéry sur le bassin chambérien et les communes proches.
- ✚ Les autres ESMS du territoire en termes d'appui ressources logistiques, humaines et de partage de compétences.
- ✚ Le dispositif Campus de l'association en matière de formation et sensibilisation de l'ensemble des acteurs au handicap.
- ✚ Un plan de formation partagé.

L'enjeu du Dispositif Habitat et Vie Sociale est de proposer à la personne en situation de handicap un parcours de vie fondé sur son autonomie et son inclusion dans la cité, dans tous les aspects de sa vie en mettant à disposition un logement/hébergement, adapté à ses souhaits et ses capacités, associé à un accompagnement individualisé, participatif et partagé.

Le schéma suivant permet de visualiser le DHVS dans sa projection à 3-4 ans.

L'idée est que la personne puisse choisir le type d'hébergement ou de prestations qu'elle sollicite auprès du DHVS, avec plusieurs choix possibles.

De fait, le DHVS doit pouvoir permettre d'apporter les réponses adaptées aux attentes et besoins des personnes, en recherchant toutes les solutions possibles, internes au DHVS ou dans le réseau extérieur, le droit commun.

Donc plus le DHVS est souple, plus les réponses seront possibles et adaptées.

**Dispositif
Habitat et Vie
Sociale**

COORDINATION DES PROJETS ET DES PARCOURS

Type d'hébergement et de prestations sollicités par la personne accompagnée auprès du DHVS	Choix de la part des personnes		
	Personne 1	Personne 2	Personne 3
Résidence collective type FH			✓
Résidence autonomie pour personnes vieillissantes		✓	
Habitat Accompagné, Inclusif	✓		
Logements de droit commun avec SAVS et autres prestataires	✓	✓	✓
Résidence en Habitat Partagé pour personnes vieillissantes TH	✓		✓
Répit		✓	
SAJ		✓	✓
GEM	✓	✓	
FDV		✓	
Prestations de participation sociale	✓	✓	
Prestations d'autonomie	✓	✓	✓
Prestations de soins	✓		

Accompagnement souple et innovant, libre choix, pouvoir d'agir, autodétermination et inclusion

❖ **MONTJAY :**

A Montjay, en 2022, les résidents, professionnels et familles ont pu apprécier la fin de la crise sanitaire et des contraintes d'isolement, de restrictions afin de progressivement se réinscrire dans une vie sociale pleine et entière. Les activités en commun ont pu reprendre, ce qui est un soulagement pour tous.

Egalement, les résidents ont pu relancer les invitations sur les sites.

Par ailleurs, il y a eu la reprise en milieu d'année de l'hébergement temporaire. Le 2ème logement sur Montjay, après le départ d'un résident qui occupait la chambre en hébergement permanent, a pu reprendre sa fonction temporaire.

Il y a eu par contre des départs de salariés, ce qui a pu déstabiliser des personnes accompagnées, notamment le temps d'apprendre à se connaître et à faire confiance.

Cela a aussi déstabilisé les professionnels, demandant de former les nouveaux et aussi de garantir la continuité de l'accompagnement. Nous pouvons fortement les remercier pour cette implication. Plusieurs nouveaux salariés ne sont pas diplômés, ce qui demande à les inscrire dans une formation à venir, engagement fort de l'APEI de Chambéry.

A ce jour, l'équipe se stabilise et nous pouvons remercier également les nouveaux salariés de la confiance qu'ils ont en l'APEI de Chambéry, dans un contexte de tensions RH et de pénuries de candidats dans le secteur médico-social.

❖ **RYVIERAZ :**

Il y a eu quelques situations Covid pour cette année mais la mise en place et le suivi du protocole a été bien respecté sans inquiétude.

Il y a également eu la reprise des activités communes (thé dansant, anniversaire, sorties...).

Les journées participatives ont repris pour le bonheur de tous avec le repas convivial du midi tant attendu par les personnes accompagnées, professionnels et parents.

Il y a eu le départ d'une personne accompagnée à la résidence MONFERINE, accompagnement qui a été bien préparé avec un suivi par un éducateur de la résidence en plus du SAVS pour faciliter son intégration et l'accompagner au mieux dans ce nouveau projet.

❖ **L'ALBANNE :**

Il y a eu le départ de 2 résidents vers l'habitat inclusif de la résidence Ryvièraz, ainsi que la réintégration au foyer de L'Albanne d'une résidente qui avait quitté le site de Montjay en 2019.

Deux autres personnes accompagnées ont été accueillies à la résidence Côté Verger suite au départs de 2 autres résidents pour la Monférine. Les places vacantes de L'Albanne ont été occupées par une personne venant de L'IME et une autre qui était accompagnée par OVH.

En juillet 2022, le FH de L'Albanne a accueilli en urgence (situation complexe) une personne avec des Troubles du Spectre de l'Autisme, orientée par le CHS. Elle occupe actuellement le logement dédié à l'HT le temps de trouver une solution adaptée aux besoins de cette personne. L'accompagnement est assuré conjointement avec l'équipe de l'Albanne et plusieurs partenaires : la PAM 73, l'EMAAS, le CMP d'Aix-les-Bains et différents intervenant libéraux.

L'hébergement temporaire :

Le Foyer d'Hébergement dispose de 4 places temporaires, dont les objectifs répondent au :

- Répit des aidants familiaux.
- Répit pour la personne en situation de handicap et/ou son entourage (séjour de rupture avec son environnement habituel).
- Préparation à vivre en foyer dans le cadre du parcours de vie de la personne.

L'hébergement temporaire a repris pleinement en septembre 2022, après une période de fermeture et de reprise de l'activité.

4. LES BESOINS ET LES PRESTATIONS :

Les besoins et prestations prioritaires en 2022 :

- ✓ Les accompagnements en matière d'autonomie, dont l'hygiène corporelle et des logements, ont été développés afin de garantir une meilleure qualité de vie aux personnes.
- ✓ Les liens avec les proches, les familles ont pu se développer et s'améliorer, dans un contexte où la place de l'autodétermination a beaucoup été questionnée avec une nécessité de garantir les droits et libertés des personnes et de garantir également un partenariat avec les familles et proches.
- ✓ La procédure de sécurisation du circuit du médicament a été actualisée et renforcée, ainsi que des actions de préventions buccodentaires et de santé générale, pour sécuriser et améliorer la santé des personnes accompagnées.
- ✓ La reprise des repas collectifs et des repas pédagogiques les week-ends a permis de renforcer le vivre ensemble.
- ✓ Après une période de crise sanitaire, la participation sociale a pu se développer à nouveau, avec par exemple le fait de réapprendre à s'inscrire dans le réseau social, dans des activités extérieures, de réapprendre à être en collectif...
- ✓ La relance des projets personnalisés en lien avec les familles et les personnes accompagnées, fortement attendue.

5. LE CONSEIL DE LA VIE SOCIALE :

4 CVS ont eu lieu en 2022.

Les thématiques qui ressortent le plus sont : la qualité des repas, les aménagements intérieurs, le réseau et le matériel informatique, la situation sanitaire et RH (absences, vaccination...), les activités sportives, les animations, la vétusté des locaux du FJT où il y a le site de l'Albanne, les fameux pigeons envahisseurs, l'installation d'un terrain de boules.

Un vrai travail collaboratif et dynamique a permis de répondre favorablement à la majorité des problématiques, et pour d'autres d'apporter des explications en cas de non faisabilité.

En 2022, il y a eu le renouvellement des membres du CVS avec des élections en fin d'année.

C'est important de remercier les membres du CVS précédent, de leur implication sérieuse et engagée.

C'est aussi l'opportunité de féliciter les nouveaux élus pour cette belle aventure à vivre ensemble.

6. LES RESSOURCES HUMAINES :

Une année 2022 marquée par une crise nationale RH qui a impacté le Foyer d'Hébergement, avec un turn-over important, des difficultés de recrutement de personnels, des nouveaux profils de jeunes professionnels (et moins jeunes) qui n'envisagent plus de rester sur un CDI à moyen terme, avec une vision court terme, un besoin d'équilibre de vie personnelle et professionnelle souvent difficile à concilier en FH du fait d'horaires de travail en coupé, matin et soir, le travail le week-end, pas de congés trimestriels. Cette crise RH touche également les personnels administratifs, techniques, RH, qui ont le sentiment de ne pas être valorisés financièrement (Laforcade et autres) ce qui rend difficile le recrutement face à une concurrence souvent plus intéressante en termes de salaires.

Toutefois, l'APEI est fortement engagée dans une politique de recrutement, de valorisation de son savoir-faire au service des personnes en situation de handicap et leurs familles/proches. Ainsi, nous arrivons à attirer sur le FH, à recruter, en essayant de renforcer la QVT (Qualité de Vie au Travail), la mise en place d'une organisation favorisant le télétravail, des semaines de travail ajustées (4 jours par exemple, des périodes de repos de 3 ou 4 jours...)

L'APEI s'investit également sur sa marque employeur, avec une réelle volonté de donner du sens aux missions de chacun, que chaque professionnel puisse contribuer aux projets et à la qualité de vie des personnes.

L'effectif en personnel sur le foyer d'hébergement est de 53,74 ETP en 2022.

L'équipe de professionnels du Foyer d'Hébergement est répartie sur 4 sites. Ils accompagnent les résidents dans leur vie sociale, le maintien de leur autonomie et en lien avec les infirmières, accompagnent pour des rendez-vous médicaux et paramédicaux.

En 2022, un choix a été fait de renforcer les missions de coordination de projets personnalisés en positionnant les éducateurs spécialisés de plus en plus dans cette fonction essentielle afin de garantir la cohérence et la mise en œuvre des objectifs issus des projets personnalisés.

Pour ce faire, un travail sur la fiche de fonction a été démarrée pour formaliser une fiche de fonction commune et définissant ces nouvelles missions issues du référentiel métier d'éducateur spécialisé de 2018, et aussi les recommandations des bonnes pratiques de la loi 2002-2 et de la Haute Autorité de Santé.

Les coordinateurs ont des temps dédiés, 8h à 10h par semaine, ont également un bureau dédié par site, des temps de réunions transversales entre coordinateurs sur le Foyer d'Hébergement et petit à petit avec le SAVS et l'Habitat Accompagné. Cela permet de construire une fluidité de parcours.

Les accompagnants (moniteur-éducateur ou AES/AMP, maîtresse de maison) quant à eux mettent en œuvre les accompagnements adaptés aux besoins des personnes que ce soit au quotidien, dans la participation sociale et le développement personnel. Un travail est aussi en cours sur les fiches de fonction, en lien avec le travail réalisé au niveau global APEI de Chambéry.

Sur l'Albanne, il y a une nouvelle organisation du travail : les membres de l'équipe accompagnante (AES, ME et ES coordinateur) ne font plus de nuits couchées, l'équipe de nuit de l'Albanne a été renforcée, un 3ème surveillant de nuit a été recruté.

Pour Côté Verger, l'année 2022 a été compliquée pour la petite équipe composée de 3 professionnels avec des absences, et malgré le remplacement de ces 2 professionnels qui a été assuré par des CDD, le pôle remplacement et l'intérim. Cette instabilité a eu un impact sur la continuité de l'accompagnement et la réalisation des projets personnalisés.

2 managers sont responsables des sites, chacun avec un périmètre dédié, mais surtout avec une réelle volonté de travailler ensemble en transversalité afin de construire des projets, des outils, et une logique parcours cohérente et la plus proche des besoins des personnes accompagnées et leurs familles. Ils sont tous les deux responsables des parcours de vie et des projets personnalisés, de l'organisation sur les sites pour y répondre et des partenaires et prestations externes nécessaires également. Ils ont une place essentiellement sur le terrain, auprès des équipes, des personnes accompagnées et proches.

La nouvelle cadre Responsable Plannings a quant à elle, la mission de co-construire avec les équipes et les managers les plannings pour garantir les parcours de vie des personnes accompagnées, et aussi la Qualité de Vie au Travail des professionnels. Ses priorités sont de toujours répondre aux besoins des personnes et à faire évoluer les plannings en fonction.

En 2022, il y a eu aussi l'affectation d'une nouvelle assistante aux parcours administratifs sur le site de la Ryvieraz et le SAVS, afin de renforcer la qualité et le suivi des dossiers administratifs, l'accueil, et le soutien auprès de la manager du site. Elle a aussi une fonction d'appui auprès des membres du CVS au besoin. Cette nouvelle fonction a permis en parallèle de renforcer aussi la présence de la deuxième assistante administrative sur Montjay, Côté Verger et l'Albanne.

En 2022, avec l'arrivée de nouveaux salariés, un gros travail des managers a été de les accompagner sur leur prise de poste et sur le travail d'équipe, le fait d'apprendre à travailler ensemble dans un objectif commun qui est l'accompagnement des résidents.

Egalement, l'objectif fixé avec les professionnels est de se recentrer sur le lien avec les familles avec aussi beaucoup de rencontres et contacts téléphoniques informels en dehors des rencontres autour de l'avenant du contrat de séjour.

La réorganisation des accompagnements est en cours avec des nouveaux questionnements autour de l'autodétermination et du pouvoir d'agir.

Depuis cette fin d'année, les équipes sont plus stables.

Ce qu'en disent les résidents :

- « Du changement, toujours de nouvelles personnes, je ne savais plus qui était mon référent.
- J'espère que ça ne va plus changer !
- J'aimais bien ceux qui sont partis c'est triste quand un éducateur part.
- Les nouveaux sont gentils ».

Ce qu'en disent les professionnels :

- « Difficile d'organiser le suivi des projets des personnes accompagnées quand les collègues bougent ou viennent juste d'arriver.
- Le manque de formation ou la prise de connaissance d'un fonctionnement FH demande du temps dans la mobilisation autour des projets.
- Il faut apprendre à travailler ensemble.
- Trouver une nouvelle cohésion d'équipe, cela va se faire mais il faut du temps.
- Je suis motivée et le travail me plaît.
- J'adore le contact et le lien avec les résidents et les familles ».

7. LES FORMATIONS :

Le plan de formation 2022 :

- Formation Sauveteur Secouriste au Travail
- Formation sécurité incendie
- Exercices d'évacuation incendie
- Formation bienveillance
- Formation AES en contrat d'apprentissage
- Communication Non Violente de niveau 1 et niveau 2
- Formation CAFERUIS pour un cadre manager
- Formation ME contrat d'apprentissage
- Formation « Travail avec les familles »
- Promotion de la santé mentale : concepts, ressources & outils
- Le diagnostic de l'adulte sans déficience intellectuelle
- Formation sur l'Autisme.

8. LES PARTENARIATS :

Le partenariat s'organise autour de la participation sociale et citoyenne, l'inclusion par le travail, le logement, les activités de sports et de loisirs et la santé.

Le partenariat avec le CDSA a permis de proposer des activités sportives et de bien-être en collectif aux résidents du FH.

9. COTE EVENEMENTIEL / LES FAITS MARQUANTS :

Une réunion avec les familles et les personnes accompagnées a enfin pu avoir lieu, ce qui a permis de se réunir pour partager les projets en cours, mieux faire connaissance et partager le verre de l'amitié ».

10. LES PERSPECTIVES :

L'évolution de la liste d'attente montre une baisse du nombre de demande d'admissions en Foyer d'Hébergement, ainsi qu'une évolution des profils : des jeunes qui ne souhaitent pas habiter en collectivité, mais plutôt en petit habitat partagé et en logement individuel avec des accompagnements à la carte, plus souples et moins « institutionnels ». Également, il y a de plus en plus de personnes qui ne souhaitent pas travailler en ESAT, ou à temps partiels.

Ces nouveaux besoins questionnent la mission initiale d'un FH et nous amènent à faire évoluer le projet d'établissement vers une logique de dispositif Habitat et Vie Sociale afin de proposer des prestations plus adaptées, souples, modulaires et innovantes.

En lien avec les fiches action du CPOM, la question du redéploiement de « places FH » en « places SAJ et SAVS », en solutions alternatives type « Habitat Inclusif », voire en « places Foyer de Vie », semble inévitable si l'on veut répondre aux nouvelles attentes des personnes en situation de handicap, tout en sécurisant les parcours avec des logements FH traditionnel et des partenariats structurés pour répondre aux besoins des personnes vieillissantes ou en perte d'autonomie.

Dans le cadre du CPOM, les négociations permettent de se projeter dans l'innovation de l'accompagnement, notamment avec la création d'un Dispositif Habitat et Vie Sociale, pour lequel, nous devons être attentifs afin qu'il soit le plus souple et évolutif possible pour toujours mieux répondre à l'évolution des attentes et besoins des personnes en situation de handicap.

Notamment, nous serons attentifs à ajuster l'offre de prestations actuelles en hébergement par des modalités moins « institutionnelles » et plus incueillantes / inclusives, comme le développement de places SAVS, habitat accompagné, SAJ, Foyer de Vie.

Nous souhaitons vivement évoluer vers un Etablissement d'Accueil Non Médicalisé (EANM) afin de promouvoir cette logique de parcours et cette souplesse modulaire.

En parallèle, nous poursuivons la recherche de locaux, logements adaptés pour apporter une réponse au projet d'évolution de l'Albanne au sein du FJT et dans le droit commun.

Egalement, nous poursuivons de l'adaptation de l'organisation aux personnes vieillissantes et/ou perte d'autonomie avec un nouveau partenariat avec le CCAS de Chambéry et les 2 résidences autonomie qu'il gère, la Résidence « Les Calamines » et la Résidence « Ma joie ». Des personnes accompagnées visiteront les résidences courant 2023 pour se projeter et préparer le départ du FH. Les partenariats avec les EHPAD seront aussi à développer.

Nous poursuivons encore et encore le développement des activités et animations en termes de vie sociale, de bien-être et santé et d'activités sportives, que ce soit dans le droit commun ou au sein même du Foyer d'Hébergement. Nous avons pu embaucher une éducatrice sportive et quelle belle réussite de voir les résidents s'investir dans les activités sportives et bien-être proposées, pour un nouvel élan sportif et social.

En outre, se poursuit le travail sur la transversalité entre les différents sites d'une manière globale, mais aussi entre Montjay et Ryviéraz de manière spécifique et entre l'Albanne et Côté Verger, par ailleurs. Cette transversalité s'organise autour des protocoles d'accompagnement, de soins en lien également avec l'IDE de l'ESAT, de la notion de coordination (groupes de travail en cours sur la fiche de poste, du processus PP...), l'organisation et la mutualisation de certains transports, le partage de compétences professionnelles, la possibilité de déménager d'un site à l'autre, ou encore permettre de renforcer ponctuellement une équipe grâce aux collègues d'un autre site.

Un travail en partenariat avec la gendarmerie et le Conseil départemental d'accès aux droits est en cours, avec des conventions signées au niveau APEI de Chambéry pour valoriser ces initiatives au service des personnes accompagnées.

Que de belles dynamiques qui se poursuivent et se développent.



Rapport d'activité 2022, présenté par Monsieur Guillaume WEPPE, Directeur

1. CONVENTION AVEC LE CONSEIL DEPARTEMENTAL – EVOLUTION :

En lien avec le décret sur l'Habitat Inclusif de 2019, l'APEI de Chambéry a été sollicitée par le Conseil Départemental de la Savoie pour intégrer la campagne de développement de l'Habitat Inclusif portée par la CNSA (Caisse Nationale de la Solidarité et de l'Autonomie). Une convention a été signée en janvier 2023 entre l'APEI de Chambéry et le Conseil Départemental.

