RAPPORT D'ACTIVITÉ

2022-2023

Adapei 54

Vivre ensemble est une force

SOMMAIRE

L'AEIM-Adapei 54 : Une force associative, économique et sociale

|P5| NOS OFFRES D'ACCOMPAGNEMENT

|P6| CHIFFRES CLÉS

L'association

|P8| LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

|P8| ACTIONS ASSOCIATIVES ET FAMILIALES

|P9| COMMISSIONS OPÉRATIONNELLES

L'entreprise associative

|P11| LA DIRECTION GÉNÉRALE

Contexte général

Lancement et mise en œuvre du projet associatif

Négociation du CPOM 2023-2027 / Définition de nos objectifs médico-sociaux et des périmètres financiers de l'entreprise associative

Les évolutions de l'activité médico-sociale de l'année écoulée

Le renforcement des pôles de gestion

Redonner à l'AEIM sa place « d'avant crise »

|P22| LES TEMPS FORTS DE L'ANNÉE 2022-2023

|P28| LES FONCTIONS TRANSVERSALES ASSURÉES PAR LE SIÈGE SOCIAL

Gestion et entretien du patrimoine immobilier

Pôle Finance et Comptabilité

Pôle Système d'Information et d'Ingénierie

Pôle Ressources Humaines

Pôle Entraide Associative, Relations Publiques et Communication

|P56| LES FONCTIONS D'ACCOMPAGNEMENT DU PARCOURS : ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES DE L'AEIM-ADAPEI 54

Bilan des commissions d'admissions et de coordination des parcours

Pôle Sanitaire et Qualité

Pôle Habitat, Vie Sociale et Protection des Personnes

Pôle Travail et Insertion Professionnelle

Pôle Enfance, Éducation et Scolarisation

GLOSSAIRE

L'AEIM-Adapei 54 :

UNE FORCE ASSOCIATIVE, ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

NOS OFFRES D'ACCOMPAGNEMENT

PÔLE ENFANCE, EDUCATION ET SCOLARISATION

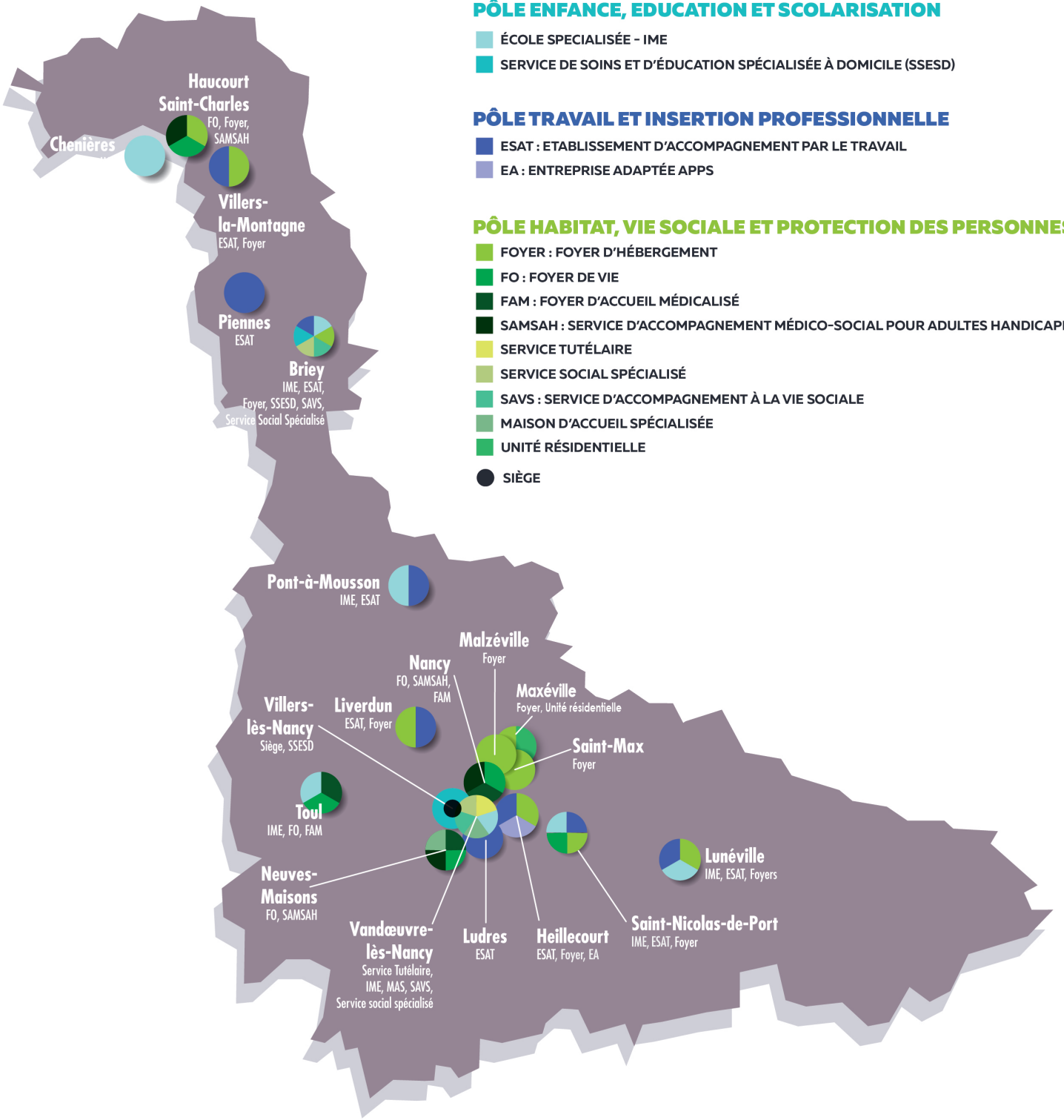
- ÉCOLE SPECIALISÉE - IME
- SERVICE DE SOINS ET D'ÉDUCATION SPÉCIALISÉE À DOMICILE (SSESD)