Ainsi, l'Habitat Accompagné n'est plus financé par l'ARS mais dorénavant par le Conseil Départemental via ce que l'on appelle l'Aide à la Vie Partagée (AVP).

Ce nouveau financement permet de financer le vivre ensemble, des animations collectives au sein des habitats accompagnés de l'APEI de Chambéry, des activités de participation sociale avec les voisins, le quartier, ainsi que des accompagnements au maintien de l'autonomie.

Ce nouveau financement a permis d'embaucher 3 professionnelles dédiées à l'Habitat Accompagné et aussi de poursuivre le développement d'autres logements dont prochainement en juillet 2023, 3 logements à Cognin (et un quatrième pour un étudiant) et d'ici fin 2025, 6 autres logements à Bissy, anciennement sur le terrain de la Villa Renée.

2. LES PERSONNES ACCOMPAGNEES :

Les personnes sont avant tout des citoyens en situation de handicap et âgés de plus de 65 ans, habitant dans un logement individuel, privatif en proximité d'un espace de vie partagée avec les autres habitants dans un objectif de favoriser le vivre ensemble.

Les habitats sont à proximité des services et commerces, des transports en commun, afin de faciliter leur autonomie, inclusion et participation sociale.

Il existe différents types de logement : dans une résidence sociale, une résidence privée, par le biais de la location ou de la sous-location via l'intermédiation locative pour laquelle l'APEI de Chambéry a été habilitée.

A ce jour, il existe 19 logements au total, avec 21 personnes dans les logements, dont 2 couples, dont 1 avec enfant.

La localisation des logements est la suivante :

- ✚ Saint-Alban-Leysses : 3 studios aménagés et un logement pour un aidant (étudiant) dans un grand appartement comprenant un salon, une salle à manger, une cuisine équipée et une buanderie.
 - En Intermédiation locative avec Cristal Habitat.
- ✚ La Ravoire : 6 studios aménagés dans 2 appartements, avec un espace collectif par appartement, comprenant chacun une cuisine intégrée, 1 salle à manger commune et un balcon-terrasse.
 - En Intermédiation locative avec l'OPAC.
- ✚ Chambéry, sur le site de la Ryvieraz (proximité Foyer d'Hébergement) : 3 studios et un logement pour un aidant (étudiant). Le site dispose d'un espace commun et d'une buanderie accessible aux locataires.
 - En location directe avec l'APEI de Chambéry.
- ✚ Chambéry, sur le site de Côté Verger (proximité Foyer d'Hébergement) : 4 appartements de type 2 et 1 appartement de type 3. Le site dispose d'une grande salle commune partagée.
 - En Intermédiation locative avec Cristal Habitat.

Le profil des personnes :

31/12/2022	<20 ans	21 à 30 ans	31 à 40 ans	41 à 50 ans	51 à 64 ans	65 ans et +	TOTAL
Homme		5		2	4	3	14
Femme		1	1		1	2	5
TOTAL	0	6	1	2	5	5	19

31/12/2022	Situation de handicap	Personnes de plus de 65 ans	TOTAL
Nombre	14	5	19

31/12/2022	Nombre vivant précédemment dans un établissement médico-social	Nombre de personnes vivant précédemment à domicile
Nombre	4	15

3. L'ACTIVITE :

Par principe, il n'y a pas de taux d'activité.

Chaque habitant signe une convention individuelle avec le Conseil Départemental pour acter leur demande de bénéficier de l'Aide à la Vie Partagée selon des critères d'attribution inhérents à avoir soit une notification MDPH, soit être âgé de plus de 65 ans.

Les personnes doivent s'inscrire dans une réelle volonté du vivre ensemble, de partager avec les autres habitants des activités et animations.

En 2022, 19 personnes sont accompagnées par le Dispositif Habitat Accompagné de l'APEI de Chambéry. Ces 19 personnes bénéficient en 2023 de l'Aide à la Vie Partagée, ce qui permet de financer les animatrices et les différentes activités et matériels d'animation ou encore des prestataires d'animations ponctuellement.

2 personnes peuvent habiter dans un même logement et ne pas bénéficier tous les deux de l'Aide à la Vie Partagée.

En 2022, il y a eu 2 départs, le premier suite au décès d'une personne, remplacée par un résident du Foyer d'Hébergement. Le deuxième, suite à un déménagement d'un habitant pour un logement individuel, remplacé par un résident qui vivait au FH.

4. LES PRESTATIONS :

L'arrêté du 24 juin 2019 concernant l'habitat inclusif prévoit l'élaboration d'une charte co-construite avec les bénéficiaires. Elle est l'expression du projet de vie des personnes en situation de handicap souhaitant vivre dans l'habitat regroupé. L'objectif du projet de vie est de favoriser le « vivre ensemble ».

En 2022, un des accompagnements a donc été de formaliser avec les habitants des Projets de vie Sociale et Partagée.

Le Projet de Vie Sociale et Partagée prend en compte la participation volontaire des Habitants notamment ceux résidant en colocation. Il s'appuie sur les **4 piliers** identifiés dans l'arrêté :

- ✚ La sécurisation de la vie à domicile ;
- ✚ Le soutien à l'autonomie ;
- ✚ Le soutien à la convivialité ;
- ✚ L'aide à la participation sociale.

La Philosophie de l'Habitat Inclusif est donc de :

- ✚ Permettre aux personnes d'avoir un « chez-soi », leur proposer un habitat avec des lieux privés et partagés ;
- ✚ Rompre l'isolement, faciliter la cohabitation et le vivre ensemble : être en lien avec d'autres habitants tout en ayant la possibilité de pouvoir s'isoler chez soi ;
- ✚ Vivre en autonomie avec une garantie de sécurité, en favorisant l'inclusion sociale et citoyenne ;
- ✚ Permettre de se sentir bien chez soi, afin de favoriser l'estime de soi et le mieux-être ;
- ✚ Proposer un lieu ressource, offrant une sécurité tout en préservant la sphère privée ;
- ✚ Développer les liens entre les habitants du dispositif, favoriser le partage des compétences et la solidarité ;
- ✚ Donner les moyens à la personne de s'autodéterminer et le pouvoir d'agir sur elle-même et sur son environnement ;
- ✚ Répondre aux aspirations de la personne à laquelle la vie en établissement ne convient pas ou plus.

Les prestations proposées sont :

- ✚ Médiation avec d'autres personnes ou services (voisin, environnement proche, entre locataires...)

- ✚ Aide à la mise en relations avec autrui pour différentes démarches (administratives, techniques, par exemple) ;
- ✚ Orientation vers les personnes ou services en réponse aux besoins ;
- ✚ Lien avec familles et proches ;
- ✚ Coordination autour du plan d'aides et prestations ;
- ✚ Informations sur l'environnement ;
- ✚ Temps d'animation collective ;
- ✚ Aide ponctuelle sur la vie quotidienne ;
- ✚ Favoriser le lien social avec son environnement et ses voisins ;
- ✚ Echanges sur le vivre ensemble et les règles de cohabitation ;
- ✚ Liens et coordination administrative avec les partenaires ;
- ✚ Intervention sur les états des lieux d'entrée et de sortie, ainsi que sur les accueils ;
- ✚ Soutien moral ponctuel ;
- ✚ Sorties individuelles et collectives ;
- ✚ ...

Les habitants sont en contacts réguliers avec les voisins de l'immeuble et du quartier dans le cadre de temps de convivialité, de loisirs, de partage de services.

Les actions et activités proposées en 2022 dans le cadre du Projet de Vie Sociale et Partagée sont :

<p>Le projet prévoit la promotion de la participation des locataires à l'animation et à la gestion du dispositif : un Conseil des Habitants sera constitué.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Il est mis en place des réunions mensuelles pour débattre du projet de vie sociale et partagée, au sein d'une instance nommée « Conseil des Habitants ».
<p>Le Conseil des habitants, appuyé par l'équipe professionnelle propose différents types d'activités : de convivialité, sportives, ludiques ou culturelles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Passage 1 ou 2 fois / semaine sur l'HI des animatrices ✚ Organisation de fêtes des voisins de l'immeuble ✚ Course + Repas partagé raclette ✚ Atelier Crêpes ✚ Fêtes d'anniversaire ✚ Temps d'échanges / café ✚ Temps d'échanges / cuisine pâtisserie ✚ Régulations relations voisinage ✚ Réunions préparation et formalisation du Projet de Vie Sociale et Partagée ✚ Conseil des habitants, une fois par mois

	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Jeux de cartes ✚ Galette des rois ✚ Sorties communes vers les commerces de proximité ✚ Sortie Bowling organisée par les habitants ✚ Visite au GEM Oasis et participation aux activités proposées ✚ Balade dans l'environnement proche ✚ Sorties individuelles pour permettre de s'acclimater à la foule
Le dispositif vise en outre à développer l'entraide et la pair-aidance.	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Animation d'activités par les habitants eux-mêmes selon leurs expertises, aptitudes et centres d'intérêt, avec ouverture à des personnes extérieures ✚ Entraide entre les habitants dans la gestion du quotidien
Accès à l'autonomie	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Sollicitation, si l'habitant le souhaite, de demander l'intervention d'un service médico-social, un service d'aide à domicile, individualisé ou mutualisé avec les autres habitants ✚ Apprentissage de l'autonomie avec différents supports (ateliers, entraide, outils visuels...) ✚ Utilisation des outils de la réhabilitation psycho-sociale : entraînement aux habiletés sociales, entretenir son logement, préparer ses repas, se déplacer, faire ses courses, participer à la vie citoyenne et développer les interactions sociales ✚ Permanence téléphonique si besoin en soirée et week-end.
Accompagnements sur l'extérieur pour favoriser l'inclusion sociale et citoyenne	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Mobilisation des dispositifs de droit commun (commerces, administrations, associations, centre socioculturel, ...) et des ressources du territoire ✚ Participation à des activités en milieu ordinaire, possibilité pour les habitants de réaliser du bénévolat dans les associations locales, ...

Le schéma suivant synthétise l'utilité sociale de l'Habitat Inclusif :



5. LE CONSEIL DES HABITANTS ET EVALUATION SATISFACTION

Le Conseil des Habitants rassemble pour chaque Habitat Accompagné, les personnes y habitant.

Il repose sur une participation volontaire des personnes.

Une animatrice est présente pour aider à l'animation, mais l'idée est que les personnes animent par elles-mêmes et définissent les projets d'activités et de partage.

Moyens dédiés	Fréquence	Critères d'évaluation	Observation(s)
Enquête de satisfaction orale ou papier	Après chaque activité ou évènement	Le rythme, la fréquence, la proximité,	Les ressentis sont exprimés tout de suite et tracés après chaque évènement. Ils sont tracés dans un cahier de liaison (one note)

Les habitants apprécient les passages des animatrices. Un temps de mise en confiance et d'accroche a été nécessaire pour sensibiliser les locataires à la participation des temps collectifs.

Les personnes apprécient les propositions d'ateliers, les moments conviviaux, mais ne souhaitent pas être sollicités tous les jours (respect du rythme de chacun).

Une permanence téléphonique permet de rassurer les personnes et de répondre à leurs demandes quotidiennes (problèmes liés au bâti, de voisinage, démarches et accompagnement extérieur, liens avec les proches et représentants légaux...).

Sur un site, la participation à l'Aide à la Vie Partagée peut être plus complexe, les animatrices essaient d'user de stratégies pour emmener les locataires à partager des moments ensemble (sorties restaurant, collation, crêpes...).

La proximité et la présence de l'étudiant permet de créer du lien entre les locataires et peut aussi rassurer des habitants.

Dans les habitats inclusifs localisés au sein des locaux d'un foyer d'hébergement, notamment à Ryviéraz, cela permet de réaliser une évaluation et un apprentissage de la vie en appartement autonome. Ils peuvent être un tremplin pour acquérir davantage d'autonomie pour ensuite partir dans un autre appartement dans le droit commun, ou à l'inverse, retourner en foyer d'hébergement, si la personne est en insécurité dans son logement.

Dans l'objectif de les accompagner dans cette transition, nous avons dû accompagner certains d'entre eux dans des temps individuels d'apprentissage (élaboration de menus, gestion de l'hygiène du logement, gestion des imprévus...)

6. LES RESSOURCES HUMAINES :

Le dispositif est composé de 2,3 équivalents temps plein, soit 3 professionnelles qui sont des animatrices avec formation de monitrice éducatrice.

Les autres personnels qui interviennent comprennent un temps de manager, de directeur et le service technique, administratif et comptable.

7. LES FORMATIONS :

Il n'y a pas eu de formations en 2022.

8. LES PARTENARIATS :

Nom du partenaire	Objet et objectifs
CCAS de la Ravoire	Démarches administratives
Salle Symphonie	Participation aux activités de loisirs
Régie coup de pouce « Un toit deux générations »	Présence rassurante d'un jeune étudiant pour répondre à des besoins ponctuels des habitants en échange d'un loyer modéré
EMAAS	Appui sur les spécificités liées à l'autisme
ADMR et autres Services d'aide à domicile	Intervenant sur les actes de la vie quotidienne Portage de repas
Aide Sociale à l'Enfance	Accompagnement du couple avec enfant sur la parentalité
Associations et clubs divers, dont ZICOMATIC	Animations et activités

9. LES PERSPECTIVES :

L'APEI de Chambéry est reconnue dans son expertise sur l'Habitat Inclusif et est régulièrement sollicitée par des bailleurs pour développer des habitats inclusifs. Ces projets sont en cours de réflexion en lien avec le Conseil Départemental.

Ces projets permettraient de répondre à des demandes de plus en plus importantes des personnes en situation de handicap et aussi des personnes âgées, d'intégrer ces habitats.

En juillet 2023, 3 nouveaux logements vont être proposés à des personnes, avec un 4^{ème} logement pour un étudiant, sur Cognin, en intermédiation locative avec l'OPAC. Les travaux sont en cours de finalisation. Une inauguration sera organisée prochainement.

D'ici fin 2025, 6 autres logements à Bissy seront aussi mis à disposition pour des personnes avec TSA spécifiquement, une forte demande existe auprès de ces personnes.

Grâce à ces évolutions, nous pourrons embaucher de nouveaux professionnels et créer de l'emploi, et aussi répondre aux besoins des personnes habitant actuellement au Foyer d'Hébergement, au sein de l'IME, qui souhaitent intégrer ces habitats inclusifs.

Egalement, l'APEI de Chambéry s'associe à une autre Association du département (Espoir 73) dans un objectif de créer un observatoire départemental sur les effets de l'Habitat Inclusif dans les parcours de vie des personnes en situation de handicap et / ou âgées. L'idée est de réunir l'ensemble des opérateurs porteurs d'Habitats Inclusifs, le Conseil Départemental, la MDPH, l'ARS, des partenaires et des chercheurs. Nous vous en dirons plus l'année prochaine.



Rapport d'activité 2022, présenté par Monsieur Guillaume WEPPE, Directeur

1. AGREMENT – EVOLUTION :

Ouvert 302 jours par an pour 25 places autorisées.

Arrêté d'autorisation du Conseil Général de la Savoie du 02/12/2013.

Il est situé sur la commune de Chambéry, à l'Espace Ryvhyère, au 94 rue de la Revéraz.

Le SAVS a été créé par redéploiement de 11 places de foyer d'hébergement pour 25 places.

2. LES PERSONNES ACCOMPAGNEES :

Le SAVS a accompagné 30 personnes en 2022 dont 4 personnes avec TSA.

Il n'y a pas eu de mouvement sur le SAVS en 2022.

19 personnes travaillent en ESAT ou en milieu ordinaire, en temps plein ou partiel.

3 personnes ne travaillent pas.

5 personnes sont à la retraite.

1 personne est étudiante.

Il y a 18 Hommes et 10 Femmes.

L'âge moyen est de 43 ans, avec 5 personnes de 60 ans et plus.

La liste d'attente au 31/12/2022 compte une quarantaine de demandeurs.

Les demandeurs en attente ont tous été reçus et/ou sont régulièrement contactés (tous les 3 mois) afin de connaître l'évolution de leur situation et ils sont soutenus ponctuellement par le service en attendant d'être accompagnés dans le cadre d'un DIPEC (recherches de logements, hébergement d'urgence, accompagnement ponctuel et démarches administratives).

Jusqu'en septembre 2022, le SAVS est intervenu en renfort dans le cadre de l'intermédiation locative : 21 personnes au total. Depuis octobre 2022, de nouveaux professionnels dédiés « Habitat Accompagné » poursuivent l'accompagnement en lien étroit avec le SAVS.

Le partenariat est particulièrement développé par le SAVS sur le bassin chambérien tant auprès des associations et organismes locaux qu'avec les partenaires institutionnels comme le Conseil Département d'Accès aux Droits (CDAD), l'UDAF ou l'ATMP, un toit 2 générations, IREPS.... Des conventions sont signées notamment avec un toit 2 générations, la maison des réseaux..., et permettent des échanges profitables aux personnes suivies.

En 2022, un comité de veille s'est réuni.

Le SAVS maintient un rythme de 2 à 3 contacts minimum par semaine avec chaque personne accompagnée.

Le SAVS est un outil d'inclusion pour les personnes accompagnées ; des synergies importantes sont constatées avec d'une part, l'ESAT en tant que levier d'inclusion professionnelle, et d'autre part avec le foyer d'hébergement afin de favoriser l'inclusion des personnes résidant en foyer vers le milieu ordinaire.

3. L'ACTIVITE :

Taux d'occupation de 2022 : 104 % avec 7 852 jours. Ce taux est stable.

4. LES PRESTATIONS :

Les prestations du service s'appuient sur la nomenclature SERAFIN-PH pour identifier les besoins et les prestations. Elles sont soit de la compétence du SAVS, soit de la compétence de prestataires partenaires, parfois des deux. Dans ce cas, le SAVS mobilise ses partenaires pour assurer une offre de prestations répondant aux besoins par la personne accompagnée.

Les prestations du SAVS visent l'autonomie et la participation sociale, le service n'est pas médicalisé, en revanche les prestations de participation sociale et d'autonomie peuvent répondre à des besoins de santé.

Le SAVS est un outil d'inclusion pour les personnes accompagnées, des synergies importantes sont constatées avec d'une part l'ESAT en tant que levier d'inclusion professionnelle, et d'autre part avec le Foyer d'Hébergement afin de favoriser l'inclusion des personnes résidant en foyer vers le milieu ordinaire.

Le SAVS travaille en conséquence dans la continuité et en lien étroit du Foyer d'Hébergement pour accompagner ces personnes, vers le milieu ordinaire (exemple : le site de l'Albanne intégré au Foyer de Jeunes Travailleurs, les locations de droit commun sur la résidence Ryviéraz et sur le site de Montjay, et en lien direct avec l'Habitat Accompagné.)

Les prestations ciblent la compensation du handicap et visent le développement de l'autonomie et la participation sociale et citoyenne. Cela se traduit par des accompagnements pour accéder au logement et des apprentissages sur la façon d'habiter son logement.

5. LE COMITE DE VEILLE :

Le comité de veille rassemble les personnes accompagnées par le service.

Il repose sur une participation volontaire des personnes suivies par le service et chacune de ces séances rassemble une quinzaine de personnes. Une séance a lieu en début d'année l'autre en juillet. Les sujets abordés en 2022 ont été centrés sur l'évaluation des activités proposées, sur la préparation d'ateliers sur l'accès aux droits, sur la nouvelle fonction de coordination de parcours, sur les changements au niveau de l'organisation entre le SAVS et l'Habitat Inclusif.

6. LES RESSOURCES HUMAINES :

Le service est composé de 5,18 équivalents temps plein :

- Un Manager / chef de service
- Une éducatrice spécialisée coordinatrice de parcours
- Trois monitrices éducatrices
- Les autres personnels comprennent le directeur et le service administratif et comptable.

Face aux difficultés de recruter une assistante sociale, il a été décidé avec l'équipe d'embaucher une monitrice éducatrice pour venir renforcer l'accompagnement des personnes, en s'appuyant de fait sur les assistantes sociales de secteur.

7. LES FORMATIONS :

Les formations suivantes ont été réalisées :

- ✚ Promotion de la santé mentale : concepts, ressources & outils.
- ✚ Le diagnostic de l'adulte sans déficience intellectuelle.

8. LES PARTENARIATS :

Le partenariat se poursuit avec les acteurs habituels et continue à se développer par le service sur le bassin chambérien tant auprès des associations et organismes locaux qu'avec les partenaires institutionnels comme l'UDAF ou l'ATMP, l'EMAAS, « un toit 2 générations ».

Des conventions sont signées notamment avec « un toit 2 générations », « GUIDANCE 73 » pour ses Foyers de Jeunes Travailleurs, le psychologue prestataire en analyse des pratiques ou avec les organismes de formations comme ENSEIS et permettent des échanges profitables aux personnes suivies, qui reçoivent des informations utiles pour promouvoir leur autonomie et leur participation sociale et citoyenne.

9. COTE EVENEMENTIEL / LES FAITS MARQUANTS :

Dans la poursuite du travail réalisé par les personnes accompagnées par le SAVS et des professionnels, sur l'adaptation de la convention européenne des droits de l'Homme, un nouveau projet a été mis en œuvre en lien avec la Maison de la Justice et du Droit et le Conseil Départemental d'accès aux droits. Ce projet a pour objectif d'apporter des connaissances et informations (SAVS, FH, Habitat Accompagné) afin de favoriser l'accès au droit et l'exercice des droits des personnes en situation de handicap. 4 ateliers sont mis en place avec des juristes, des représentants des défenseurs des droits, et les premiers retours sont une belle réussite partagée.

Ces ateliers visent également à sensibiliser les instances du droit aux situations de handicap par le retour d'expériences des personnes accompagnées de l'APEI. Ce cycle d'accès au droit se poursuit en 2023, avec une dernière journée de visite du Tribunal en juin 2023 pour

les personnes accompagnées, intégrant un temps de transmission à la Présidente du tribunal judiciaire de Chambéry des témoignages recueillis.

10. LES PERSPECTIVES :

Le SAVS s'inscrit pleinement dans la logique de parcours inclusifs et naturellement dans le projet de Dispositif Habitat et Vie Sociale.

La fonction de coordination de parcours a été validée et mise en place. Les 2 éducatrices spécialisées seront formées spécifiquement sur cette fonction, l'ensemble de l'équipe participera à un séminaire sur la coordination de parcours et le fonctionnement en plateforme de services/dispositif fin 2023.

L'équipe du SAVS travaille actuellement sur l'articulation de leurs missions via un référentiel de l'ARS sur les activités du parcours, travail qui se poursuit en 2023.

Les personnes accompagnées et familles sont et seront impliquées via des réunions et le comité de veille.

Une vigilance sera portée en 2023, afin d'inviter un administrateur de l'APEI de Chambéry dans le comité de veille pour mieux communiquer et partager sur les missions et activités sur le SAVS.

En parallèle, le SAVS continuera son travail de partenariat spécifique avec l'équipe de l'Habitat Accompagné et aussi du Foyer d'Hébergement pour faciliter la fluidité des parcours, lors des entrées et sorties, mais aussi en partage de compétences.

Rapport d'activité 2022, présenté par Madame Delphine Abderrahim, Directrice du Site Parelles et du SAJ

1. AGREMENT – EVOLUTION :

Le Foyer de Vie des Parelles est un établissement médico-social géré par l'APEI de Chambéry et financé par le Conseil Départemental de Savoie.

Un arrêté portant tarification fixe le montant et la répartition pour l'exercice 2022 de la dotation globale commune prévue au contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) de l'Association APEI de Chambéry.

Le Foyer de Vie est ouvert 365 jours par an pour 39 places dont une dédiée à l'hébergement temporaire.

Depuis le 1^{er} octobre 2020, le site Parelles a la gestion de 6 places médicalisées, suite à l'évolution de l'agrément des places médicalisées sur le site NOIRAY (cf. Rapport d'activité du Site NOIRAY) et bénéficient d'un financement par l'Agence Régionale de Santé.

Le site est composé de trois unités en résidences situées au 647 chemin des Parelles à Challes-les-Eaux (73190).

La dernière évaluation externe a eu lieu en 2013.

La dernière évaluation interne a eu lieu en 2017.

Une évaluation unique est désormais mise en place tous les 5 ans suite à la fusion, en 2019, de l'Agence Nationale de l'Évaluation et de la qualité des ESMS (ANESM) avec la Haute Autorité de Santé (HAS).

La future évaluation est programmée dernier semestre 2023.

2. LA POPULATION ACCUEILLIE :

2.1 Des résidents en perte d'autonomie, dont 6 bénéficiant d'une place médicalisée :

Une grande partie du public accueilli sur site éprouve le vieillissement et la perte d'autonomie, ce qui nécessite un accompagnement médicalisé. Cela fait l'objet de nouveaux axes à déployer dans la mise à jour du projet d'établissement et notamment l'élaboration d'un projet de soin. Plusieurs personnes accueillies présentent des troubles du spectre autistique, à titre principal ou secondaire, une évolution des pratiques éducatives et thérapeutiques sont en cours de formalisation dans ce sens. Le personnel programme des activités structurées et axe ses pratiques via une communication adaptée.

2.2 Effectif et mouvements :

Le site Parelles accueille :

Pour le Foyer de Vie :

- 23 hommes et 15 femmes pour une moyenne d'âge de 52 ans.
- 15 personnes de + de 60 ans.
- 3 personnes ont moins de 30 ans.

Il y a eu 1 départ en décembre 2022 pour un retour en famille décidé par la personne accompagnée et son tuteur.

La liste d'attente pour le Foyer de vie présente une file active de 47 demandes (à relativiser pour des personnes inscrites sur d'autres structures visées de manière prioritaire).

À noter que 3 résidents ayant une notification d'orientation CDAPH vers un FAM sont toujours hébergés en Foyer de vie.

Pour le FAM :

- 2 hommes et 4 femmes.
- Moyenne d'âge supérieure à 60 ans.

Il y a eu 1 admission au FAM les Parelles pour une personne vivant au Foyer de vie.

2.3 L'Hébergement temporaire retrouve de l'engouement en milieu d'année :

6 personnes ont bénéficié de séjours à hauteur de 107 jours au total en milieu d'année (date de redémarrage des accueils post COVID-19). Aussi, la chambre a été totalement rénovée en début d'année.

16 personnes sont inscrites en file active sur l'année.

3. LES ACTIVITES :

3.1 Le taux d'occupation :

À noter que la transformation de 6 places en FAM se retrouve dans l'activité du FAM Noiray.

L'activité prévisionnelle pour l'année 2022 est de 13 347 journées pour l'internat (38 places) et de 219 jours (1 place) pour l'hébergement temporaire, soit un total de 13 566 journées en année pleine.

L'activité réelle est de 13 388 jours d'hébergement permanent.

L'activité réelle de l'hébergement temporaire est de 107 jours.

Le taux d'occupation est de 96,52% en internat et de 29,32 % en hébergement temporaire (reprise de l'activité à compter de juillet 2022).

Le CPOM permet de mutualiser les 1330 jours d'absences autorisés entre résidents.

3.2 L'amélioration continue au cœur de tous les projets et des activités mises en place pour les personnes accompagnées :

Le Projet d'établissement est en cours de finalisation. Un COPIL a eu lieu lors du dernier trimestre 2022.

L'établissement a mis en place en parallèle, avec la direction de l'amélioration continue, un processus sur la bientraitance et le questionnement éthique (suivi des fiches d'événements, analyse de l'évolution des situations, commission éthique, circuit du médicament...)

L'évolution du public accueilli mais aussi celle du site sont prévues dans le projet de rénovation. La finalisation du projet et la réalisation des diagnostics énergétiques ont été conduits en fin d'année 2021 et début d'année 2022. Des recherches de financements sont toujours en cours pour aboutir à cette rénovation et au plan prévu à hauteur de 4,2 millions d'euros (augmentation des coûts liée à l'inflation).

Les modes d'organisation et de fonctionnement actuels du Foyer de Vie « Les Parelles » garantissent une prise en charge cohérente et respectueuse des droits des résidents, via un accompagnement adapté aux besoins et attentes des résidents, avec :

- La réécriture du projet de soin.
- L'écriture du projet du service nuit.
- La réflexion autour de l'amélioration de l'accueil en hébergement temporaire.
- L'élaboration des projets de service pour chacune des trois unités dans le contexte de réécriture du projet d'établissement.

Les thèmes abordés dans des groupes de travail cette année :

- L'éclairage des professionnels sur les droits des personnes accompagnées, notamment leur association avec les familles et les personnes accompagnées volontaires à un travail concernant les directives anticipées.
- La création d'un groupe communication et la prise en compte du public avec troubles du spectre autistique.
- Le suivi d'une commission animation et activités.
- L'adaptation des véhicules à la perte d'autonomie envisagée dans les investissements.
- L'informatisation de la base documentaire et du dossier unique des résidents via le logiciel AGM résidents.
- La construction d'un partenariat avec les EHPAD du territoire.
- La procédure d'admission et de sortie.
- L'Accessibilité au contrat de séjour.
- Le Livret d'accueil du nouveau salarié.
- L'espace dédié aux familles.
- La Formation des professionnels à la vie affective et sexuelle des résidents.
- Les visites des institutions dans le réseau partenarial pour le parcours du résident (EHPAD, FAM...)
- Le développement des liens avec la Mairie de Challes-les-Eaux.
- La confidentialité des informations concernant les résidents.
- Travaux : améliorer les demandes des résidents.
- La communication avec les familles.

Le Site Parelles propose une soixantaine d'activités. 35% d'entre elles sont des activités physiques adaptées afin de maintenir le plus possible l'autonomie des résidents. Certaines activités se réalisent conjointement avec la mobilisation du SAJ.

La médiation animale, la sophrologie ou encore l'équitation font partie des activités favorites des personnes accompagnées.

Certains projets ont été financés par la commission KES de l'APEI de Chambéry avec les fonds récoltés par l'opération brioches où les résidents se sont fortement investis durant une semaine.

Quelques temps forts ont ainsi pu avoir lieu :

- Les sorties tandem ski
- Les thés dansant
- La visite du musée de l'Opinel
- La découverte du yoga sur chaise
- Les séances d'équithérapie
- L'équitation
- L'atelier musical
- Le mini séjour au Grau du Roi
- Les manifestations culturelles offertes par Zicomatic : matchs de hand, de basket, Festival en scène, concert de Rock of Age, festival Musilac, activités dans le cadre du K7 pour tous ...
- Festival au cœur des différences...
- La fête de l'été avec les familles.

En matière de communication : des publications Facebook, le journal de l'hirondelle, la lettre de l'APEI, les infos de la direction, les articles dans le Dauphiné, les plannings d'activités sont parues largement en interne, par courrier ou email aux familles et sur les réseaux sociaux.

LES PRESTATIONS :

Pour les places en Foyer de vie et les places en FAM :

L'hébergement : chaque résident à sa chambre avec sa salle de bains et son cabinet de toilette.

La restauration : les déjeuners et dîners sont assurés par le prestataire ELIOR et livrés en liaison froide. Le petit-déjeuner est préparé via des commandes en interne, par les équipes. Les repas se partagent dans les espaces communs prévus à cet effet, voire dans les chambres en individuel selon les besoins.

Le transport : sur site Parelles, les résidents vivent sur le lieu de vie et les transports sont assurés pour les activités afférentes à l'hébergement, aux accompagnements vers des prestataires extérieurs et le soin. Les retours en week-end sont assurés par les familles.

L'accompagnement médico-social : un projet personnalisé est réactualisé **chaque année** et à chaque fois que nécessaire à partir de l'expression des choix du résident. Le projet personnalisé est élaboré dans le respect des recommandations émises et traduites en communication adaptée pour faciliter leur appropriation par la personne accompagnée. Les professionnels, dont les

coordinateurs d'unités, se sont fortement impliqués pour travailler la trame de ce document afin que ce dernier réponde pleinement aux attentes des résidents.

Le service de nuit : une aide-soignante de nuit est venue renforcer le service des surveillants de nuit pour répondre aux besoins des résidents orientés en FAM, ainsi qu'un professionnel du pôle remplacement pour fortifier l'équipe face aux demandes croissantes de l'ensemble des résidents.

4. LE CONSEIL DE LA VIE SOCIALE :

Les liens avec les familles et les membres élus au Conseil de la Vie Sociale sont de qualité.

- **3 réunions CVS** : 02 mars, 13 juillet et 09 novembre 2022.

Les élections ont eu lieu le 07/04/2022

- **Sujets principaux évoqués** :

- La qualité des repas.
- Les travaux de rénovations du site.
- La gestion de la crise sanitaire.
- Consultation des élus pour l'adoption d'un chat sur l'unité savoyarde.
- Les séjours adaptés.
- Les activités organisées sur le site les parcelles.
- Les mouvements des personnels...
- La nouvelle réglementation des CVS et la réécriture de son règlement de fonctionnement.

- **Composition du CVS** :

- **Président** : M. MARLET Daniel
- **Représentants des familles** : M. JEANNEAU Michel (titulaire)
- **Représentants des personnes accueillies** :
- Unité Arc-en-Ciel : M. TOINET Patrick et Mme ROMANET Corinne
- Unité Challésienne : M. RONCHET Pierre et Mme JAGER Hélène
- Unité Savoyarde : M. MARLET Daniel et M. ANTOINAT Eric
- **Représentants du Conseil d'Administration** : Mme MOLLIER GRAND-CORPS Christiane et M. CAMELIO Pierre
- **Représentante des salariés** : Mme VIRGILE Vanessa
- **Représentant la direction** : Mme ABDERRAHIM Delphine

5. LES RESSOURCES HUMAINES :

L'organigramme compte 43,49 ETP pour le FDV et 9,80 ETP pour le FAM PARELLES (personnels ayant un contrat (CDI ou CDD) avec l'établissement, le 31/12/2022).

À noter pour le FDV :

-1 ETP Contrat d'apprentissage.

- 1 ETP congé parental.

À noter pour le FAM :

-1 ETP contrat d'apprentissage.

Le personnel intérimaire représente 121 personnes / 786 contrats / 8265 heures.

L'application HUBLO a été remplacée par le logiciel BEETWEEN pour assurer la gestion des offres d'emploi et la gestion des candidatures APEL.

Le Site Parelles rencontre des difficultés importantes de turn-over et de recrutement sur les postes d'aide-soignant plus particulièrement.

L'ancienneté du personnel présent au 31/12 et les départs en retraite :

Pour le FDV

Ancienneté	Effectif
<1 an	10
de 1 à 5 ans	18
de 6 à 10 ans	10
de 11 à 15 ans	7
de 16 à 20 ans	4
21 ans et +	4

La répartition selon les tranches d'ancienneté concerne l'ensemble des personnels ayant un contrat (CDI ou CDD) avec l'établissement le **31/12/2022, soit 53 personnes.**

Nous comptons 1 départ à la retraite.

Pour le FAM PARELLES :

Ancienneté	Effectif
<1 an	2
de 1 à 5 ans	7
de 6 à 10 ans	1
de 11 à 15 ans	2
de 16 à 20 ans	0
21 ans et +	0

La répartition selon les tranches d'ancienneté concerne l'ensemble des personnels ayant un contrat (CDI ou CDD) avec l'établissement le **31/12/2022, soit 12 personnes.**

Départ en retraite : Aucun sur 2022.

6. LES FORMATIONS :

1389 heures de formation ont été dispensées et portant principalement sur « les pratiques professionnelles en lien avec les besoins des personnes accompagnées », en matière de communication, vieillissement, autisme ainsi que pour tout ce qui touche à la sécurité des personnes et des bâtiments.

Les professionnels bénéficient toujours de séances d'analyse des pratiques tout au long de l'année ainsi que des formations sur site, en situation d'accompagnement, pour répondre aux difficultés rencontrées pour certaines situations complexes.

7. LES PARTENARIATS :

Afin de pallier à l'évolution des besoins des personnes accueillies, plusieurs conventions ont été signées ou reconduites.

En matière de soins, un partenariat avec le SSIAD de la Croix Rouge a été renouvelé par convention en 2021 (une première convention avait été signée en 2015) pour les résidents du Foyer de Vie.

Un partenariat est aussi mis en place avec la pharmacie du Forum à Challes-les-Eaux pour la préparation des traitements médicamenteux.

Une convention HAD avec le CHMS est signée depuis août 2022.

Les résidents bénéficient de séances d'ostéopathie avec FORMOS'T.

Le site maintient et développe ses partenariats liés à ses missions, à savoir :

- Le déploiement et le maintien de ressources professionnelles sur le territoire en signant des conventions de stage pour les étudiants du secteur médico-social avec l'ENSEIS de La Ravoire, le GRETA de Chambéry et le lycée du Guiers au val d'Ainan.
- L'adhésion à l'Espace Malraux est reconduite en matière d'accès à la culture.
- Les autres établissements de l'APEI de Chambéry (SAJ, IME, FAM NOIRAY ...) pour les projets transversaux.

Le Foyer de vie développe son ouverture à et sur l'environnement en utilisant les ressources locales pour la mise en place d'activités.

8. LES FAITS MARQUANTS :

Dès le début d'année : une conjoncture défavorable à la stabilité des ressources humaines liée aux recrutements difficiles (beaucoup de turn-over). Des postes vacants allant jusqu'à 9,5 ETP sur site.

De février à septembre 2022 : absence de la direction.

En mai 2022 : Des élections aux CVS avec de nouveaux représentants élus (un cadre de loi modifié).

Octobre 2022 : Recherches et participation du FDV à la première soirée APEI de Chambéry concernant les fonds de dotation pour les travaux de rénovation du site.

Décembre 2022 : Élaboration d'un nouveau plan de continuité de l'activité, après la crise COVID-19, concernant le délestage électrique.

En conclusion : un profond remerciement pour le soutien des familles, et de tous les professionnels, la patience des résidents dans ce contexte économique difficile.

9. LES PERSPECTIVES :

- Formation des personnes accueillies : prévention santé, vie affective et sexuelle...
- Préparation des résidents aux travaux de rénovation.
- Participation à la mesure 37 avec dépistage des personnes TSA sur la base du volontariat.
- Mise en œuvre du Plan de Développement des Compétences.
- Poursuite du projet de rénovation et collaboration avec l'architecte pour démarrage des travaux.
- Finalisation des travaux de la terrasse pour l'unité arc en ciel.
- Amélioration du système d'information et de communication, installation de bornes WIFI.
- Évaluations HAS.
- Finalisation du projet d'établissement.