PÔLE TRAVAIL ET INSERTION PROFESSIONNELLE

- ESAT : ETABLISSEMENT D'ACCOMPAGNEMENT PAR LE TRAVAIL
- EA : ENTREPRISE ADAPTÉE APPS

PÔLE HABITAT, VIE SOCIALE ET PROTECTION DES PERSONNES

- FOYER : FOYER D'HÉBERGEMENT
- FO : FOYER DE VIE
- FAM : FOYER D'ACCUEIL MÉDICALISÉ
- SAMSAH : SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT MÉDICO-SOCIAL POUR ADULTES HANDICAPÉS
- SERVICE TUTÉLAIRE
- SERVICE SOCIAL SPÉCIALISÉ
- SAVS : SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT À LA VIE SOCIALE
- MAISON D'ACCUEIL SPÉCIALISÉE
- UNITÉ RÉSIDENTIELLE
- SIÈGE



L'ASSOCIATION EN CHIFFRE CLÉS

3000
ACCOMPAGNEMENTS QUOTIDIENS

1300
AGENTS DE PRODUCTION

83
MÉTIERS

1500
PROFESSIONNELS

2500
PERSONNES ACCOMPAGNÉES

177
SALARIÉS DANS UNE ENTREPRISE ADAPTÉE

708
ADHÉRENTS

+ DE 110 M€
DE BUDGET

L’AEIM-Adapei 54 :

UNE ASSOCIATION

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

L'AEIM-Adapei 54 est administrée par un conseil d'administration **composé de 29 membres,** élus pour 3 ans, par l'Assemblée Générale Ordinaire et choisis parmi ses membres. Le conseil d'administration dispose de tous les pouvoirs qui ne sont pas statutairement réservés à l'Assemblée Générale pour gérer et administrer l'Association. Le CA se réunit au moins 3 fois par an. Le Conseil choisit parmi ses membres, un Bureau, qui se réunit en principe deux fois par mois ; il traite et prépare les dossiers à présenter au Conseil d'administration.

ACTION ASSOCIATIVE ET FAMILIALE

L'Action Associative et Familiale **poursuit sa mission d'aide et de soutien auprès des familles** à travers la permanence créée au siège de l'Association en la personne de Dominique HENRIOT Responsable de l'Action Associative et Familiale qui se propose de répondre avec écoute et bienveillance aux demandes des familles soit lors d'un contact téléphonique, soit lors d'une rencontre dans cette salle dédiée, tous les jeudi matin.

L'Action Association Familiale, ce sont aussi des événements conviviaux organisés en établissement qui rassemblent les résidents et leur famille dans une ambiance festive et «familiale» !

COMMISSIONS OPÉRATIONNELLES

La commission « Patrimoine » prépare la planification pluriannuelle des projets de construction, réhabilitation, travaux et entretiens liés au bâti occupé, permet d'en assurer le suivi et l'avancée et de vérifier, une fois par trimestre, la conformité aux programmations financières. Ces projets sont détaillés dans le rapport d'activité qui suit et représentent environ 18 M€ pour les années à venir.

12 **commissions « Recrutement »** ont été organisées tout au long de l'année dans le cadre du remplacement de cadres de direction.

Les commissions Financières : les commissions d'arbitrage CPOM et les commissions investissement permettent de préparer les campagnes budgétaires et de les suivre dans le temps.

La commission TND s'est réunie régulièrement dans l'année pour actualiser les connaissances de l'association sur l'autisme et travailler à l'évolution de l'offre de service.

La commission « IME-SESSAD-UEMA-DAME » a traité 103 dossiers sur l'année 2022. Il y a eu 54 entrées en 2022.

La commission « mouvements en hébergement » a traité 52 dossiers sur l'année 2022. Il y a eu 49 entrées effectives et 6 transferts en 2022.

La commission « Admissions en ESAT » a traité 73 dossiers pour l'année 2022, il y a eu 58 entrées effectives en ESAT et 14 transferts.

L'AEIM-Adapei 54 :

UNE ENTREPRISE ASSOCIATIVE

LA DIRECTION GÉNÉRALE

CONTEXTE GÉNÉRAL

Depuis un an, les actualités retraçant les crises politiques, économiques, sociales, environnementales qui traversent notre société viennent percuter notre entreprise associative.

Le contexte de l'AEIM en 2023 est identique à celui de toutes les associations médico-sociales, de tous les acteurs gestionnaires de la santé et celui de toutes les entreprises également.