Rapport d'activité 2022, présenté par Madame Delphine ABDERRAHIM, Directrice du Site Parelles et du SAJ



1. AGREMENT – EVOLUTION :

1.1 Un service sous l'autorité du Conseil Départemental :

Le Service d'accueil de jour (SAJ) est un établissement médico-social géré par l'APEI de Chambéry et financé par le Conseil Départemental de Savoie.

Un arrêté portant tarification fixe le montant et la répartition pour l'exercice 2022 de la dotation globale commune prévue au contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) de l'Association APEI de Chambéry.

Ce service se situe au 113, rue Denys Pradelle à Chambéry, dans la résidence baptisée « Côté Verger ».

Le SAJ est ouvert 225 jours par an et s'inscrit dans le cadre réglementaire relatif aux établissements sociaux et médico-sociaux et répond aux exigences des lois en références.

Ce service a pour missions de : « *développer ou maintenir les acquis et l'autonomie de la personne accueillie et faciliter ou préserver son intégration sociale* » (art. D312-8 du CASF).

Il s'adresse à des adultes avec troubles du neuro développement et / ou avec troubles du spectre autistique, autonomes dans les actes de la vie quotidienne, mais ne pouvant pas exercer une activité professionnelle en milieu spécialisé ou ne pouvant l'exercer qu'à temps partiel. Les personnes accompagnées se voient proposer en journée des activités culturelles, citoyennes et sportives adaptées afin de maintenir, voire développer, leurs acquis et leur autonomie dans un cadre ouvert à et sur l'environnement.

Le projet d'établissement élaboré pour la période de 2016 à 2021 est en cours de réécriture en 2022 et inclus un projet d'accompagnement structuré en direction des personnes accompagnées porteuses du trouble du spectre autistique. Une réflexion est portée sur la constitution de l'équipe accompagnante avec des professionnels aux compétences spécifiques et complémentaires afin de répondre aux besoins de l'évolution du public accueilli en matière de projets (coordination du projet des personnes accompagnées avec TSA, mise en place de locaux adaptés : salle snoezelen, salle d'hypostimulation, coordination des activités structurées et diversifiées, activités physiques adaptées, accès à la culture et à la citoyenneté...)

Fermeture du service en 2022 :

- Du 18 au 22 avril
- Le 27 mai

- Le 15 juillet
- Du 01 août au 20 août
- Du 26 au 30 décembre.

La dernière évaluation externe du SAJ a eu lieu en 2013.

La dernière évaluation interne a eu lieu en 2018.

Une évaluation unique est désormais mise en place tous les 5 ans suite à la fusion, en 2019, de l'Agence Nationale de l'Évaluation et de la qualité des ESMS (ANESM) avec la Haute Autorité de Santé (HAS).

Elle est prévue le dernier semestre 2023.

1.2 Maintien de son agrément pour 5 places TSA :

La commande du Conseil Départemental maintient l'intégration de cinq places réservées à des personnes porteuses de troubles du spectre autistique (TSA). Ces places sont ouvertes depuis septembre 2014.

En 2022, le service conserve son agrément de 27 places à temps plein, dont 5 places pour des personnes avec troubles du spectre autistique.

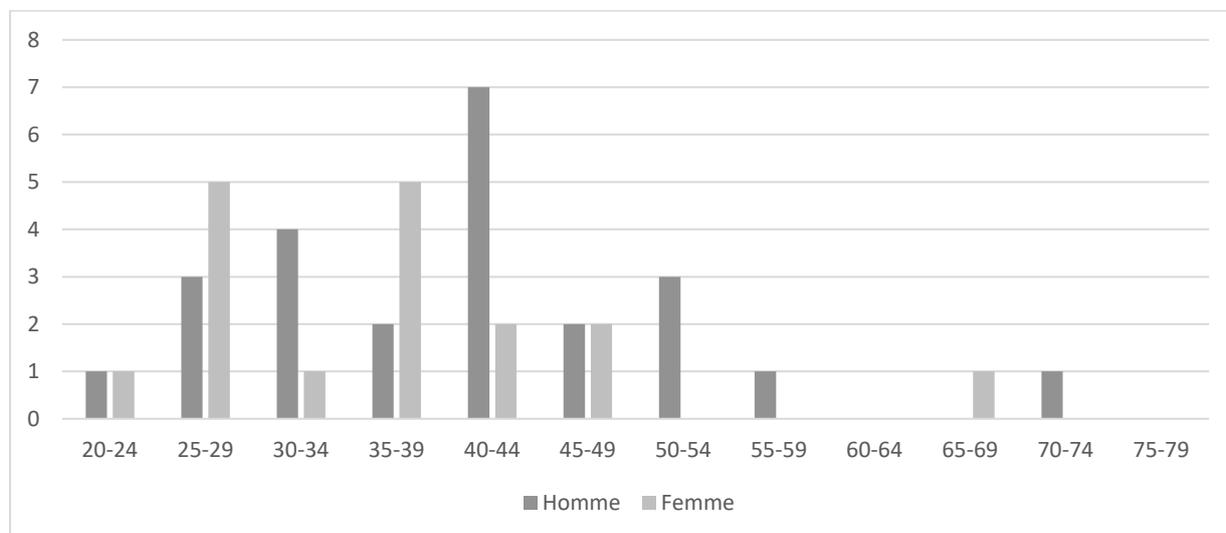
7 places supplémentaires sont demandées dans le cadre du nouveau CPOM.

2. LA POPULATION ACCUEILLIE :

2.1 Un public externe accompagné en majeure partie par d'autres établissements de l'APEI de Chambéry. :

Au 31 décembre 2022, 41 personnes sont accueillies avec troubles du neuro développement, dont 8 avec un trouble du spectre de l'autisme, dont 17 femmes (moyenne d'âge 36 ans) et 24 hommes (moyenne d'âge 41 ans).

La moyenne d'âge globale au 31/12/2021 est de 39 ans. Notre doyen a 75 ans et reste très dynamique !



Les personnes accompagnées au SAJ sont également accueillies en Foyer d'Hébergement, ESAT, IME (DIME PHARE) pour la plupart, les autres personnes vivent au domicile de leurs familles.

Parmi elles :

- 18 personnes vivent en Foyer d'hébergement et 15 travaillent en ESAT à temps partiel.
- 23 personnes vivent au domicile de leurs familles.

Le SAJ a réalisé 3 admissions : 2 personnes provenant de l'IME (DIME PHARE) et 1 personne sans solution vivant au domicile parental.

Il n'y a pas de sortie des effectifs cette année.

2.2 Une liste d'attente stable :

21 personnes sont inscrites en liste d'attente.

3. LES ACTIVITES :

3.1 Taux d'activité et accueil de stagiaires :

Le total théorique du nombre de jours autorisés pour l'année 2022 est de 6 075 journées pour 225 jours d'ouverture.

Le total prévisionnel est de 4 748 journées.

Le total réalisé est de 4 523 journées. Le taux d'occupation est de 74,45%.

Les chiffres démontrent un écart de 225 journées réalisées entre le prévisionnel et le réalisé.

Un conseil d'admission a été programmé afin de répondre favorablement aux familles et aux personnes accompagnées en attente d'augmentation du temps d'accueil et de mettre en œuvre les admissions prévues.

En 2022, le plan de continuité de l'activité suite crise COVID -19 a permis à nouveau l'accueil et l'évaluation médico-sociale de 16 stagiaires, y compris ceux venant des autres établissements de l'APEI de Chambéry pour 212 journées d'accueil au total.

3.2 Le SAJ développe son panel d'activités ouvertes à et vers l'extérieur :

Le SAJ a pour mission d'offrir un accompagnement organisé autour d'activités variées : physiques et sportives, manuelles, de bien-être, culturelles, d'expression, de rencontres et d'échanges, éducatives et cognitives. Ces activités sont nombreuses et variées afin de répondre aux attentes et besoins du plus grand nombre et ont des fonctions repérées qui permettent de développer et/ou maintenir des compétences sociales, physiques et cognitives diverses.

Le SAJ est inscrit dans une mission de soutien des aidants, en proposant des temps d'accueil adaptés à un public diversifié vivant au domicile de leurs proches.



Les activités physiques et sportives proposées cette année :

SKI DE FOND • BOXE • PING-PONG • MARCHÉ • PARCOURS
 SANTE • PARAPENTE • JEUX DE BALLON • PARCOURS
 MOTRICITÉ • JUDO • RUGBY • KARATÉ • SKI • TANDEM SKI
 • LACS • BOWLING • PÊCHE • VOILE • MARCHÉ
 NORDIQUE • BADMINTON • LUGE CDSA

Elles favorisent entre autres le développement et l'estime de soi, une bonne motricité et le développement de réflexes.

Les activités manuelles :

ARTS PLASTIQUES • RECUP/BROCANTE • MOSAÏQUE •
 BOIS • REPAS ÉDUCATIFS • PERLES • ALBUM PHOTOS •
 CRÉATION / VENTE

Elles développent la créativité, l'expression, le développement de l'imaginaire ...

Les activités culturelles :

SPECTACLES • MÉDIATHÈQUE • SORTIES
 THÉMATIQUES • MALRAUX • CONNAISSANCE DU
 MONDE

Elles favorisent l'inclusion dans la société, l'accès à l'art et l'ouverture au monde. Elles permettent de mieux assimiler les codes sociaux.

Les activités d'expression et de communication :

JOURNAL ● THÉÂTRE ● FLASH MOB ● JEU CHIFFRES
ET LETTRES ● MAKATON ● ART THÉRAPIE ● ATELIER
MUSICAL ● CALENDRIER ● LECTURE ● EXPRESSION
CORPORELLE ● CVS

Ces activités développent l'écoute et le partage, l'expression des émotions, la coopération et le développement de la concentration.

Parmi tout ce panel d'activités, des temps forts sont à remarquer :

- Le tournoi de football inter-établissements en Savoie.
- L'exposition de peintures des personnes accompagnées à la Chapelle Vaugelas.
- Le tournage et la diffusion de vidéos clips.

Certains de ces projets ont été financés par la commission KES de l'APEI de Chambéry avec les fonds récoltés par l'opération brioches.

3.3 Développement des activités pour les personnes avec troubles du spectre autistique :

Le service poursuit sa réflexion et continue de se former pour accueillir de manière structurée les personnes avec troubles du spectre autistique :

- Une salle est mise à disposition avec des casiers individuels dès l'accueil du matin.
- Une salle de repos a été aménagée (ou hypostimulation).
- Une salle sensorielle et snoezelen est animée par des éducateurs formés.

Entre autres une attention particulière a été portée sur les points suivants :

- L'adaptation de l'environnement.
- Les ajustements de l'accompagnement au profil des personnes.
- L'organisation spatio-temporelle et l'adaptation de l'environnement physique.
- Les formes d'intervention et de communication adaptées aux compétences cognitives développementales des personnes.
- La mise en place de renforçateurs et de protocoles, de programmes personnalisés d'intervention (PPI) en s'appuyant sur les goûts et les intérêts des personnes.

4. LES PRESTATIONS :

L'accueil a lieu chaque matin à compter de 8h30 autour d'une boisson chaude et les personnes accueillies font le choix de leurs activités.

Les activités se réalisent dans des salles spacieuses et adaptées ou dans des pièces plus confinées pour celles et ceux qui recherchent le calme. Des petits groupes partent à l'extérieur également.

Les repas, chaque midi, sont assurés par l'établissement et livrés en liaison froide. Une salle à manger climatisée permet le service de 35 couverts. La qualité de la prestation est, en contexte classique, suivie par une commission restauration et une commission menus.

Les transports : le service n'assure pas les transports domicile-établissement pour les personnes accompagnées résidant au domicile de leur famille.

Des navettes internes APEI de Chambéry sont assurées pour les personnes hébergées dans les établissements de l'association et / ou pour se rendre à l'ESAT.

Un accompagnement médico-social et des activités supports : chaque personne accueillie a défini un projet d'accompagnement. Il est révisé tous les ans et actualisé autant de fois que nécessaire. L'accompagnement est réalisé par des personnels qualifiés et formés régulièrement.

5. LE CONSEIL DE LA VIE SOCIALE :

En 2022, le conseil de la vie sociale a pu se réunir 3 fois en présentiel les :

- 02 mars
- 06 juillet
- 09 novembre

Les élections ont eu lieu le 27/04/2022

REPRÉSENTANTS LÉGAUX ou DES FAMILLES Mr PREISS Gérard – Titulaire – Mme AVRY Bernadette – suppléante
REPRÉSENTANTS DES PERSONNES ACCUEILLIES Représentant Titulaire : Mr GUERRA Dominique Représentant Suppléant : Mme PERONNO Amandine
REPRÉSENTANTS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION Mr MAMICHEL et Mme COSTENOBLE
REPRÉSENTANT SALARIES DU SAJ Mme BELADI Ratiba

PERSONNE FACILITATRICE DES PERSONNES ACCUEILLIES
Mme BROISSAND Laura
REPRÉSENTANT DE LA DIRECTION
Mme ABDERRAHIM Delphine – Directrice

Les sujets traités ont majoritairement porté sur :

- Les activités proposées.
- La priorisation des places au SAJ avec la préparation d'un comité éthique faisant suite à la nouvelle réglementation des ESAT.
- Les mouvements de personnel.
- Le Plan de Continuité de l'Activité face à la pandémie de COVID-19 et le délestage électrique.
- Le projet de service.

6. LES RESSOURCES HUMAINES :

Mme ABDERRAHIM est la directrice du SAJ et du FDV depuis le 01 janvier 2020.

L'effectif compte 10,42 ETP au 31/12/2022. Il est calculé sur l'ensemble des personnels ayant un contrat (CDI ou CDD) avec l'établissement, dont 1 contrat d'apprentissage (1ETP).

Concernant le personnel intérimaire, il concerne 2 personnes / 67 contrats / 805 heures. Le SAJ a eu recours à l'intérim en lien avec la crise de recrutement du secteur pour remédier aux absences des professionnels.

Il n'y a pas de départ à la retraite cette année.

Les jours d'absence qui étaient de 159 en 2021 passent à 333 jours en 2022.

Le nombre d'heures de formation a progressé, il passe de 582 heures en 2021 à 898 heures en 2022. Un salarié a obtenu son diplôme pour assurer le poste d'animateur socio-éducatif et coordonne les activités physiques adaptées.

L'application HUBLO a été remplacée par BEETWEEN afin d'assurer la gestion des offres d'emploi et des candidatures APEI.

7. LES FORMATIONS :

Le nombre total d'heures de formations progresse avec 898 heures dispensées en 2022 contre 582.90 heures en 2021. L'accent est mis sur « l'accompagnement des personnes avec troubles du spectre autistique », la « sensibilisation à la bientraitance » et la sécurité des personnes et des bâtiments.

Les professionnels ont bénéficié de séances d'analyse des pratiques tout au long de l'année ainsi que des formations sur site, en situation d'accompagnement, pour répondre aux difficultés rencontrées pour certaines situations complexes notamment en partenariat avec l'EMAAS (Équipe Mobile Autisme Adulte en Savoie).

8. LES PARTENARIATS :

Le SAJ maintient et développe ses partenariats liés à ses missions, à savoir :

- Le développement et le maintien de ressources professionnelles sur le territoire en signant des conventions de stages pour les étudiants du secteur médico-social avec l'ENSEIS de La Ravoire.
- Le développement des activités culturelles et l'accès à la culture : mise en place d'un cycle « visite culturelle » (musées, expositions temporaires, parcs et jardins...)
- En interne, la participation au projet des jardins de l'APEI.
- La participation à des manifestations autour du thème du handicap.
- Des échanges et la participation à des réunions avec l'EMAAS (Équipe Mobile Autisme Adulte en Savoie).
- La mise en place d'activités transversales quand cela a pu être possible avec le Foyer de Vie : activités physiques adaptées, mini-séjours et activités culturelles, permettant à des personnes du foyer de vie de bénéficier d'activités diversifiées, et aux personnes du SAJ de maintenir des liens sociaux.
- Maintenir le lien avec l'IME dans le but de faciliter l'intégration des jeunes de l'IME au SAJ lors d'une future admission.
- Adhésion au CDSA73 pour les activités sportives adaptées.
- Maintenir les actes écoresponsables des « chantiers valoristes » : permet la récupération de matériaux utiles aux activités du SAJ à titre gratuit et de contribuer à l'activité de tri d'EMMAÜS.
- Exposer les réalisations du SAJ lors des ventes annuelles afin de valoriser et promouvoir ce qui est fait par les personnes accueillies.

Le SAJ maintient une réelle ouverture sur les ressources locales. Il a établi de nombreuses relations, au fil du temps, avec plusieurs établissements et associations de Chambéry, du bassin Chambérien et des différents territoires savoyards pour la mise en place d'activités. Ces temps de rencontres et d'échanges permettent toujours aux personnes accueillies et aux professionnels de développer des liens.

Nous remercions tous les partenaires du Service d'Accueil de Jour pour leur implication, leur collaboration et leur accueil :

La municipalité de Chambéry, l'agglomération Grand Chambéry, l'APAJH Savoie, l'EMAAS, l'Espace Malraux, le Tennis club de Bissy, Zicomatic et Emmaüs, mais aussi :

Service des sports de la ville de Chambéry ● Centre équestre Barraux ● Centre équestre Traize ● Chambéry Métropole ● Galerie Eureka ● Ludothèque Lud'Haut ● Station de ski de fonds

Les Alpes • Judo Aix-les-Bains • SAJ Saint Martin Notre Dame des Chambres • Inter Challenges • CDSA.... (Liste non exhaustive).

9. LES FAITS MARQUANTS :

- Février à septembre 2022 : absence de la direction
- Printemps 2022 : élections aux CVS avec de nouveaux représentants élus (un cadre de loi modifié).
- Automne : Déclenchement d'un comité éthique concernant la priorisation des places au SAJ de l'APEI de Chambéry. Suite de la réforme des ESAT.
- Décembre 2022 : Élaboration d'un nouveau plan de continuité de l'activité, après la crise COVID-19, concernant le délestage électrique.

10. LES PERSPECTIVES :

- La demande de 7 places supplémentaires dans l'agrément en lien avec le nouveau CPOM.
- L'évaluation HAS.
- La réécriture du projet de service dans son ensemble incluant l'accompagnement des personnes avec troubles du spectre autistique.
- La formation des personnes accueillies : prévention santé, vie affective et sexuelle...
- La révision du règlement intérieur CVS.
- La mise en place de temps partagés et de réunions d'informations envers les familles.
- Le recrutement d'un psychologue.

**Rapport d'activité 2022, présenté par
 Madame Maryline GAL, Directrice**

La Plateforme Aidant Multiservices de Savoie (PAM73) accompagne les aidants non professionnels de personnes avec un handicap de tout âge. 6 places d'accueil de jour permettent le développement d'actions de répit.

Sa mission est départementale. Elle s'appuie sur de nombreux partenaires pour mettre en place ses actions et travail en réseau afin de chercher et partager des ressources au plus près des aidants.

1. LES AIDANTS :

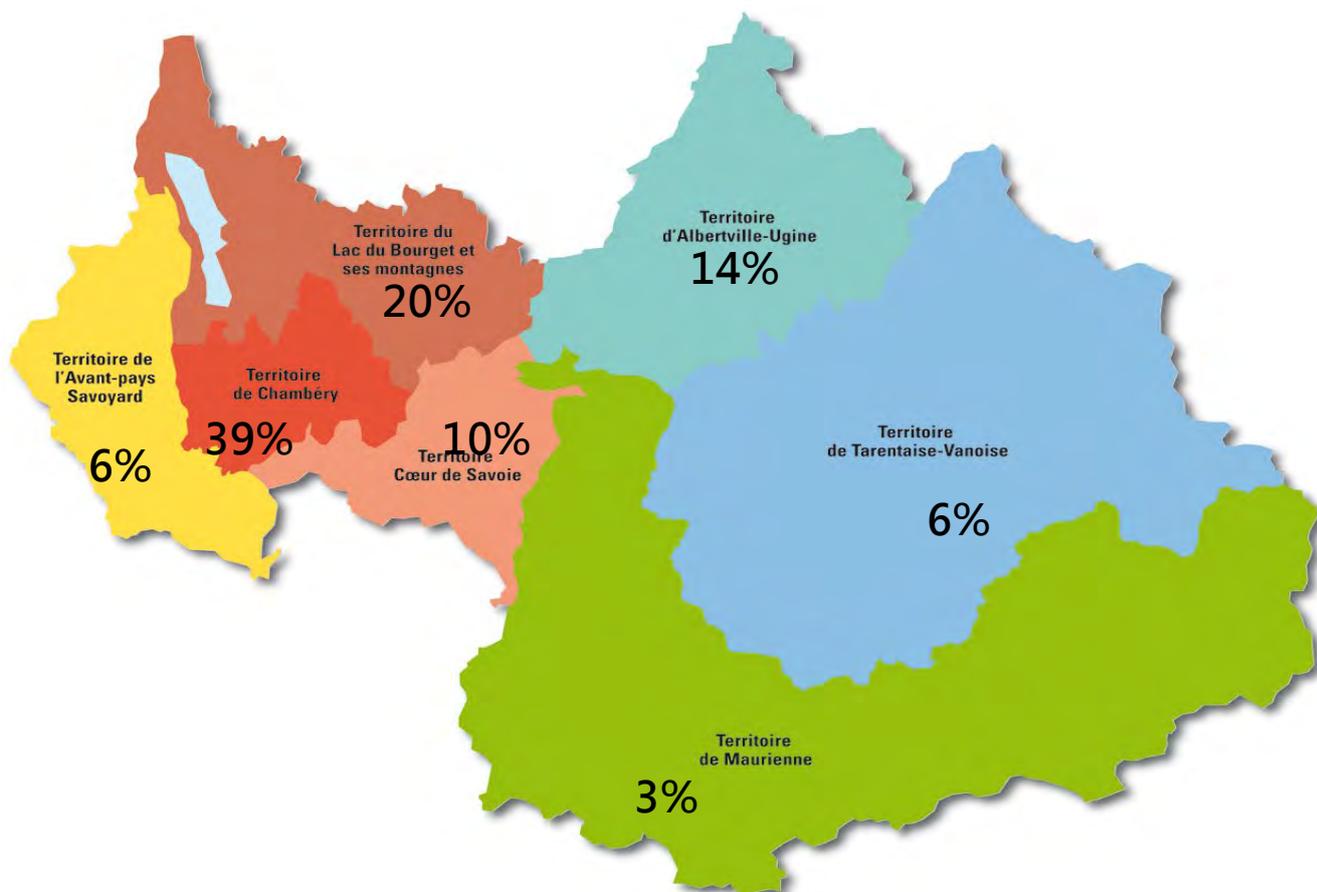
Aidants ayant eu un contact avec PAM73 depuis 2016 : 378

Nouveaux aidants ayant pris contact en 2022 : 71

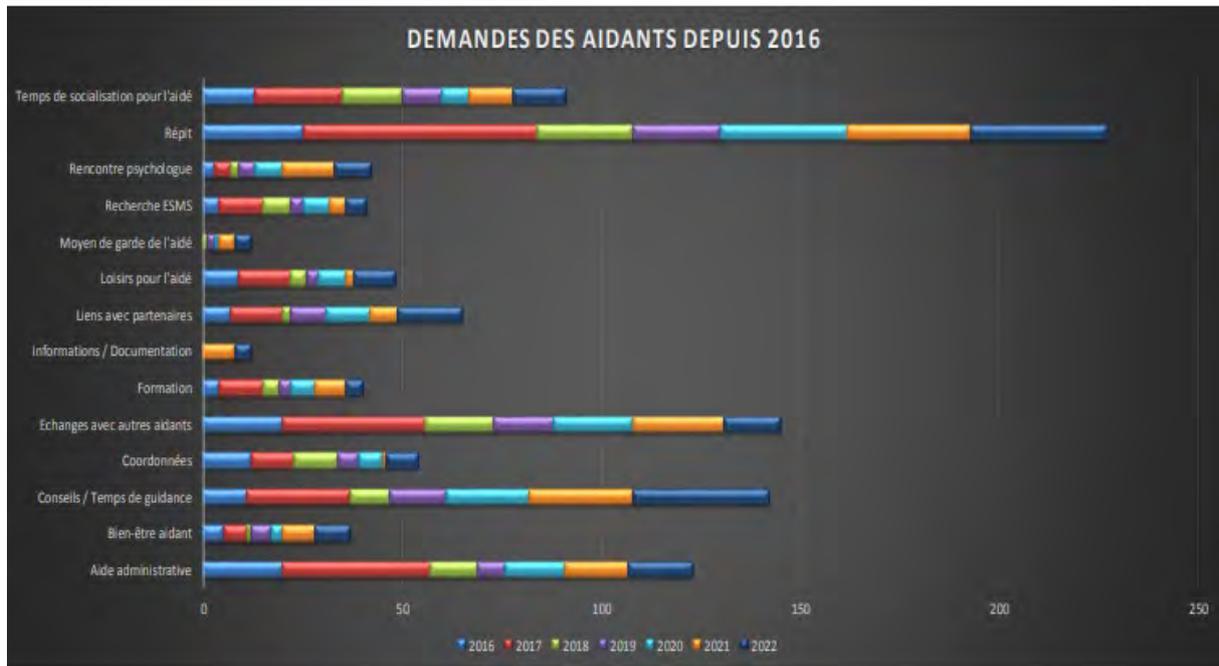
Aidants en lien avec PAM73 en 2022 : 193

Origine Géographique des aidants :

RÉPARTITION PAR SECTEUR GÉOGRAPHIQUE



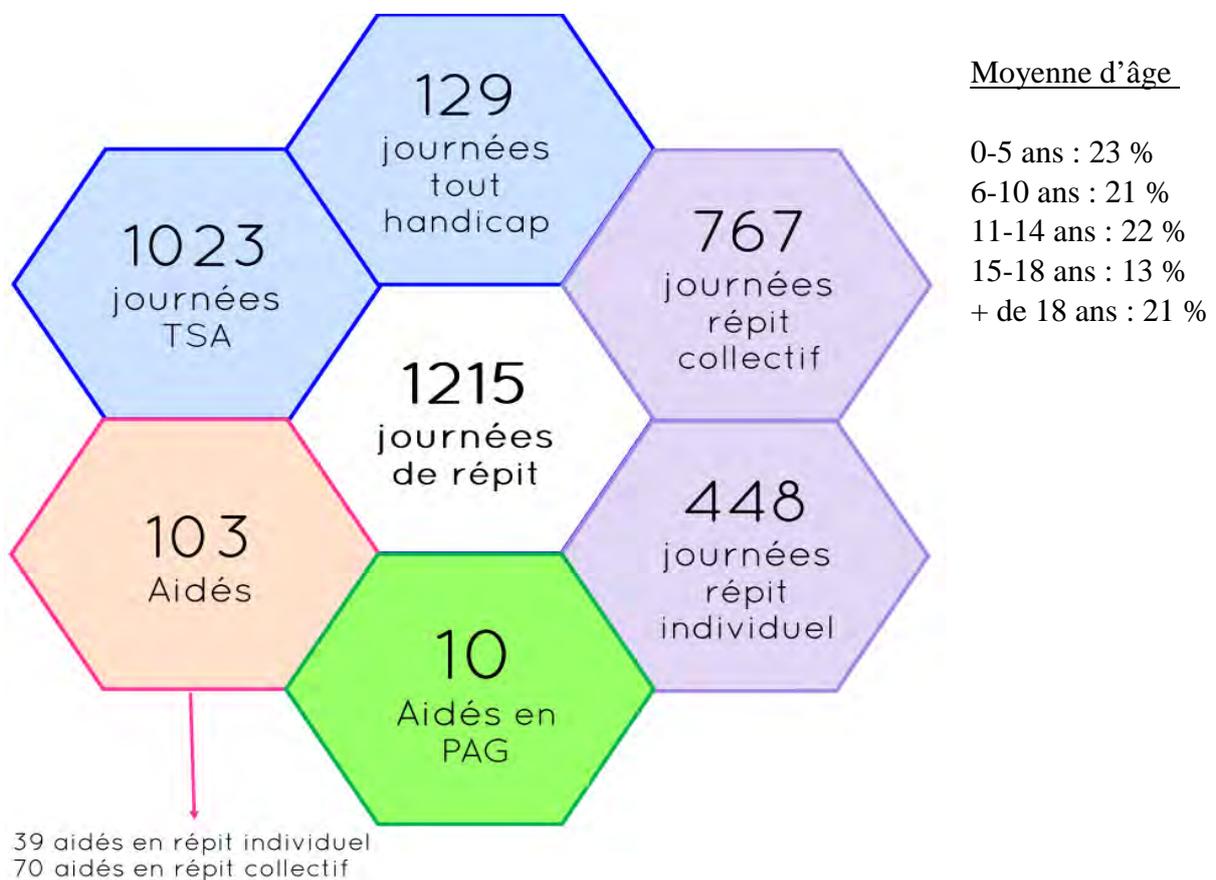
LES DEMANDES DES AIDANTS



2. LES AIDÉS ET LE REPIT :

388 aidés ont été accompagnés dans les cadres des actions de répit depuis 2016.

108 en 2022, dont 78 nouveaux aidés : 49 présentent un TSA, 23 un TND autre qu'un TSA, 3 un handicap psychique, 2 sont polyhandicapés et 1 présente un trouble sensoriel.



Les demandes de répit collectif sont plus nombreuses que l'offre que nous proposons. Les prestataires qui assurent ces accueils sont très demandés et il nous est arrivé de ne pas pouvoir ouvrir un groupe faute de professionnel.

	Albertville		Aix Les Bains		Chambéry	
	Demandé	Possibilités	Demandes	Possibilités	Demandes	Possibilités
Février 2022	37	19	27	21	63	30
Avril 2022	38	28	36	18	44	30
Été 2022	94	59	55	45	210	120
Toussaint 2022	28	15	18	14	38	18

En février 2022, nous avons initié 1 ou 2 journées complètes pendant les vacances, pour donner un temps de répit plus long aux aidants.

En août, un mini séjour a été proposé à 6 jeunes qui ont passé 3 jours et 2 nuits à Pralognan en Vanoise, encadrés par 4 éducateurs libéraux.

3. LES ACTIONS COLLECTIVES POUR LES AIDANTS :

Les groupes de parole : 30 séances annuelles soit 10 sur chaque territoire : Aix-les-Bains, Chambéry et Albertville. Co-animés par une psychologue et un membre de l'équipe, ils traitent des thèmes choisis par les aidants.

Le théâtre : 15 séances animées par PDG et Cie.

La sophrologie : 52 séances. 32 à La Motte-Servolex et 20 à Aix-Les-Bains.

Atelier art et création : 18 ateliers en 2022 et un succès grandissant pour cette action.

Activité sportive : 29 séances se sont déroulées à Chambéry.

Séances photos : 5 séances appréciées par des aidantes.

Les activités exceptionnelles :

1 Journée en famille à l'aéroclub du Bourget organisée avec l'association Rêve de Gosse : baptême de l'air, tour en voitures de sport, barbecue.

Sur Albertville et Aix-les-Bains : après-midi Spa.

Atelier cuisine aidants-aidés : « La Popotte des PAM'ettes ! » en collaboration avec un chef et le soutien du Fontanil qui met à disposition ses locaux et de la Fondation Métro qui finance ce projet. Merci à eux.

En complément, l'équipe a créé un kit cuisine afin de faciliter la vie quotidienne des familles. Il permet d'anticiper des menus, de choisir en famille, de faciliter la liste des courses et propose des recettes.

Les formations :

2 journées de sensibilisation : 1 à l'autisme et 1 au traitement perceptif et sensoriel.

4. LES ACTIONS DE L'EQUIPE :

Accueillir les aidants : sur site, par téléphone et courriels.

Rencontrer les aidants : sur site, à domicile, dans un lieu neutre ou de droit commun.

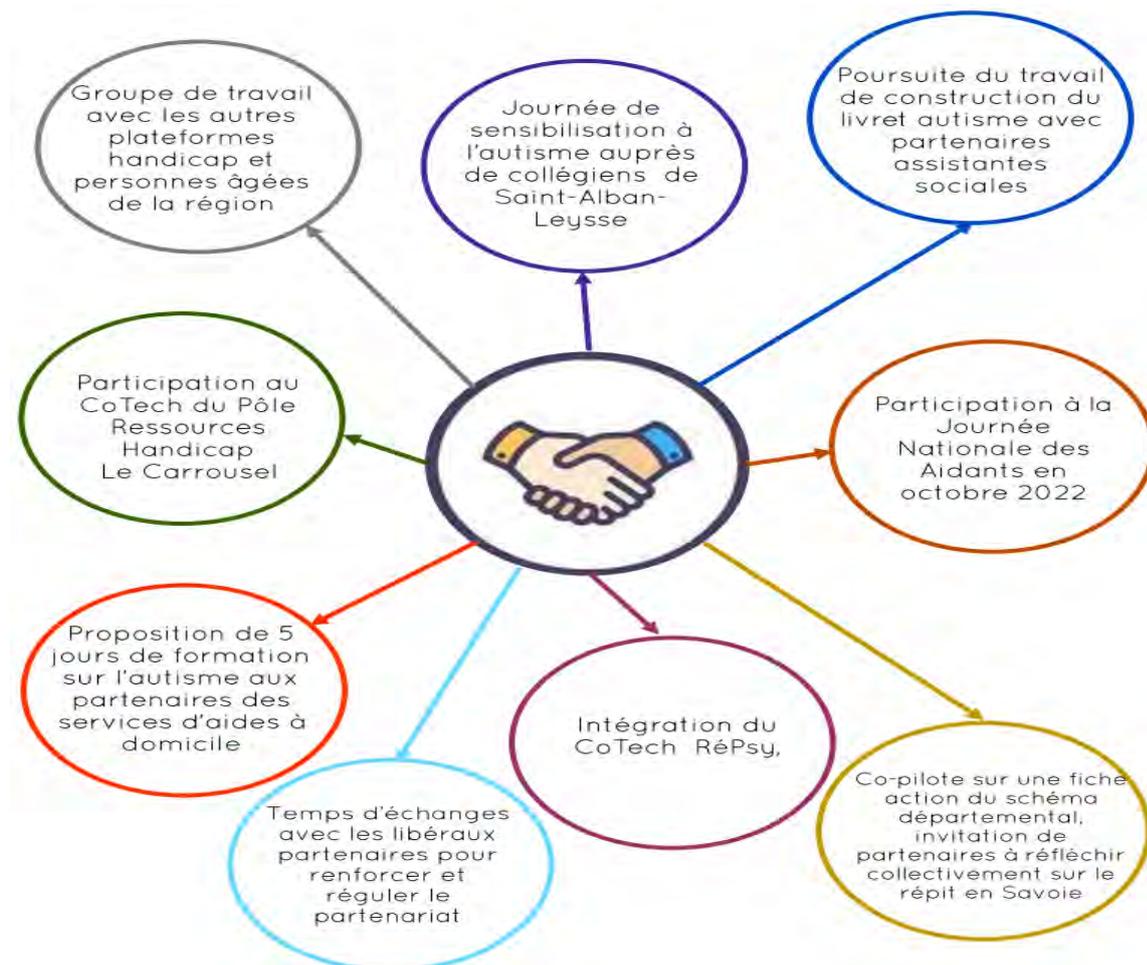
Accompagner les aidants : aide pour les démarches administratives, accès aux droits, guidance parentale, guidance éducative, information, coordination des intervenants.

Soutenir les aidants : proposer des actions, des entretiens personnalisés, des prestations de répit, des entretiens psychologiques.

En 2022, des groupes de travail réunissant aidants, professionnels et partenaires se sont retrouvés pour préparer le projet de service. Les échanges ont été très riches et constructifs et ont donné lieu à l'expression de la parole des aidants. Ils ont notamment élaboré une définition du répit illustrée par un cheminement très explicite. Le projet de service sera finalisé en 2023 et présentera ces éléments.

Un état des lieux des principales difficultés rencontrées par les aidants a été rédigé par l'équipe afin de faire remonter ces constats. Ils révèlent les manques de services sur les territoires, les difficultés d'accès aux soins et post-diagnostic et plus globalement de moyens humains et formés pour accompagner les aidants et surtout les aidés.

5. LES TRAVAIL PARTENARIAL :



6. LES RESSOURCES HUMAINES :

2022 est la première année de fonctionnement en année pleine avec une équipe au complet soit 5.31 ETP. Cette équipe connaît un faible absentéisme (68 jours) et travaille en grande autonomie. Ce qui est indispensable pour se rendre disponible auprès des aidants, mais aussi pour assurer des actions en soirée et parfois le week-end. Chaque professionnel régule son activité et organise son travail.

La mission de PAM73 induit la rencontre d'aidants vivant des situations difficiles. L'équipe bénéficie d'analyse des pratiques et de formations afin de la soutenir dans ses missions et de renforcer ses compétences professionnelles.

La formation :

Toute l'équipe a participé à une formation de 2 jours, proposée par l'Association française des Aidants « L'accompagnement individuel des proches aidants ». Formation partagée avec d'autres plateformes de la région.

D'autres formations ont été proposées : START, Bienveillance, Conduite de réunion, Deuil et traumatismes, pair-aidance, Autisme et stratégies éducatives. Certaines professionnelles ont participé à des congrès internationaux sur l'autisme et les aidants.

7. LES PERSPECTIVES 2023 :

- Réflexion, recherche, échanges, formation sur la pair-aidance.
- Proposition d'activités partagées aidants-aidés, de moments de rencontres et de plaisir.
- Relancer les week-ends de répit familles.
- Elaborer et mettre en place un atelier pour les aidants, basé sur une Approche Centrée Solution « Osons+ ».
- Ouvrir un groupe de répit pour les adolescents pendant les vacances.
- Continuer à proposer des activités ponctuelles pour les aidants sur les différents territoires.