Ce contexte c'est celui « d'une inflation galopante inégalée depuis des décennies, c'est celui d'une augmentation des taux, celui d'une guerre sur notre continent, celui de la raréfaction des matières premières, de la difficulté d'alimentation en énergie, d'une crise environnementale, d'une forte tension sociale, d'une crise du secteur professionnel de la santé, de la raréfaction des compétences, d'une crise intergénérationnelle de la représentation du travail, de la transformation de l'offre médico-sociale, de notre modèle historique de tarification, des fractures du Ségur … »

Les éléments de contexte dans lequel l'AEIM évolue se sont substantiellement modifiés en quelques mois.

Le fonctionnement en gestion de crise, circonscrit à celui de la dimension sanitaire jusqu'à l'an passé, s'est généralisé à toutes les fonctions de notre entreprise associative. Depuis un an, les tensions subies se multiplient, s'intensifient et se densifient. L'AEIM, forte de l'expérience acquise durant la crise Covid, s'adapte, se perfectionne en actionnant de nouveaux leviers et continue de progresser dans de nombreux domaines tout en respectant sa feuille de route.

A cet endroit, l'employeur AEIM a fait le choix du dialogue social. Les rencontres avec les instances du personnel ont fait l'objet d'échanges importants et conséquents ; ils ont prioritairement porté sur les sujets suivants

- Les « oubliés du Ségur de la santé » : 20% des salariés de l'AEIM n'ont toujours pas été revalorisés
- La perte d'attractivité du secteur médico-social
- Les réorganisations internes liées à la transformation de l'offre médico-sociale et au passage en dispositifs médico-sociaux
- Le maintien des équilibres nécessaires à la pérennisation de nos ESAT, la précision de leurs missions historiques et nouvelles et la définition des actions utiles à leur mise en œuvre
- Les négociations relatives aux renouvellements de nos instances CSE et CSSCT, et aux représentants des personnels dans nos établissements et services.

La fonction d'orchestration globale de l'AEIM impulsée par le Comité de Direction sous l'autorité de la direction générale s'est vue encore renforcée : piloter, contrôler et soutenir toutes les équipes de l'AEIM, tant sur les fonctions d'accompagnement et de développement de l'offre médico-sociale, que sur les fonctions de gestion relève d'un **défi managérial conséquent d'accompagnement du changement.**

L'effort de management se traduit depuis plusieurs mois par un exercice continu de pédagogie à l'adresse de toutes les parties

prenantes internes et externes à l'AEIM.

Parallèlement à l'exercice de gestion et d'accompagnement interne à l'AEIM, la direction générale et le comité de direction ont pour mission depuis le mois d'Aout 2022 de soutenir et d'accompagner l'association Turbulences dans la gestion de ses deux établissements situés à Saint-Dié-des-Vosges. La situation critique de l'association vosgienne l'a contraint, sous l'autorité de l'Agence régionale de Santé Grand Est à engager un processus de rapprochement avec l'AEIM, démarche qui a été validée par le Conseil d'administration de notre association. Cette démarche, sensible sur un plan politique et professionnel, représente un travail conséquent de coordination et de diagnostics sur les champs médico-sociaux, fiscaux, juridiques, sociaux et patrimoniaux. Depuis le mois de février 2023, les deux établissements de l'association Turbulences sont sous mandat de gestion de l'AEIM.

LANCEMENT ET MISE EN ŒUVRE DU PROJET ASSOCIATIF

Promulgué lors de l'Assemblée Générale 2022, **le Projet Associatif Global de l'AEIM a fait l'objet d'une communication intense depuis plusieurs mois avec pour point d'orgue le 1er Congrès de l'AEIM au Centre Prouvé de Nancy le 10 novembre 2022.**

Décliné sous différentes versions dont une en facile à lire et à comprendre (FALC), notre projet associatif est communiqué et explicité à chacune des nouvelles rencontres politiques, institutionnelles, professionnelles et partenariales. Une remise systématique du PAG est souhaitée à tout nouveau collaborateur, famille, personne en situation de handicap de l'AEIM.

LE DÉFI DU RENFORCEMENT DU POUVOIR D'AGIR TOUT AU LONG DU PARCOURS DE VIE

L'AEIM a multiplié les initiatives et cherché à développer une pédagogie par l'exemple en donnant la place et la parole qui leurs reviennent aux personnes en situation de handicap et à leur famille. Les manifestations ou événements organisés à l'AEIM sont mis en œuvre selon une triple logique : **faire AVEC, faire POUR, faire PAR la personne en situation de handicap.**

Des efforts de formation conséquents sont impulsés sur les thèmes de l'autodétermination et du pouvoir d'agir, tant à destination des PSH que des professionnels.

Les participations actives et directes des PSH et ou de leurs familles à différentes manifestations et temps d'échanges avec les collectivités territoriales et autorités administratives se sont multipliées : Conseil Départemental 54, ARS, préfecture, éducation nationale, Université de Lorraine, Facultés de Médecine, d'odontologie, de pharmacie …

FORMATIONS SUIVIES PAR LES AGENTS DE PRODUCTION OEUVRANT À LEUR AUTODÉTERMINATION EN 2022

Différents domaines de formation	Nombre d'heures
Efficacité professionnelle	1261,5
Savoirs de base	4450,5
Informatique	196
Secourisme	126
Hygiène	154
Certifiant	7,67
Mobilité	49
Total général	**6245**

Total général budgétaire
110 310 €

FORMATIONS SUIVIES PAR LES SALARIÉS OEUVRANT À L'AUTODÉTERMINATION DE LA PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP EN 2022

Type de formation	Nombre d'heures	Part nombre heures (%)	Nombre d'actions de formation*	Part du nombre de formations (%)
Accompagnement de la personne en situation de handicap	9598,5	43%	654	48%

DONNÉES SUR LA FORMATION « POSTURE D'ACCOMPAGNEMENT ET AUTODÉTERMINATION » EN 2022

Nombre de sessions	Durée de la formation	Nombre de personnes ayant suivies la formation	Total général heures réalisées	Nombre d'actions de formation
4	14h	58	812h	232

LE DÉFI DE L'ACCESSIBILITÉ

Notre objectif est de pouvoir proposer et de mettre en accessibilité l'offre de service la plus complète possible à la personne en situation de handicap, quels que soient son âge, son degré de vulnérabilité ou d'autonomie et le lieu dans lequel lui ou sa famille réside.

L'AEIM amplifie ses efforts à faire bénéficier d'une accessibilité globale aux services de droit commun sur les bassins de vie de Meurthe-et-Moselle. De la petite enfance à la personne âgée, les établissements, services et dispositifs intensifient un maillage territorial avec l'ensemble des acteurs de droit commun pour favoriser le développement d'une offre de service « inclusive » et adaptée.

Des actions remarquables dans les domaines du sport, de l'art, de la culture, de la santé, du travail, de l'école, de la citoyenneté … sont mises en place sur les bassins de vie par les personnes en situation de handicap, les équipes professionnelles, les bénévoles et les partenaires. Elles font l'objet de communication locale et sont mises régulièrement en lumière dans le cadre de notre journal « Le petit Mot ».

LE DÉFI DE L'AGILITÉ

Les équipes des pôles d'accompagnement construisent ensemble une offre de service d'accompagnement sensiblement différente du modèle « historique ». Sur chaque territoire de Meurthe-et-Moselle, **l'AEIM s'est appliquée à transformer progressivement ses établissements et services en dispositifs médico-sociaux.** Cette transformation a nécessité et nécessite encore une mobilisation conséquente de tous les acteurs de l'AEIM et de tous ses partenaires.

Progressivement, les équipes de l'AEIM développent des capacités de réponse probantes à des situations complexes et parfois critiques.

Nos équipes font régulièrement depuis la fin de crise Covid la démonstration de leur parfaite maitrise du fonctionnement des environnements institutionnels inhérents au handicap.

L'expérience de gestion de crise sanitaire, la diversité des prestations mobilisables rattachées aux équipements médico-sociaux de l'AEIM sur les territoires et la richesse de notre partenariat nous ont donné une capacité à accroitre sensiblement notre agilité d'intervention.

LE DÉFI RSE : LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'AEIM

L'AEIM a depuis un an amplifié ses efforts sur le champ de la RSE. L'association a pris conscience de son obligation de « faire sa part » en assumant ses responsabilités sociales, environnementales et économiques au-delà des simples exigences réglementaires.

Les pôles, établissements, services et dispositifs de l'AEIM mènent quantité d'actions s'inscrivant dans la philosophie RSE. L'implication dans de nombreux projets humanitaires, environnementaux, écologiques témoigne de l'intérêt porté à la démarche et nous renseigne sur l'engouement qu'elle suscite tout autant que sur la « hauteur de la marche » qu'il nous faut collectivement franchir.

A l'échelle de la direction générale, nos engagements RSE se traduisent par l'engagement dans des projets à large envergure aux retombées significatives. Parmi les chantiers les plus significatifs, doivent être mis en avant :

- Le lancement du projet de mise en œuvre d'une commission éthique à l'AEIM conformément à notre projet associatif
- La signature d'un Contrat de Performance Energétique (CPE) avec notre partenaire IDEX ; la consommation en énergie a sur l'année 2022 diminué de 30% en rapport aux années précédentes
- Le développement d'une politique d'achat centralisée faisant des exigences environnementales et économiques des critères fondamentaux ;
- La signature de nouveaux partenariats ciblant les objectifs RSE (Grand Nancy, NBTECH, Territoires de Lorraine…)
- L'engagement dans un travail inhérent à la question de l'aidant dans l'entreprise. Ce travail est mené aux côtés et au service de la DDETS, de l'ALSMT et de l'observatoire du dialogue social de Meurthe et Moselle
- L'engagement dans un projet de réindustrialisation du Territoire de Lorraine en partenariat avec nos ESAT (renationalisation d'une filière industrielle)
- Le soutien d'association médico-sociale ou d'établissement en difficulté
- …

NÉGOCIATION DU CPOM 2023-2027 / DÉFINITION DE NOS OBJECTIFS MÉDICO-SOCIAUX ET DES PÉRIMÈTRES FINANCIERS DE L'ENTREPRISE ASSOCIATIVE

ELÉMENTS DE CONTEXTE

Les démarches de négociation du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) ont débuté dès septembre 2022. Elles sont menées par la direction générale de l'AEIM conjointement avec les membres du Comité de direction, les équipes de l'ARS et du Département de Meurthe-et-Moselle.