Proposition de définition du RÉPIT par les aidants

Le répit, c'est une construction qui prend du temps :



LA COMMUNAUTE 360 EN SAVOIE

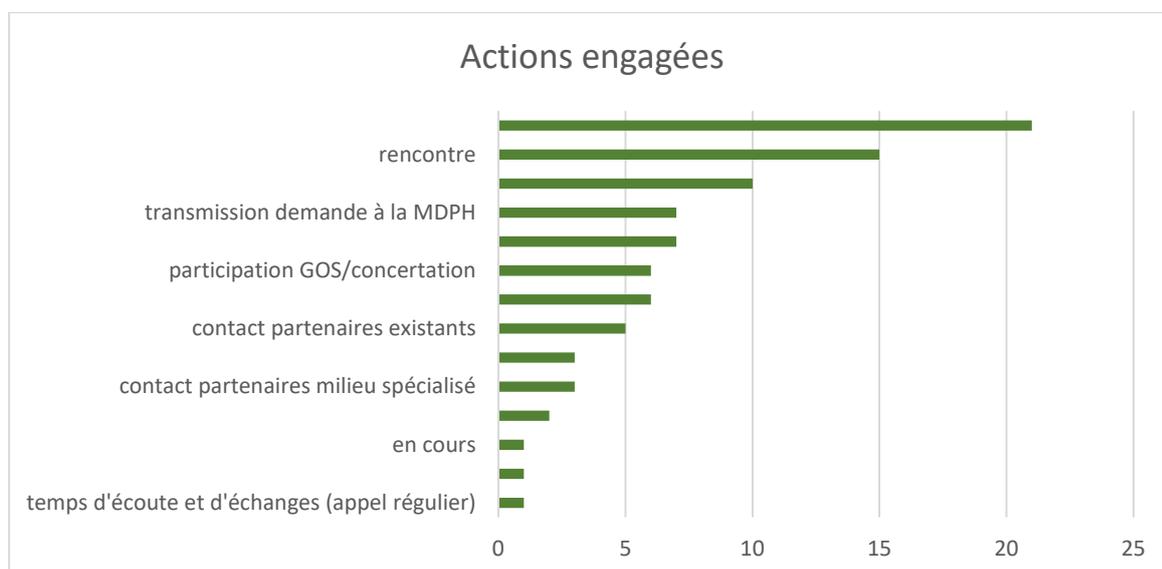
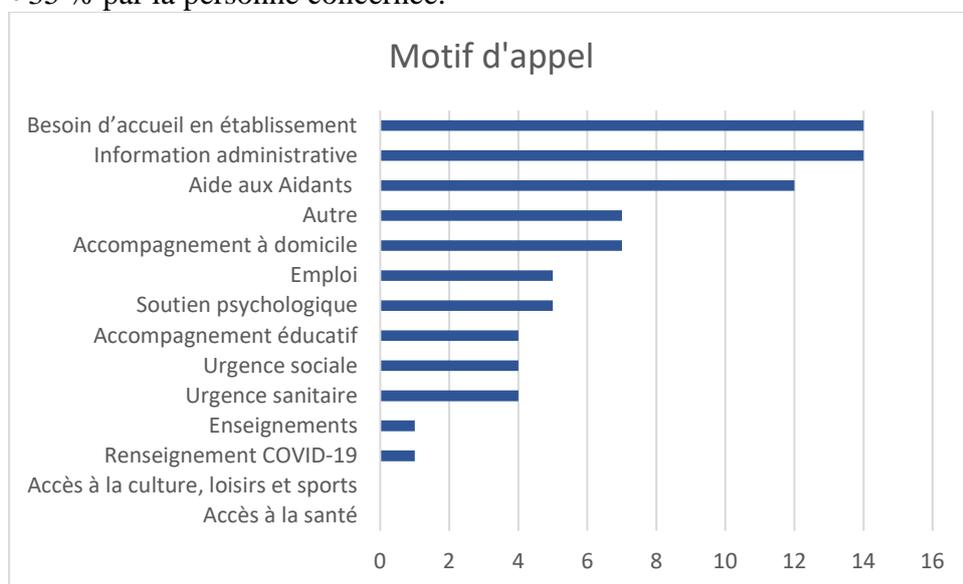
Rapport d'activité 2022, présenté par Madame Maryline GAL, Directrice

En 2021, la Communauté 360 en Savoie a pris place dans le paysage des acteurs professionnels au service des personnes en situation de handicap et de leurs proches aidants.

1. L'ACTIVITE 2022 :

La C360 c'est un numéro vert : le 0800 360 360 qui a reçu en 2022 : 487 appels en Savoie.

- 402 appels ont été pris en charge par la plateforme nationale et 81 traités localement.
- 51 situations ont été accompagnées en 2022 : 40 adultes en situation de handicap, 9 enfants en situation de handicap (de 10 à 15 ans), 1 aidant et 1 organisme de formation.
- 37 % des situations ont été portées par un proche aidant.
- 35 % par la personne concernée.



2. LES PARTENARIATS :

La Communauté 360 porte une mission départementale et contribue aux travaux de nombreux acteurs à l'échelle départementale, régionale et nationale :

- Participation à des groupes de travail : EPE DOP (Equipe Pluridisciplinaire d'Evaluation du Dispositif d'Orientation Permanent), CoTech Pôle Ressources Handicap, Fiches action du Schéma Départemental (Harmoniser les pratiques des ESMS/ guide de bonnes pratiques et Accès au dispositif de repérage"), Réseau entre Bauges et Lacs, C.L.A.H, A.N.A.P (Agence Nationale de la performance sanitaire et médico-sociale), C360 AURA.
- Participation à des rencontres : K'fé de la santé mentale, Commission accessibilité ville de Chambéry, Café partenaires MLJ Albertville, C.N.S.A (Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie), Réunions de territoire de Maurienne et de Tarentaise, Forum du social du département, Rencontre régionale inter P.C.P.E (Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées), Journée métropole aidante Lyon, Journée nationale des aidants, Journée soutien à la parentalité.
- Contact partenaires : Vélo station, D.A.C (Dispositif d'Appui à la Coordination), F.D.V (Foyer De Vie) le Solaret – F.D.V le Bellachat, Habitat inclusif Aix-les-Bains, Association de Quartier Centre-Ville (A.Q.C.V).

3. LES PERSPECTIVES 2023 :

Le cahier des charges national paru fin 2021 et la volonté de l'Etat de développer les C360, soutiennent le déploiement de ce dispositif rendu possible grâce à des moyens supplémentaires. Les 2 associations gestionnaires porteuses de la C360 en Savoie, ASH 73 et l'APEI de Chambéry, ont fait le choix de créer un GCSMS afin de conforter son autonomie et le déploiement de ses actions.

Cette évolution structurelle permettra une réorganisation, la création d'un poste de pilote, l'augmentation du temps de coordination et l'engagement d'une dynamique nouvelle qui sera mise en œuvre en 2023.

Rapport d'activité 2022 Présenté par Madame Sylvaine GARAUD, Directrice

1. AGREMENT – EVOLUTION :

Les agréments :

FAM : 38 places internat (dont 6 TSA) et 4 places accueil de jour. Fin 2020 : extension de 6 places localisées sur le Site Parelles (cf rapport d'activité Site Parelles).

MAS : 20 places internat (10 Noiray, 10 Mésanges : cf rapport d'activité « Site Mésanges ») et 4 places accueil de jour TSA.

L'évolution du « site Noiray » :

Il n'y a pas eu d'évolution d'agrément sur l'année 2022.

Les forces du Noiray, son projet d'établissement :

Le projet d'établissement a été élaboré pour la période 2020-2025, avec les grandes lignes suivantes :

- L'autodétermination des personnes accueillies, la valorisation de leurs capacités à faire des choix ;
- L'équité de l'accompagnement, de l'entrée à la sortie de l'établissement, quel que soit le profil des personnes accueillies ;
- La valorisation de la différence au regard de la multiplicité des profils accueillis : DI, TSA, dépendance, âge...
- L'accompagnement jusqu'à la fin de la vie.

Afin de promouvoir la participation sociale des personnes accueillies, le site Noiray continue de travailler en faveur d'une accessibilité à tous et pour tout, en terme de qualité.

Le site poursuit ses efforts en matière d'empreinte écologique, ses projets vers le numérique, et sa communication interne et externe.

La variété des profils des personnes accompagnées (âge, degré d'autonomie, besoins spécifiques) apporte une réelle richesse au site, en termes de professionnalisation et d'adaptation des pratiques.

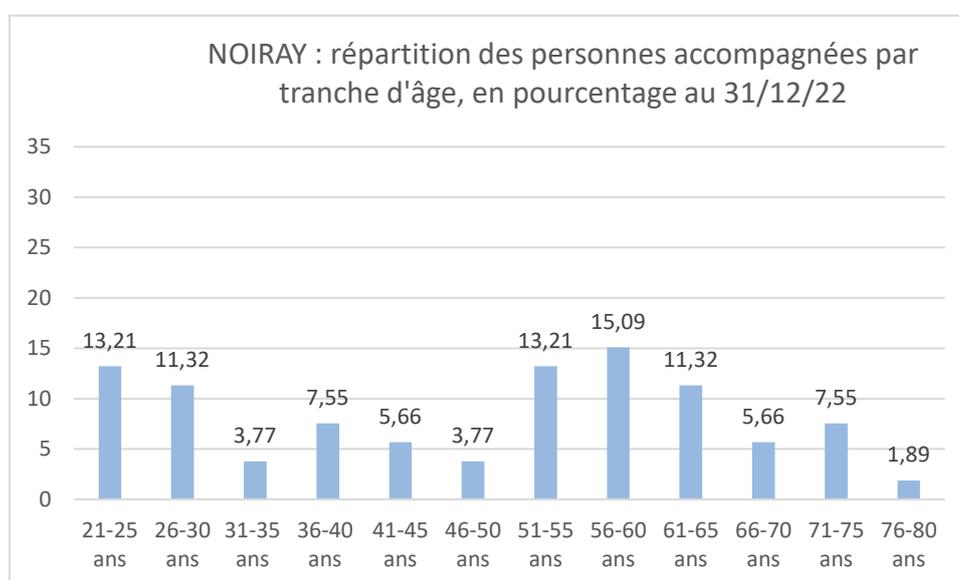
2. LA POPULATION ACCUEILLIE :

Au 31 décembre 2022, les personnes accueillies ont entre 21 et 76 ans, pour une moyenne d'âge de 50,5 ans et une médiane de 54 ans.

Depuis quelques années, les écarts d'âge offrent une dynamique intergénérationnelle appréciée des uns et des autres, l'architecture des bâtiments et l'adaptation des pratiques professionnelles permettant le respect des différents rythmes de vie. Notons cependant que quasiment 60% des personnes accompagnées (58,5%) ont plus de 46 ans, et 41,5% représentent les plus de 56 ans.

Nous recensons un décès sur le FAM Noiray en mars, deux sorties pour changement de structure et retour à domicile, et trois nouveaux accueils ; un décès sur la MAS en août, tous deux liés à l'âge.

Un moratoire fut décidé sur ces places en lien avec la crise en ressources humaines qu'a connu le site, afin de pérenniser la qualité des accompagnements et soulager les équipes en souffrance.



3. LES ACTIVITES :

L'année 2022 est celle post crise Covid, il faut se réapproprier le « droit » de sortir, le virus est toujours présent, obligeant une fois de plus l'arrêt des activités transversales sur l'automne pour éviter les contaminations.

Le FAM :

Le service accueil de jour (4 places) présente un taux d'occupation de 42,14%, toujours occupé par quatre personnes à temps partiel sur cinq jours. Deux situations de santé dégradées ont généré des absences pour convenance personnelle sur plusieurs mois, un travail conjoint famille / équipe a permis un retour plus fréquent sur la fin d'année.

L'internat Noiray (moyenne d'âge : 48 ans) présente une légère baisse en lien avec des problématiques de santé et la reprise des camps de vacances. Le taux 2022 est annoncé à 97,46%.

Au global, l'addition de FAM Accueil de jour Site Noiray, FAM internat Site Noiray, FAM Internat TSA Noiray et FAM internat Site Parelles offre un résultat de 92,4% de taux de fréquentation, ce qui est stable au global (92,36% en 2021).

Le nombre de jours d'absence pour convenance personnelle est de 1077 cette année, alors que la mutualisation en permet 1330 (35j x 38p). Onze personnes ont bénéficié du dispositif de mutualisation.

La MAS (chiffres Noiray + Mésanges) :

L'externat représente les 4 places accueil de jour TSA, pour un taux d'occupation réalisé de 57,86% en légère baisse du fait d'une absence prolongée.

Cinq personnes sont positionnées sur ces places, mais toutes à temps partiel. Le reste de la semaine, pour certaines personnes, conformément à leur projet individuel, et en accord avec la MDPH et le Conseil Départemental, elles sont positionnées sur des places FAM TSA Internat (double notification).

Le taux d'occupation internat s'élève à 84,45% (MAS Noiray et MAS Mésanges), en baisse du fait du moratoire sur deux places par manque de personnel et préservation des équipes affectées in fine. Il est toujours en lien avec les retours en famille des plus jeunes (MAS Mésanges).

Le taux d'occupation de la MAS AJ + internat est à 81.7 %, en baisse logique suite au moratoire et la légère diminution sur MAS AJ.

4. LES PRESTATIONS :

Au Noiray, le travail d'accompagnement se situe sur deux grands volets, celui des soins et celui de l'activité socio-éducative. Les temps du quotidien, souvent chronophages, complètent les journées.

Les modalités d'accompagnement sont individualisées, inscrites et évaluées dans les projets personnalisés.

Les activités de soins :

Malgré la crise, en matière d'accompagnement aux soins, nous recensons sur l'année, 275 accompagnements médicaux, dont 240 consultations extérieures (les autres accompagnements se réalisant sur site : pédicure, orthoprothésiste, orthophonie, diététicien et ostéopathe). La gestion de l'accompagnement aux soins nécessite organisation et disponibilité de notre personnel, ce qui a été d'autant plus complexe au vu du contexte RH.

En plus de ces chiffres, l'établissement assure sur place, les consultations de médecine générale pour les internes du Noiray.

Le rappel de vaccination contre la Covid-19 a été géré sur site, pour l'ensemble des personnes accueillies, ainsi que pour les professionnels.

Notre convention avec l'équipe mobile de soins palliatifs du CHMS est toujours très appréciée des équipes et des familles lorsque les situations le nécessitent.

En 2021, l'établissement s'est engagé à suivre l'expérience ARS « Mesure 37 », en lien avec l'EMAAS du CHS (repérage des personnes porteuses de TSA non diagnostiquées dans les établissements médico-sociaux). En 2022, le travail a permis d'identifier plusieurs personnes accompagnées comme porteuses de TSA, ce qui a impliqué une réflexion sur l'adaptation des accompagnements. Des formations ont pu être réalisées en collaboration avec l'EMAAS directement sur le site.

Les activités socio-éducatives :

En 2022, les activités ont pu reprendre un rythme quasi normal, même si une nouvelle période de cas positifs à la Covid a contraint à la limitation de la transversalité.

La balnéothérapie a dû être fermée suite à des défauts de prélèvements et des travaux sur la ventilation.

La crise RH a complexifié considérablement la constance des activités, mais malgré cela les personnes accueillies ont pu bénéficier d'un panel occupationnel, réalisé sur site : snoezelen, balnéothérapie, musique et contes, arts plastiques, ateliers de cuisine, de communication, ateliers sur tablettes numériques, marches, travail à la table, sport adapté et psychomotricité... Nous recensons plus de 2500 activités organisées sur site : cela demande créativité, organisation et coordination !

De nombreuses autres activités extérieures ont été prévues autour de la neige (excursions, raquettes, tandem-ski) ou d'autres en environnements naturels (équithérapie, voile, balades...) mais aussi culturels (musées, spectacles, cinéma...) sans oublier les sorties restaurants / cafés terrasses, pique-niques et « cosy café » !

Un camp de vacances a également été organisé, au bord de la mer, à Hyères les Palmiers pour les 7 personnes accompagnées de la MAS (Dombelles et Calypso) et 6 professionnels.

Nous avons terminé l'année 2022 aux fourneaux pour le marché de Noël avec ventes sur commandes de paniers emplis de douceurs confectionnées maison !

5. LE CONSEIL DE LA VIE SOCIALE :

Le fonctionnement par site :

Depuis 2019 et après élections, le CVS FAM et le CVS MAS ont fusionné en un CVS unique. Une personne accueillie en assure la présidence, assistée d'un professionnel médiateur et facilitateur, et d'un représentant des familles élu en qualité de co-président.

L'instance réunit une personne accueillie par unité, soit 6 élus, assistés par un professionnel porte-parole de l'ensemble du collectif des résidents, les familles élues (2 familles titulaires, 2 suppléantes), un administrateur, deux représentants du personnel, la secrétaire et les membres de l'équipe de direction. En 2023, le nouveau décret du 25 avril 2022, concernant les CVS entrera en vigueur, modifiant la composition et le règlement intérieur, au décours de nouvelles élections.

Les sujets abordés :

En 2022, le CVS s'est réuni quatre fois. Nous avons abordé les futures élections et modalités de fonctionnement liées au nouveau décret, les projets d'activités et de loisirs d'été et autres festivités. D'un point de vue institutionnel, ont été systématiquement abordés : la situation sanitaire en lien avec la Covid-19 ou la grippe, nos difficultés de recrutement, les projets de travaux en cours et à venir.

Les problèmes de troubles du comportement et violences associées ayant abouti à des situations complexes modifiant les organisations furent expliqués. Les inquiétudes en lien avec les restrictions énergétiques projetées, et les solutions prévues ont été balayées, ainsi que tout le travail de communication aux élus sur les difficultés RH avec les conséquences in fine sur les accompagnements, ainsi que de nombreux sujets du quotidien.

6. LES RESSOURCES HUMAINES :

Mouvements :

En 2022, le site connaît un changement de direction (2/05) avec également l'accueil d'un nouveau cadre de santé (01/07).

Le poste de médecin psychiatre est toujours vacant (depuis juin 2019). Nous comptons trois départs en retraite (Noiray + MAS Mésanges).

Sur le FAM-MAS (incluant MAS Mésanges), près de la moitié (43%) des professionnels ont entre 1 et 5 ans d'ancienneté sur l'établissement, 16.3 % ont entre 6 et 10 ans et plus de 20% n'ont qu'une année d'ancienneté.

Créations de postes :

En 2022, nous avons reconduit le financement des contrats d'alternance initiés en 2019 (2 contrats signés au Noiray, 1 aux Mésanges), ainsi que le financement d'un pôle remplacement, profil faisant fonction AES (2 postes sur le Noiray), dans l'optique de réduire partiellement le coût intérimaire.

Face à la pénurie majeure d'infirmière qu'a connu le site sur plusieurs mois, un renfort de secrétariat médical a été instauré, il s'est pérennisé par la suite en CDI par la démonstration de son utilité à recentrer le corps infirmier sur son cœur de métier et le soulager des tâches administratives chronophages.

Investissement au travail :

D'une façon générale, les réunions (d'équipes, analyse des pratiques, rencontres familles, CVS) y compris les commissions, restauration notamment ont été réinstaurées en présentiel.

Le COPIL Amélioration Continue n'est plus opérationnel depuis le début de la crise sanitaire (mouvements RH importants, pénurie de personnel). Une réflexion pour 2023 est en cours.