Le contexte des négociations peut être considéré comme atypique du fait de la conjoncture inflationniste hors norme, des pénuries de matière première, de l'état préoccupant du secteur de la santé sur le champ des ressources humaines et du manque de visibilité sur l'évolution des politiques publiques handicap. De surcroît, les marges de manœuvre de nos partenaires sont faibles.

DÉFINITION DES OBJECTIFS MÉDICO-SOCIAUX

Les premières séquences de négociation ont rapidement permis d'arrêter le cadre général et la feuille de route médico-sociale pour les années à venir. **Le projet associatif de l'AEIM est en parfaite articulation avec les éléments de projection de l'Agence Régionale de Santé et du Conseil Départemental 54.** En ce sens, les objectifs Médico-sociaux, leurs éléments de mise en œuvre et la détermination des critères de réussite ont fait l'objet d'une validation conjointe en janvier 2023.

L'AEIM devra continuer à jouer un rôle majeur sur les territoires dans les années à venir. De façon sensible l'association est aujourd'hui reconnue pour sa capacité à assurer des fonctions de soutien auprès de partenaires associatifs en difficulté tout autant qu'elle joue un rôle majeur en matière de solidarité auprès des populations les plus vulnérables présentant des situations complexes.

FINALITÉ DU CPOM ET NÉGOCIATION BUDGÉTAIRE

La finalité du CPOM est de fixer la feuille de route médico-sociale de l'AEIM pour les 5 années à venir et d'arrêter les justes moyens pour permettre sa mise en œuvre.

Le contexte économique et social général tout autant que l'état de dégradation du secteur de la santé en France et plus encore dans notre région rend l'exercice particulièrement complexe.

Le contexte inflationniste, le coût des énergies, l'augmentation de toutes les matières premières, les augmentations successives du montant des prestations des entreprises partenaires … entrainent mécaniquement une augmentation spectaculaire du budget de base estimé au contrat.

Outre ces contraintes, l'AEIM a, de surcroit, sollicité une augmentation de ses frais de siège (fonction de gestion des ressources financières et comptables, gestion des ressources humaines, gestion du système d'information). Les impératifs d'une gestion efficiente imposent un investissement dans les fonctions de gestion ; la charge de travail qui incombe

à nos équipes de gestion s'est démultipliée et nécessite des ajustements à la hausse des effectifs et des qualifications.

Malgré des temps de travail de qualité, tant sur la forme que sur le fond, les partenaires ne sont pas parvenus à faire aboutir la négociation budgétaire. Les éléments d'incertitudes sont à ce jour trop nombreux et trop conséquents pour s'engager.

Les échanges avec l'ARS et le Département se poursuivront tout au long des mois à venir. Dans l'attente, l'AEIM tient à souligner l'effort du Département 54 en matière de taux directeur pour l'année 2023. Le taux directeur afférent à la sphère de gestion de l'ARS n'est pas encore connu au moment de l'écriture de ce rapport.

LES ÉVOLUTIONS DE L'ACTIVITÉ MÉDICO-SOCIALE DE L'ANNÉE ÉCOULÉE

La capacité d'ingénierie médico-sociale sur les champs partenariaux favorisant une déclinaison inclusive de l'offre est devenue une des « marques de fabrique » de l'AEIM. **Les concepts de parcours, de territoires, d'agilité, de qualité de services sont maitrisés par les équipes, ouvrant ainsi la voie à l'élargissement d'une offre de service handicap accessible sur nos bassins de vie** (scolarisation, périscolaire, soutien parental, formation professionnelle, accès à l'emploi, habitat diversifié, accueil d'urgence, répit, accès aux soins, vieillissement …).

SUR LE CHAMP DE LA SANTÉ :

La déclinaison opérationnelle du Pôle sanitaire **se traduit par des avancées notoires d'accessibilité aux soins dans le cadre de la médecine générale ou spécialisée, préventive ou curative.** La dynamique de partenariat engagée sur les différents territoires offre aux personnes en situation de handicap des perspectives de « couverture médicale » de meilleure qualité et un accès aux soins en amélioration, même si de larges progrès sont encore nécessaires dans de nombreux bassins de vie.

SUR LE CHAMP DE L'ENFANCE :

Le développement de prestation d'activité périscolaire, d'une « vie d'élève à l'école », de participation à des activités sportives, de soutien à la parentalité … s'intensifie et se généralise. **Les perspectives d'une école inclusive se précisent,** elles sont le fruit d'une énergie remarquable déployée par les acteurs politiques et opérationnels de l'AEIM, par nos interlocuteurs au Rectorat de l'Académie de Nancy-Metz et de l'Education Nationale et par nos partenaires institutionnels du Conseil Départemental 54 et de l`Agence Régionale de Santé.

SUR LE CHAMP DU TRAVAIL ET DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE :

L'équipe de direction du Pôle œuvre depuis un an à une **mise en œuvre de l'évolution du cadre de l'accompagnement par le travail.** Une mise en synergie des ESAT et de l'entreprise Adaptée avec le secteur de la formation préprofessionnelle (SIPFP) est fortement encouragée, l'objectif est de parvenir à proposer une offre de parcours professionnel pour la personne en situation de handicap. La mise en place des nouvelles instances

représentatives des personnes en situation de handicap en ESAT a fait l'objet d'un travail engagé et a été présenté dans les différentes instances de gouvernance de l'AEIM et les instances professionnelles (CSE). L'environnement AEIM se met au diapason de ses obligations, l'association inscrit sincèrement et volontairement les personnes accompagnées par le travail sur le chemin du Pouvoir d'Agir et de l'autoreprésentation, étape nécessaire à l'expression de la citoyenneté.

SUR LE CHAMP DE L'HABITAT :

L'équipe du pôle accentue ses réflexions et propositions de diversification de l'offre. **Elle a fait émerger de nouvelles propositions de « formules résidentielles » et s'applique à développer des environnements capacitants.** Depuis plusieurs mois des projets nouveaux ouvrent de nouvelles perspectives à des publics particulièrement vulnérables tout comme à des personnes autonomes. Là encore, l'AEIM déploie et met en accessibilité son offre d'habitat sur les différents territoires de Meurthe-et-Moselle. Les équipes travaillent dans un esprit partenarial renforcé, elles œuvrent de concert avec les municipalités, les acteurs de l'habitat de droit commun et l'ensemble des partenaires sociaux, médico-sociaux, sanitaires… Les outils d'évaluation et d'apprentissage à l'autonomie se généralisent et les éléments de réponse des besoins en habitat des personnes handicapées vieillissantes se précisent sur plusieurs bassins de vie.

L'année écoulée a été l'occasion de mettre en exergue les axes d'amélioration dans notre pratique d'accompagnement. Les moments de « transition » dans les parcours de vie, tels que l'annonce du handicap, le diagnostic, l'entrée à l'école, le passage à l'âge adulte, la retraite, …, font l'objet de réflexion constante et de proposition d'actions correctrices par les équipes de direction et les administrateurs de l'AEIM. Nous avons accentué les efforts de transformation de notre fonctionnement historique pour s'inscrire dans un « impératif de continuum » afin d'éviter les désagréments pour les personnes en situation de handicap et les risques de rupture de parcours.

Les équipes professionnelles de l'AEIM, en étroite concordance avec le conseil d'administration, ont fait évoluer les mécanismes de sécurisation des parcours de vie des personnes accompagnées. Les mises en œuvre progressives sur ces derniers mois permettent à l'AEIM de proposer des prestations en réponse à une diversité de demandes : ambulatoire, hébergement, accueil séquentiel, accueil de jour, répit …

La culture du travail en partenariat est un atout que les équipes de l'AEIM ont su utiliser à bon escient pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap et des familles.

Les « nouveaux outils » de mise en œuvre de l'action médico-sociale ont permis d'objectiver la solidité et la pertinence de nos relations avec les partenaires et leur plus-value en matière d'agilité de réponse.

Parmi les différents dispositifs expérimentés ou confirmés depuis un an nous pouvons entre autres citer : la Communauté 360, les Accompagnateurs des Projets et Parcours de Vie (APPV), le Dispositif d'Emploi Accompagné (DEA), les Dispositifs d'Accompagnement Médico-Educatif (DAME), les dispositifs habitat …

LE RENFORCEMENT DES PÔLES DE GESTION

L'AEIM est une organisation humaine, professionnelle et de gestion importante. Les flux de données dites sensibles sont considérables et notre pertinence de gestion dépend de leur bonne organisation et de leur bonne exploitation. La protection et la bonne utilisation des données sont vitales pour la pérennisation de l'AEIM comme pour toute entreprise et organisation gestionnaire.

Pour assumer et remplir ses missions de pilotage de soutien et de contrôle, le Comité de direction de l'AEIM a fait évoluer de façon régulière ses outils de gestion. Ces outils consistent à nous fournir en temps voulu les éléments nécessaires aux analyses et aux prises de décision.

L'année passée, nous évoquions l'impact de la transformation de l'offre médico-sociale souhaitée par le législateur sur les mécanismes de gestion budgétaire et comptable, de gestion des ressources humaines et celle des systèmes d'information. En quelques mois, nous avons été impactés de surcroit par un violent phénomène d'inflation, une crise sans précédent des vocations professionnelles sur le secteur de la santé et un risque de piratage informatique de premier niveau mettant en péril toutes les données sensibles de l'AEIM.

Pour ces raisons le Comité de direction, qui avait stratégiquement anticipé le besoin de renforcement des compétences et des fonctions de gestion il y a un an, a opté pour une accélération des mesures de protection et d'efficience sur les différents champs comptable/financier, ressources humaines et systèmes d'information.

Ces derniers mois, les pôles de gestion se sont vus en conséquence dotés de moyens supplémentaires, les directions ont procédé à des modifications organisationnelles et à des recrutements de professionnels aux compétences spécifiques. Certains postes clés ne sont pas encore pourvus.

L'investissement dans les fonctions de gestion de l'entreprise associative a été, et reste encore, une priorité pour l'AEIM.

Parallèlement aux mesures prises de renforcement interne de gestion, l'AEIM a intensifié son partenariat sur des champs d'expertise nouveaux et notamment en **Droit des associations.** L'objectif de ces partenariats est de donner à l'AEIM l'ensemble des éléments de connaissance utiles à la réalisation de sa feuille de route et de lui fournir si besoin la capacité d'adapter ses statuts aux modifications de la commande publique tout autant qu'aux changements de nos environnements économiques, sociaux, fiscaux et concurrentiels.

A cet endroit l'AEIM s'est entourée des services du cabinet d'avocats FIDAL ; les premiers livrables relatifs aux études commandées nous ont été fournis. Certains concernent le projet de rapprochement avec l'association Turbulences.