Il faut souligner la constance des titulaires face à la pénurie de personnel (quasi un tiers des effectifs sur une période de plusieurs mois, remplacé par des intérimaires, mais pas toujours à hauteur des besoins car manques aussi de ce côté-là) qui ont su poursuivre les accompagnements au mieux dans un contexte de tension et de fatigue intense, majorant les risques en lien avec la sécurité et la qualité des services.

7. LES FORMATIONS :

Comprend FAM, MAS Noiray et Mésanges :

TYPE DE FORMATION	FAM NOIRAY		MAS NOIRAY		TOTAL DUREE	TOTAL PROFESSIONNELS
	DUREE	NOMBRE PROFESSIONNELS	DUREE	NOMBRE PROFESSIONNELS		
EPILEPSIE			7	1	7	1
NON PRECISE	33	6	17,5	3	50,5	9
ACCUEIL DES NOUVEAUX SALARIES	3,5	1			3,5	1
ACCOMPAGNEMENT FIN DE VIE SOINS PALLIATIFS	70	2	70	2	140	4
AGM RESIDENT	7	1			7	1
AUTISME	28	4			28	4
BIENTRAITANCE			14	2	14	2
CFESS CONGES DE FORMATION ECONOMIQUE			7	1	7	1
CNV	14	2			14	2
DEGLUTITION			14	2	14	2
MAPA			14	2	14	2
TRAVAIL AVEC LES FAMILLES			14	2	14	2
APPROCHE AUTISME DANS LE CADRE DE LA MESURE 37	6	10			6	10
Total	161,5	26	157,5	15	319	41

41 professionnels ont pu bénéficier de plus de 300 heures de formations.

8. LES PARTENARIATS :

Le Noiray travaille depuis longtemps avec des partenaires des champs de la santé, du médico-social, de l'éducation, de la culture, des loisirs, du sport et de la formation.

L'établissement dispose d'infrastructures (salle de snoezelen, espace de balnéothérapie) mises à disposition d'autres établissements ou professionnels libéraux (kinésithérapeutes).

9. COTE EVENEMENTIEL / LES FAITS MARQUANTS :

La situation en ressources humaines :

La crise sanitaire a laissé place à une crise en ressources humaines. Le site Noiray est particulièrement touché : la grande dépendance des personnes accueillies, les horaires et jours de travail (soirs, week-ends, jours fériés), ainsi que les congés, moins importants que dans le secteur enfant, sont des facteurs défavorisants. Tout comme le clivage financier entre le sanitaire et le médico-social qui n'a fait qu'accroître les disparités et difficultés.

Les postes vacants sont comblés par l'intérim. Cette réponse n'est pas satisfaisante. Elle permet de garantir – à minima – la sécurité des personnes accompagnées, mais n'apporte pas suffisamment la qualité attendue : connaissance des résidents et de leurs habitudes de vie, suivi du projet personnalisé, liens entretenus avec les familles, investissement dans les réunions d'équipes, les projets éducatifs ou institutionnels, fonctionnement global de l'établissement.

Le Noiray déploie plusieurs actions afin de rétablir une situation RH acceptable, notamment en matière de communication et de recrutement. L'établissement a notamment participé au développement du projet CARED en 2021 qui se poursuit en 2022, ayant permis le recrutement et la formation de professionnels éloignés de l'emploi ou envisageant une reconversion. Tout comme le modèle de l'apprentissage ou des contrats de professionnalisation qui ont été reconduits.

Les travaux et aménagements :

En 2022, nous avons poursuivi les chantiers entamés les années précédentes : climatisation du 2^{ème} étage (bâtiment MAS), ainsi que le renouvellement des volets roulants. La rénovation de la cuisine de Magriette a été faite. Des améliorations sur l'espace balnéothérapie au niveau de la ventilation notamment ont été apportées.

Nous avons renouvelé certains investissements en matériels : canapés, télévisions, lave-vaisselle, véhicule.

10. LES PERSPECTIVES :

Depuis la crise sanitaire, nous avons développé nos capacités d'adaptation et de réorganisation. Cela nous rend plus forts face aux nouvelles contraintes rencontrées, notamment en matière de ressources humaines.

La pénurie de professionnels (entre 15 et 23 postes vacants sur l'ensemble de l'année) est un élément central à prendre en compte. Ce manquement, pallié par des ressources intérimaires, génère une forme d'insatisfaction, en termes de qualité et de sécurité des accompagnements.

Courant 2022, plusieurs actions ont été mises en place, pour tenter de rétablir la situation. Celles-ci ont permis de stabiliser nos effectifs, un peu de souffle pour les équipes.

Le Noiray va devoir faire preuve de créativité pour recruter et fidéliser, afin de retrouver un équilibre financier acceptable.



CONTRÔLE INTERNE

Rapport d'Activité 2022, présenté par Madame Julie TURCHET, contrôleuse de gestion

L'année 2022 a été marquée par une transition sur le poste de contrôle de gestion, et par conséquent, sur la fonction de contrôle interne.

Le format des suivis budgétaires a été revu dans une logique d'amélioration au fil de l'eau, avec une réflexion sur les indicateurs mis en œuvre. Cette réflexion se poursuivra courant 2023, nourrie par des échanges de pratiques avec les responsables du contrôle de gestion d'autres établissements et services médico-sociaux du département.

Durant cette année écoulée, l'accent a été placé sur la bonne communication entre les différentes parties prenantes de l'exercice budgétaire, détenteurs d'informations complémentaires. Le sens de l'exercice est de pouvoir se placer au service des directions d'établissement, dans un langage accessible, pour leur faciliter la prise de décision le cas échéant, et leurs échanges de gestion avec la direction, les administrateurs et les financeurs.

En matière de contrôle interne et de gestion, les principaux sujets traités en 2022 ont surtout relevé des dépenses de personnel. Le sujet est d'actualité. Il l'est par ricochet en contrôle interne : chiffrage du surcoût de l'intérim, chiffrage des montants non financés suite aux revalorisations salariales (et négociation avec les financeurs pour recouvrer ces montants), suivi des dossiers IJSS et IJ prévoyance, suivi des taux de charges, et démarches auprès des organismes pour récupérer des montants, le cas échéant.

Un autre dossier central a été le dossier de renouvellement des frais de siège social. Il a été mis en évidence que les moyens du siège social ont très peu évolué sur les dix dernières années, alors que plusieurs ESMS ont, soit augmenté leur capacité, soit été créés. Cette croissance sans moyen supplémentaire a bel et bien généré de l'appui et du travail administratif en sus. Cette négociation sur les frais de siège est encore en cours en 2023, dans le cadre du CPOM, car elle déterminera les budgets base zéro.

Enfin, le pôle travail constitue le troisième grand sujet d'intérêt. Augmentation des tarifs pour contrecarrer l'inflation, étude des marges par secteur d'activité, voici les quelques sujets traités en 2022.

Egalement fin 2022, le projet de dématérialisation du traitement des factures fournisseurs a été initié, mobilisant de nombreux acteurs de l'APEI de Chambéry. Le logiciel sera déployé fin 2023.



**Rapport financier de l'exercice clos le 31 décembre 2022,
Présenté
par Monsieur Maurice CABUT, Trésorier
et Corine TEPPAZ, Responsable financière**

INTRODUCTION

L'année 2022 se traduit par un résultat comptable à l'équilibre (+49K€), mais très contrasté selon les établissements ; il a été assuré par des recettes exceptionnelles (CNR pour l'ARS, rattrapage de DGC pour le Conseil départemental). Sans ces dernières le résultat comptable aurait été très nettement déficitaire.

Les éléments qui expliquent cette fragilité sont les suivants :

- ⇒ Des revalorisations salariales (mesures Laforcade 1 puis 2) qui ne sont pas intégralement financées par nos autorités de tarification en 2022.
- ⇒ Une inflation (énergie, alimentation, transport pour les postes les plus notables) ayant des incidences sur les charges générales et les dépenses de structure, ces augmentations ont été en partie compensées, dans certaines structures, grâce à des mesures d'économie.
- ⇒ Des dépenses exceptionnelles liées à un contexte RH qui reste encore dégradé dans les structures FAM et MAS, où nous avons une quinzaine de postes vacants, ce qui provoque des incidences fortes en matière de dépenses d'intérim (surcoût d'environ 30% par rapport à un CDI pour les postes éducatifs et bien davantage sur les postes médicaux). Certains établissements ont aussi subi en 2022 des indemnités (départs retraite, inaptitudes) pesant fortement sur leur résultat.
- ⇒ Et enfin, des évolutions de dotation très inférieures à l'inflation, que ce soit des frais de personnel, que des autres postes de dépenses, avec une DGC de l'ARS en progression de 2,35%, et du Conseil départemental de 0.92% en 2022.

1. COMPTES CENTRALISES :

1.1 COMPTE DE RESULTAT :

Le compte de résultat est un état récapitulatif de l'activité de l'exercice avec les produits et les charges. La différence entre les 2 donne le résultat.

Le résultat comptable en 2022 est de **+49 k€** (contre - 102 k€ en 2021). Il est composé du résultat d'exploitation, du résultat financier et du résultat exceptionnel.

Les charges et les produits d'exploitation ont augmenté de 9% par rapport à 2021. Les variations les plus importantes se trouvent sur l'augmentation des achats et services extérieurs en lien avec l'inflation et la hausse des charges d'intérim, et surtout l'augmentation des charges de personnel (+12%) due aux différentes revalorisations salariales de l'année.

Les produits sont principalement constitués des dotations globales de nos financeurs et des prix de journée facturés aux autres départements et au CD73 au titre des amendements Creton. La répartition est stable par rapport à 2021. La DGC a augmenté dans tous les établissements pour le financement des revalorisations salariales et par l'attribution de crédits non reconductibles.

La répartition du résultat comptable entre la gestion propre et la gestion contrôlée est la suivante :

- Gestion propre (ESAT BAPC, EA, association) + 166 k€.
- Gestion contrôlée (Etablissements) - 117 k€.

Sur la gestion contrôlée, la situation est, comme nous le disions précédemment très contrastée :

- En excédent sur la partie ARS (+95K€), mais uniquement grâce à des Crédits Non Reconductibles (CNR), qui sont des ressources ponctuelles, donc non certaines pour les années futures. Sans ces CNR nous serions déficitaires sur les budgets ARS de - 462k€.
 - L'excédent compte aussi les excédents du PCPE et de PAM qui ne sont pas fongibles.
 - Importants déficits sur les structures financées par le Conseil départemental, pour les raisons détaillées en introduction. Nous cumulons un déficit de 212K€ environ.
 - L'analyse par groupes de dépenses montre peu de surcoûts sur les charges à caractère général, grâce à une gestion rigoureuse mais qui atteint ses limites.
 - Les frais de personnels sont en dépassement dans tous les établissements avec hébergement mais surtout en FAM et MAS, dû aux surcoûts de l'intérim, le taux d'encadrement restreint nécessite le remplacement systématique des professionnels absents.
 - Les déficits sur les budgets financés par le Conseil départemental induisent un épuisement complet de nos réserves de compensation de fonctionnement.
- Néanmoins, les perspectives 2023 sont plus favorables avec le Conseil départemental puisqu'il prend en considération la réalité de nos dépenses dans la négociation du CPOM.

Nous allons maintenant commenter brièvement les indicateurs financiers du bilan de l'année.

1.2 **BILAN** :

Le bilan décrit la santé financière de l'Association. On fait l'inventaire de ce que l'on possède (l'actif ou emplois) et l'inventaire de ce que l'on doit (le passif ou ressources).

L'évolution de ce patrimoine résulte de l'exercice et détermine le résultat.

Les plus importantes variations des postes sont :

- **A l'Actif :**

1. La diminution des immobilisations nettes de 905k€ qui résulte de l'acquisition d'immobilisations pour 1 000 k€ (dont la presse de l'Imprimerie pour 400k€) et des amortissements pour 1 800 k€.
2. L'augmentation des créances de 140 k€, principalement due au montant restant à recevoir de la subvention de la Région pour la presse de l'Imprimerie.
3. La stabilité de la trésorerie à près de 6 M€.

- **Au Passif :**

1. Les fonds propres ont augmenté de 173k€ du fait de l'attribution d'une subvention d'investissement.
2. Les provisions et fonds dédiés baissent de 246k€ car les reprises sont supérieures aux dotations.
3. La baisse des emprunts est due aux remboursements de 577 k€ au cours de l'exercice.

1.3 EQUILIBRE FINANCIER :

La structure financière demeure solide avec **un fonds de roulement** positif de **4 762 k€**, preuve d'une bonne gestion puisque les ressources à long terme sont supérieures aux emplois à long terme. Cette structure financière est garante de la sécurité de notre association.

La **trésorerie** au 31 décembre est disponible à hauteur de **5 950 k€**.

La situation financière de notre Association est stable et demeure confortable malgré le faible résultat.

2. ASSOCIATION :

2.1 Evolution des adhérents :

Le nombre d'adhérents à l'APEI et au mouvement UNAPEI est de 192 (contre 197 en 2020) soit 183 familles et 9 amis. Il faut préciser que 16 amis adhèrent uniquement à l'APEI de Chambéry.

2.2 Cotisations :

Le montant de la cotisation reste inchangé, soit **110 €** pour une famille et **49 €** pour les amis. Ces derniers peuvent aussi, s'ils le souhaitent, cotiser à hauteur de 110 € afin d'adhérer au mouvement UNAPEI.

2.3 Cuisine centrale :

La cuisine centrale dégage un excédent de **85 k€** du fait de la fourniture des repas supérieure à celle de l'année 2021.

2.4 Dons et mécénats :

Le montant total de ces « ressources liées à la générosité du public » est de **60 k€** (contre 53k€ en 2021).

2.5 Fonds propres :

La sécurité d'une association repose sur ses fonds propres. Il est donc important de les conforter par nos cotisations, dons, legs, ...

Aussi, je me permets de vous rappeler que trouver des moyens supplémentaires est l'affaire de tous et pas uniquement de quelques administrateurs. Nous sommes toutes et tous des ambassadeurs de l'Association.

2.6 Bénévolat :

Depuis 2020 la valorisation de ces heures est inscrite dans la comptabilité. Le nombre d'heures de bénévolat en 2022 est évalué à **1 773 heures** (contre 1 024 heures en 2021).

3. PERSPECTIVES 2023 :

L'année 2022 a toujours été marquée par la crise sanitaire, avec la gestion de nombreux clusters sur l'année, des postes vacants, et un fort turn-over. L'impact sur notre activité reste important avec aux FAM et MAS un moratoire sur les admissions, décidé par le Conseil d'administration. L'accueil temporaire a aussi été impacté par la crise sanitaire, puisqu'il a été gelé durant celle-ci et a mis du temps à redémarrer.

L'année 2023 voit le retour à une activité plus normale, même si les difficultés de recrutement persistent sur les structures les plus médicalisées, générant des surcoûts d'intérim.

Cette nouvelle année sera marquée par la signature du CPOM 2023-2027, qui prévoit de nombreuses actions à mener :

- ⇒ Passage en dispositif des secteurs enfants de Challes-Les-Eaux et de La Motte-Servolex ;
- ⇒ Rénovation du site des Parelles ;
- ⇒ Extension du SAJ, et possiblement du foyer de vie ;
- ⇒ Passage en dispositif avec redéploiement interne des ressources sur le dispositif Habitat et Vie Sociale (foyers d'hébergement, habitat inclusif, SAVS) afin de mieux répondre à l'évolution des besoins des personnes accompagnées, notamment l'avancée en âge ;
- ⇒ Le développement de l'habitat inclusif ;
- ⇒ L'adaptation de l'ESAT au plan de transformation national ;
- ⇒ Le co-portage avec ASH au sein d'un groupement de coopération, et de manière partenariale avec les organismes gestionnaires de Savoie, de la Communauté 360, tant sur la Réponse Accompagnée Pour Tous (RAPT), que sur la problématique territoriale d'attractivité des métiers de l'autonomie.

L'APEI de Chambéry reste aussi mobilisée pour défendre la création, ou l'extension d'une Maison d'Accueil Spécialisée (MAS), pour répondre aux besoins des familles du territoire, en obtenant un prix à la place correct pour assurer un accompagnement de qualité.

Le CPOM n'a permis aucune avancée sur ce point qui reste une préoccupation majeure de l'APEI de Chambéry.

**LE BILAN
ET
LE COMPTE
DE RESULTAT**

APEI DE CHAMBERY

BILAN AU 31 DECEMBRE 2022

ACTIF	Exercice 2022 (selon ANC 2018-06)			Exercice 2021 (selon ANC 2018-06)
	Brut	Amortissements et dépréciations	Net	Net
ACTIF IMMOBILISE				
Immobilisations incorporelles				
Frais d'établissement				
Frais de recherche et de développement	15 871	15 871	-	-
Donations temporaires d'usufruit				
Concessions, brevets, licences, marques, procédés, logiciels, droits et valeurs similaires	288 139	202 816	85 323	99 180
Autres immobilisations incorporelles	1 672	1 672	-	-
Immobilisations incorporelles en cours	1 440	-	1 440	-
Avances et acomptes			-	-
Immobilisations corporelles				
Terrains	1 395 739	268 402	1 127 337	1 036 988
Constructions	25 469 821	9 109 134	16 360 687	17 227 403
Installations techniques, mat. et outillage	4 429 959	3 237 764	1 192 194	885 421
Autres immobilisations corporelles	7 656 337	4 722 190	2 934 148	3 094 835
Immobilisations corporelles en cours	48 346	-	48 346	25 403
Avances et acomptes	11 848	-	11 848	262 020
<i>Biens reçus par legs ou donations destinés à être cédés</i>	32 796	-	32 796	32 796
Immobilisations financières				
Participations et Créances rattachées				
Autres titres immobilisés	4 828 469	-	4 828 469	4 825 965
Prêts	671 715	-	671 715	619 140
Autres immobilisations financières	14 538	-	14 538	105 138
Total I	44 866 688	17 557 850	27 308 839	28 214 288
ACTIF CIRCULANT				
Stocks et en-cours	155 606	-	155 606	148 210
Avances et acomptes versés sur commandes	86 670	-	86 670	84 549
Créances				
Créances clients, usagers et comptes rattachés	1 679 849	90 535	1 589 315	1 622 635
<i>Créances reçues par legs ou donations</i>			-	-
Autres créances	1 130 997	-	1 130 997	945 299
Valeurs mobilières de placement	-	-	-	-
Instruments de trésorerie				
Disponibilités	5 950 469	-	5 950 469	5 290 012
Charges constatées d'avance	149 096	-	149 096	171 398
Total II	9 152 688	90 535	9 062 153	8 262 103
Frais d'émission des emprunts (III)				
Primes de remboursement des emprunts (IV)				
Ecarts de conversion Actif (V)				
TOTAL GENERAL (I + II + III + IV + V)	54 019 376	17 648 384	36 370 992	36 476 391