REDONNER À L'AEIM SA PLACE « D'AVANT CRISE »

A de nombreux endroits depuis un an l'AEIM a démontré sa capacité à « faire société ».

LE CAMPUS DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS D'EXCELLENCE AUTONOMIE & INCLUSION

L'AEIM est l'un des 3 membres fondateurs du CMQE, ce dernier poursuit son développement, il a su ces derniers mois prendre une place notoire dans le paysage des acteurs de l'autonomie et de la formation. **Le campus est un des outils d'affirmation et de mise en œuvre de notre philosophie associative.** Ses actions sont les suivantes :

- Créer une dynamique de territoire en fédérant les divers établissements de formation supérieure et universitaire et les entreprises autour de projets communs ;
- Disposer d'un « réservoir d'expériences innovantes et reproductibles à fortes valeurs ajoutées utiles à l'accompagnement des mutations éducatives, sociales et économiques ;
- Créer plus de liant entre des filières de formation aujourd'hui encore trop cloisonnées entre elles, tout en agissant sur les leviers de la recherche et de l'essaimage aux autres acteurs Régionaux et Internationaux ;
- Favoriser l'employabilité des apprenants issus de formations initiale et continue, tout en faisant correspondre les attentes des acteurs gestionnaires de structures sanitaires et médico-sociales avec l'évolution rendue nécessaire des métiers et des compétences.

L'ENGAGEMENT DE L'AEIM AUX CÔTÉS DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE MEURTHE ET MOSELLE

L'AEIM s'engage avec les équipes du Conseil Départemental à la **mise en œuvre des politiques de solidarité énoncées dans le cadre du Schéma Départemental** :

- Le droit effectif à une vie affective, sensorielle et sexuelle pour les personnes en situation de handicap participe pleinement à une vie en santé. Le Conseil départemental s'est engagé dans un projet de construction des éléments de réponse à ce droit. L'engagement de l'AEIM dans ce projet est notoire, nous œuvrons ici depuis la fin d'année 2022 avec les différents partenaires à bâtir un socle de réflexion éthique et à la proposition de réponses concrètes.
- Le projet de création d'une Cité Scolaire Inclusive sur le territoire de Moselle et Madon est une priorité départementale. L'AEIM est le partenaire Médico-social de ce projet amorcé il y a 7 ans. Une nouvelle dynamique a été lancée à l'initiative de nos élus politiques du Département et du territoire de Moselle-et-Madon. Le projet a été présenté avec l'ensemble des élus et des représentants de l'AEIM lors d'une rencontre au ministère au mois de mars dernier, ce projet est relancé et reste l'une des premières priorités de l'AEIM.

LE DISPOSITIF ULIS RENFORCÉE PRÉSENTÉ À LA CONFÉRENCE NATIONALE HANDICAP À L'ELYSÉE LE 26 AVRIL 2023

Une «Ulis polyvalente renforcée» par un plateau médico-social de l'AEIM est mise en place depuis la rentrée de septembre 2022 au sein d'un Erea de Briey. Adapté à tous types de handicap, **ce nouveau mode d'inclusion scolaire vise à proposer un parcours professionnalisant collège-lycée à dix premiers élèves, en générant une dynamique de territoire.** Une approche qui conduit aussi à une acculturation entre deux mondes jusqu'ici

séparés. Cette première initiative de parfaite démonstration d'une école inclusive est portée par l'AEIM, le Rectorat de l'Académie Nancy-Metz et l'ARS Grand-Est. Amené à être dupliqué, ce projet a été présenté à l'Elysée pour l'ouverture de la Conférence Nationale sur le Handicap.

LA PREMIÈRE UNITÉ RÉSIDENTIELLE POUR PERSONNES AUTISTES DU GRAND EST

L'AEIM et ses partenaires du Centre Psychothérapique de Nancy et de l'Association Vivre avec l'Autisme de Meurthe-et-Moselle ont travaillé à la **création de la première Unité Résidentielle pour personne présentant des troubles autistiques majeurs.** Cette Unité Résidentielle se nomme Résidence de la Forêt de Haye, elle est gérée par l'AEIM et se situe sur le plateau de Haye à Maxéville. Cette résidence est la troisième du type en France, elle offre des solutions d'habitat à des personnes qui ne s'en étaient jamais vu proposer à ce jour en France. L'AEIM répond ainsi à un enjeu de santé publique majeur. Cette résidence fera l'objet d'une visite ministérielle en juillet 2023.

LE PÔLE TRAVAIL ET INSERTION PROFESSIONNELLE DE L'AEIM CHOISI EN TANT QUE PARTENAIRE POUR FAVORISER LE RETOUR DU TISSU INDUSTRIEL EN LORRAINE

Dans le cadre des grands chantiers nationaux figure celui de la réindustrialisation des territoires. Les services de l'Etat et des investisseurs ont pris attache auprès de la direction générale de l'AEIM pour être partenaire dans un projet majeur d'implantation de toute une filière industrielle en Lorraine. **Nos ESAT représentent un atout considérable pour favoriser le retour des investissements et de l'emploi sur les terres de Meurthe-et-Moselle,** l'AEIM tiendra ici toute sa place pour affirmer ses compétences professionnelles en partenariat avec le secteur de l'industrie.