APEI DE CHAMBERY

BILAN AU 31 DECEMBRE 2022

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		
Fonds propres statutaires		
Fonds propres complémentaires	535 963	535 963
Fonds propres avec droit de reprise		
Fonds statutaires		
Fonds propres complémentaires		
Autres fonds associatifs		
Fonds associatifs avec droit de reprise		
Ecarts de réévaluation		
Réserves	6 010 482	6 132 973
Dont réserves des activités sociales et médico-sociales sous gestion contrôlée	4 764 476	4 886 967
Réserves statutaires ou contractuelles		
Réserves pour projet de l'entité		
Autres		
Report à nouveau	7 927 952	7 907 902
Dont report à nouveau des activités sociales et médico-sociales sous gestion contrôlée	- 34 805	194 116
Excédent ou déficit de l'exercice	49 363	- 102 441
Dont excédent ou déficit des activités sociales et et médico-sociales sous gestion contrôlée	- 116 738	- 351 212
Situation nette (sous total)	14 523 759	14 474 396
Fonds propres consommables		
Subventions d'investissement	1 503 837	1 406 431
Provisions réglementées	389 356	363 125
Total I	16 416 951	16 243 952
FONDS REPORTES ET DEDIES		
Fonds reportés liés aux legs ou donations	32 796	32 796
Fonds dédiés	3 090 028	3 287 208
Total II	3 122 824	3 320 003
PROVISIONS		
Provisions pour risques	411 000	460 000
Provisions pour charges		
Total III	411 000	460 000
DETTES		
Emprunts obligataires et assimilés (titres associatifs)		
Emprunts et dettes auprès des établissements de crédit	12 120 549	12 697 023
Emprunts et dettes financières diverses	6 520	6 500
Avances et acomptes reçus sur commandes	31 815	42 117
Dettes Fournisseurs et Comptes rattachés	1 255 155	1 277 564
Dettes des legs ou donations		
Dettes fiscales et sociales	1 713 077	1 375 660
Dettes sur immobilisations et comptes rattachés	131 663	158 740
Autres dettes	336 590	424 212
Instruments de trésorerie		
Produits constatés d'avance	824 849	470 619
Total IV	16 420 217	16 452 435
Ecarts de conversion Passif (V)		
TOTAL GENERAL (I + II + III + III bis + IV + V)	36 370 992	36 476 391



APEI DE CHAMBERY
COMPTE DE RESULTAT 2022

COMPTE DE RESULTAT	Exercice 2022 (selon ANC 2018-06)	Exercice 2021 (selon ANC 2018-06)
PRODUITS D'EXPLOITATION		
Cotisations	21 782	20 816
Ventes de biens et services		
Ventes de biens	3 988	65 776
dont ventes de dons en nature		
dont ventes de biens relatives aux activités sociales et médico-sociales	3 988	65 776
Ventes de prestations de service	4 977 370	4 854 508
dont parrainages		
dont ventes de prestations de service relatives aux activités sociales et médico-sociales	4 697 995	4 578 231
Produits de tiers financeurs		
Concours publics et subventions d'exploitation	26 253 712	23 701 290
dont Contributions financières des autorités de tarification relatives aux activités sociales et médico-sociales	26 066 994	23 466 555
Versements des fondateurs ou consommations de la dotation consommable		
Ressources liées à la générosité du public		
Dons manuels	54 145	36 120
Mécénats	6 090	17 000
Legs, donations et assurances-vie		
Contributions financières	29 628	25 117
Reprises sur amortissements, dépréciations, provisions et transferts de charges	65 747	9 623
Utilisations des fonds dédiés	299 359	345 466
Autres produits	2 902 401	2 677 919
Total I	34 614 222	31 753 634
CHARGES D'EXPLOITATION		
Achats de marchandises	387 051	322 094
Variation de stock		
Achat de matières premières et autres approvisionnements	352 033	287 000
Variation de matières premières et autres approvisionnements	14 992	10 826
Autres achats et charges externes	8 683 550	8 400 293
Aides financières	21 351	34 063
Impôts, taxes et versements assimilés	1 555 153	1 391 496
Salaires et traitements	15 590 879	14 212 948
Charges sociales	5 676 257	4 776 809
Dotations aux amortissements et aux dépréciations	1 917 309	1 837 380
Dotations aux provisions	1 000	110 000
Reportés en fonds dédiés	102 180	164 459
Autres charges	125 457	159 024
Total II	34 397 228	31 684 741
I. RESULTAT D'EXPLOITATION (I - II)	216 994	66 893
PRODUITS FINANCIERS		
De participations et des immobilisations financières	3 120	1 564
D'autres valeurs mobilières et créances de l'actif immobilisé	11 116	37 438
Autres intérêts et produits assimilés		
Reprises sur provisions, dépréciations et transferts de charges	944	14 983
Différences positives de change		
Produits nets sur cessions de valeurs mobilières de placement		
Total III	15 180	53 986
CHARGES FINANCIERES		
Dotations aux amortissements, aux dépréciations et aux provisions		
Intérêts et charges assimilés	351 021	350 394
Différences négatives de change		
Charges nettes sur cessions de valeurs mobilières de placement		
Total IV	351 021	350 394
II. RESULTAT FINANCIER (III - IV)	-134 027	-183 401
III. RESULTAT COURANT avant impôts (I - II + III - IV)	82 967	-116 508
PRODUITS EXCEPTIONNELS		
Sur opérations de gestion	21 320	21 107
Sur opérations en capital	146 386	139 230
Reprises sur provisions, dépréciations et transferts de charges	42 236	56 460
Total V	209 942	216 797
CHARGES EXCEPTIONNELLES		
Sur opérations de gestion	6 201	37 906
Sur opérations en capital	1 962	21 461
Dotations aux amortissements, aux dépréciations et aux provisions	30 500	28 382
Total VI	38 663	87 749
IV. RESULTAT EXCEPTIONNEL (V - VI)	171 279	129 048
Participation des salariés aux résultats (VII)		
Impôts sur les sociétés (VIII)	3 068	3 974
Total des produits (I + III + V)	34 830 343	32 024 617
Total des charges (II + IV + VI + VII + VIII)	34 789 980	32 126 958
EXCÉDENT (ou DÉFICIT)	44 363	107 659
Dont excédent ou déficit des activités sociales et médico-sociales sous gestion contrôlée	116 738	351 212
CONTRIBUTIONS VOLONTAIRES EN NATURE		
Dons en nature	180	150
Prestations en nature	1 546	272
Bénévolat	28 474	15 534
TOTAL	30 200	15 956
CHARGES DES CONTRIBUTIONS VOLONTAIRES EN NATURE		
Mises à disposition gratuite de biens	180	150
Prestations en nature	1 546	272
Personnel bénévole	28 474	15 534
TOTAL	30 200	15 956



AFFECTATION DU RESULTAT

PROPOSITION D'AFFECTATION DES RESULTATS CUMULES

	2022
RESULTAT COMPTABLE	49 363 €
Utilisations des reports à nouveau pour mesures d'exploit.	12 992 €
Utilisations des réserves	101 901 €
Variation provision congés payés	47 009 €
Amortissements excédentaires différés	-
RESULTAT EFFECTIF	192 910 €

TOT I à VI

	2022
RESULTAT EFFECTIF	192 910 €
Reprise excédents et déficits antérieurs	149 712 €
RESULTAT EFFECTIF CUMULE A AFFECTER	342 623 €
Réserves d'excédents affectés à l'investissement	80 000 €
Réserves de compensation des déficits	20 865 €
Réserves de compensation des charges d'amortissement	100 000 €
Reports à nouveau (RAN)	141 757 €
TOTAL AFFECTE	342 623 €

*sous réserve de validation des comptes par les autorités de tarification et de contrôle
arrondis de sommes avec des centimes*



KPMG SA
51 Chemin de la Taillat
38240 Meylan

APEI DE CHAMBERY

Rapport du commissaire aux comptes sur les comptes annuels

Exercice clos le 31 décembre 2022
APEI DE CHAMBERY
127 rue du Larzac - 73000 CHAMBERY

KPMG SA, société d'expertise comptable et de commissaires aux comptes inscrite au Tableau de l'Ordre des experts comptables de Paris sous le n° 14-30080101 et rattachée à la Compagnie régionale des commissaires aux comptes de Versailles et du Centre.

Société française membre du réseau KPMG constitué de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, une société de droit anglais (private company limited by guarantee).

Société anonyme à conseil d'administration

Siège social :
Tour EQHO
2 avenue Gambetta
CS 60055
92066 Paris La Défense Cedex
Capital social : 5 497 100 €
775 726 417 RCS Nanterre



KPMG SA
51 Chemin de la Taillat
38240 Meylan

APEI DE CHAMBERY

127 rue du Larzac - 73000 CHAMBERY

Rapport du commissaire aux comptes sur les comptes annuels

Exercice clos le 31 décembre 2022

À l'assemblée générale de l'association APEI DE CHAMBERY,

Opinion

En exécution de la mission qui nous a été confiée par votre assemblée générale, nous avons effectué l'audit des comptes annuels de l'association APEI DE CHAMBERY relatifs à l'exercice clos le 31 décembre 2022, tels qu'ils sont joints au présent rapport.

Nous certifions que les comptes annuels sont, au regard des règles et principes comptables français, réguliers et sincères et donnent une image fidèle du résultat des opérations de l'exercice écoulé ainsi que de la situation financière et du patrimoine de l'association à la fin de cet exercice.

Fondement de l'opinion

Référentiel d'audit

Nous avons effectué notre audit selon les normes d'exercice professionnel applicables en France. Nous estimons que les éléments que nous avons collectés sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion.

Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces normes sont indiquées dans la partie "Responsabilités du commissaire aux comptes relatives à l'audit des comptes annuels" du présent rapport.

Indépendance

Nous avons réalisé notre mission d'audit dans le respect des règles d'indépendance prévues par le code de commerce et par le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes, sur la période du 1^{er} janvier 2022 à la date d'émission de notre rapport.

Justification des appréciations

En application des dispositions des articles L.823-9 et R.823-7 du code de commerce relatives à la justification de nos appréciations, nous vous informons que les appréciations les plus importantes auxquelles nous avons procédé, selon notre jugement professionnel, ont porté sur le caractère approprié des principes comptables appliqués et sur la présentation d'ensemble des comptes.

KPMG SA, société d'expertise comptable et de commissaires aux comptes inscrite au Tableau de l'Ordre des experts comptables de Paris sous le n° 14-30080101 et rattachée à la Compagnie régionale des commissaires aux comptes de Versailles et du Centre.
Société française membre du réseau KPMG constitué de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, une société de droit anglais (private company limited by guarantee).

Société anonyme à conseil d'administration
Siège social :
Tour EQHO
2 avenue Gambetta
CS 60055
92066 Paris La Défense Cedex
Capital social : 5 497 100 €
775 726 417 RCS Nanterre



Les appréciations ainsi portées s'inscrivent dans le contexte de l'audit des comptes annuels pris dans leur ensemble et de la formation de notre opinion exprimée ci-avant. Nous n'exprimons pas d'opinion sur des éléments de ces comptes annuels pris isolément.

Vérifications spécifiques

Nous avons également procédé, conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France, aux vérifications spécifiques prévues par les textes légaux et réglementaires.

Nous n'avons pas d'observation à formuler sur la sincérité et la concordance avec les comptes annuels des informations données dans les documents sur la situation financière et les comptes annuels adressés aux membres.

Responsabilités de la direction et des personnes constituant le gouvernement d'entreprise relatives aux comptes annuels

Il appartient à la direction d'établir des comptes annuels présentant une image fidèle conformément aux règles et principes comptables français ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement de comptes annuels ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

Lors de l'établissement des comptes annuels, il incombe à la direction d'évaluer la capacité de l'association à poursuivre son exploitation, de présenter dans ces comptes, le cas échéant, les informations nécessaires relatives à la continuité d'exploitation et d'appliquer la convention comptable de continuité d'exploitation, sauf s'il est prévu de liquider l'association ou de cesser son activité.

Les comptes annuels ont été arrêtés par le conseil d'administration.

Responsabilités du commissaire aux comptes relatives à l'audit des comptes annuels

Il nous appartient d'établir un rapport sur les comptes annuels. Notre objectif est d'obtenir l'assurance raisonnable que les comptes annuels pris dans leur ensemble ne comportent pas d'anomalies significatives. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, sans toutefois garantir qu'un audit réalisé conformément aux normes d'exercice professionnel permet de systématiquement détecter toute anomalie significative. Les anomalies peuvent provenir de fraudes ou résulter d'erreurs et sont considérées comme significatives lorsque l'on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elles puissent, prises individuellement ou en cumulé, influencer les décisions économiques que les utilisateurs des comptes prennent en se fondant sur ceux-ci.

Comme précisé par l'article L.823-10-1 du code de commerce, notre mission de certification des comptes ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de votre association.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France, le commissaire aux comptes exerce son jugement professionnel tout au long de cet audit. En outre :

- il identifie et évalue les risques que les comptes annuels comportent des anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs, définit et met en œuvre des procédures d'audit face à ces risques, et recueille des éléments qu'il estime suffisants et appropriés pour fonder son opinion. Le risque de non-détection d'une anomalie significative provenant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative



résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne ;

- il prend connaissance du contrôle interne pertinent pour l'audit afin de définir des procédures d'audit appropriées en la circonstance, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne ;
- il apprécie le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, ainsi que les informations les concernant fournies dans les comptes annuels ;
- il apprécie le caractère approprié de l'application par la direction de la convention comptable de continuité d'exploitation et, selon les éléments collectés, l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou à des circonstances susceptibles de mettre en cause la capacité de l'association à poursuivre son exploitation. Cette appréciation s'appuie sur les éléments collectés jusqu'à la date de son rapport, étant toutefois rappelé que des circonstances ou événements ultérieurs pourraient mettre en cause la continuité d'exploitation. S'il conclut à l'existence d'une incertitude significative, il attire l'attention des lecteurs de son rapport sur les informations fournies dans les comptes annuels au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas fournies ou ne sont pas pertinentes, il formule une certification avec réserve ou un refus de certifier ;
- il apprécie la présentation d'ensemble des comptes annuels et évalue si les comptes annuels reflètent les opérations et événements sous-jacents de manière à en donner une image fidèle.

Meylan, le 9 juin 2023

KPMG SA

Jean-
Marc
Baumann

Signature
numérique de
Jean-Marc
Baumann
Date : 2023.06.09
13:22:12 +02'00'

Jean-Marc BAUMANN

Associé



KPMG SA
51 Chemin de la Taillat
38240 Meylan

APEI DE CHAMBERY

Rapport spécial du commissaire aux comptes sur les conventions réglementées

Assemblée générale relative à l'approbation des comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022

APEI DE CHAMBERY

127 rue du Larzac - 73000 CHAMBERY

KPMG SA, société d'expertise comptable et de commissaires aux comptes inscrite au Tableau de l'Ordre des experts comptables de Paris sous le n° 14-30080101 et rattachée à la Compagnie régionale des commissaires aux comptes de Versailles et du Centre.
Société française membre du réseau KPMG constitué de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, une société de droit anglais (private company limited by guarantee).

Société anonyme à conseil d'administration
Siège social :
Tour EQHO
2 avenue Gambetta
CS 60055
92066 Paris La Défense Cedex
Capital social : 5 497 100 €
775 726 417 RCS Nanterre



KPMG SA
51 Chemin de la Taillat
38240 Meylan

APEI DE CHAMBERY

127 rue du Larzac - 73000 CHAMBERY

Rapport spécial du commissaire aux comptes sur les conventions réglementées

Assemblée générale relative à l'approbation des comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022

À l'assemblée générale,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre association, nous vous présentons notre rapport sur les conventions réglementées.

Il nous appartient de vous communiquer, sur la base des informations qui nous ont été données, les caractéristiques et les modalités essentielles des conventions dont nous avons été avisé ou que nous aurions découvertes à l'occasion de notre mission, sans avoir à nous prononcer sur leur utilité et leur bien-fondé ni à rechercher l'existence d'autres conventions. Il vous appartient, selon les termes de l'article R. 612-6 du code de commerce, d'apprécier l'intérêt qui s'attachait à la conclusion de ces conventions en vue de leur approbation.

Par ailleurs, en application des dispositions de l'article R. 314-59 du code de l'action sociale et des familles, il nous appartient de vous communiquer, le cas échéant, certaines informations relatives à l'exécution, au cours de l'exercice écoulé, des conventions déjà approuvées par l'assemblée générale.

Nous avons mis en œuvre les diligences que nous avons estimé nécessaires au regard de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette mission. Ces diligences ont consisté à vérifier la concordance des informations qui nous ont été données avec les documents de base dont elles sont issues.

CONVENTIONS SOUMISES À L'APPROBATION DE L'ASSEMBLEE GENERALE

Conventions passées au cours de l'exercice écoulé

En application de l'article R. 612-7 du code de commerce, nous avons été avisés des conventions suivantes, mentionnées à l'article L. 612-5 du code de commerce, qui ont été passées au cours de l'exercice écoulé.



Rémunérations versées aux directeurs :

Le montant des rémunérations versées aux directeurs nommés sur 2022 et à leur famille se porte à 111.105 euros.

CONVENTIONS DÉJÀ APPROUVÉES PAR L'ASSEMBLEE GENERALE

Conventions approuvées au cours d'exercices antérieurs

En application des dispositions de l'article R.314-59 du code de l'action sociale et des familles, nous avons été informés que l'exécution des conventions suivantes, déjà approuvées par l'organe délibérant au cours d'exercices antérieurs, s'est poursuivie au cours de l'exercice écoulé.

Rémunérations versées aux directeurs

Le montant des rémunérations versées aux directeurs nommés avant 2022 et à leur famille se porte à 443.443 euros.

Location salle de réunion espace Ryvière

- Personne concernée : M. Jean François Girard,
- Objet et modalités :

Une salle de réunion à l'espace Ryvière est louée à compter du 7 janvier 2020 à la société SATM dont M. Girard est le président.

Le montant de la location s'élève sur l'exercice 2022 à un montant de 21.879 €.

Rémunération du président

- Personne concernée : M. Raymond Mieusset,
- Objet et modalités :

La rémunération de M. Mieusset pour ses fonctions de président s'élève sur l'exercice 2022 à un montant de 13.855 euros.

Participation dans le GIE SIM73

- Personne concernée : Mme Doreen Dugelay, administratrice de l'APEI et présidente du GIE SIM73
- Objet et modalités :

L'association est membre du GIE SIM73 à hauteur de 36,88% du capital. Le montant de la participation comptabilisée en immobilisations financières s'élève à 387.277 euros.

APEI de Chambéry

Rapport spécial du commissaire aux comptes sur les conventions réglementées
Réunion de l'organe délibérant relative à l'approbation des comptes
de l'exercice clos le 31 décembre 2022



Le montant de la quote part de résultat enregistré dans les comptes de l'APEI s'élève sur l'exercice 2022 à un montant de 3.997 euros.

Meylan, le 9 juin 2023

KPMG SA

Jean-
Marc
Baumann

Signature
numérique de
Jean-Marc
Baumann
Date : 2023.06.09
13:24:41 +02'00'

Jean-Marc BAUMANN

Associé

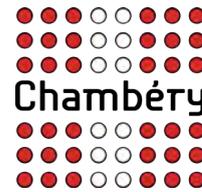
APEI de Chambéry

Rapport spécial du commissaire aux comptes sur les conventions réglementées
Réunion de l'organe délibérant relative à l'approbation des comptes
de l'exercice clos le 31 décembre 2022

NOS PRINCIPAUX FINANCEURS



DÉPARTEMENT



NOS PRINCIPAUX PARTENAIRES