L'ANNÉE 2022-2023, CE SONT AUSSI :

1	SEMINAIRE DE DIRECTION
29	BUREAUX |CA | AG | CONSEILS TUTELAIRE
32	COMITÉS DE DIRECTION
51	COMITÉS DE DIRECTION DES PÔLES D'ACCOMPAGNEMENT AVEC LES ÉQUIPES DE DIRECTION
19	JOURS CONSACRÉS AU DIALOGUE SOCIAL
1	CONGRÈS

96	**COMMISSIONS OPÉRATIONNELLES, COMITÉS DE PILOTAGE** Commission TND TSA | Commission d'admission et de coordination des parcours | Commissions patrimoine | Commissions financières | Commissions de recrutement | Commissions RH | Comité de pilotage GED | RGPD
163	**REUNIONS DE TRAVAIL COPIL, COTECH, DANS LE CADRE DE L'EVOLUTION DE L'OFFRE DE SERVICE ET DE LA MISE EN PLACE DES DISPOSITIFS** COMMUNAUTE 360 - APPV | CRPGE | DAME | PCPE | EMASCO | PSFP | PCO TND | UEMA | PLATEFORME EMPLOI ACCOMPAGNE | RAPH54 | CTSM | ETTED | GT TRANSVERSES SANTE | QUALITE | DIVERSIFICATION HABITAT | GT UN AVENIR APRES LE TRAVAIL |
+de 350	**REUNIONS DE TRAVAIL, COPIL, COTECH, COPROJ, COMEX, COMITES DE SUIVI DANS LE CADRE** DE L'INGENIERIE DE PROJET, notamment Cité éducative inclusive et culturelle Campus des Métiers et des Qualifications d'Excellence Autonomie & Inclusion Unité Résidentielle Résidence de la Forêt de Haye DE MISSIONS DE DIAGNOSTIC - APPUI CONSEIL - EXPERTISE MEDICO-SOCIALE DE LA STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT ASSOCIATIF Modernisation des outils de gestion et de la sécurisation des données (SIRH – finance) Développement des politiques d'achat et RSE Projet d'entreprise et développement de la marque employeur AEIM Innovation en matière de supports de communication
+ DE 80	**JOURS SUR LES SITES DE L'AEIM POUR LE SUIVI DES PROJETS ARCHITECTURAUX ET DE L'ADAPTATION DU CADRE BATI**
70	**RENCONTRES ET EVENEMENTS AU SEIN DES ETABLISSEMENTS DE L'AEIM** Signature de chartes, de conventions officielles | inaugurations, fêtes anniversaires | tournages de films | remises de médailles | représentations | DuoDay
31	**RENCONTRES POLITIQUES** AVEC LES ELUS LOCAUX | DANS LE CADRE DU CONSEIL NATIONAL DE LA REFONDATION | DANS LE CADRE DU COLLECTIF SEGUR | AU NIVEAU NATIONAL EN AMONT DE LA CONFERENCE NATIONALE DU HANDICAP |
60	**TEMPS DE RENCONTRES AVEC NOS AUTORITES DE TARIFICATION** Autour des nouveaux projets pour une école inclusive, pour une intervention précoce, pour la mise en place d'une Unité Résidentielle, de projets d'habitat diversifié, de la transformation de l'offre | Dans le cadre des négociations du CPOM 2023-2027 | Dans le cadre de réunions régulières de suivi : cellules de veille, réunions bimestrielles AEIM/CD54/ARS, réunions thématiques |
81	**TEMPS DE REPRÉSENTATION DE L'ASSOCIATION DANS LES DIFFÉRENTES INSTANCES** CDCA | CTS ARS GE | CPTS | RAPT | APAMSP | OHS | PULSY | ALSMT | CRIS ARS GRAND EST | COLLECTIF HANDICAP 54 | CDAPH | MDPH | CONSEIL DE SURVEILLANCE ARS | FEHAP | UNAPEI | OBSERVEUR-CANOPEE | CNR | DAC
41	**RENCONTRES PARTENARIALES** ICN Business School | CCI de Meurthe-et-Mlle | KPMG | FIDAL | PHARMAGEST | NB TECH | SODEXO | BPALC | ARVAL | WTW |
4	**JOURNÉES MANAGÉRIALES EN LIEN AVEC LES ACTEURS DE LA FORMATION SUPÉRIEURE** Journée d'accueil de la promotion M2 MOSS ISAM IAE Accueil des étudiants de 2ème année de médecine, pharmacie et odontologie

LES TEMPS FORTS DE L'ANNÉE 2022-2023

JUIN 2022

08/06 L'AEIM reprend le mandat d'Administrateur du GCSMS à l'AG du groupement Parcours Compétences

14/06 Lancement des Groupes de Travail avec l'ARS GE et le CD54 dans le cadre de la réécriture du CPOM.

17/06 Finalisation de la première tranche des tableaux de bord de gestion AEIM

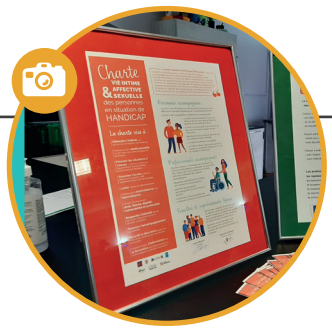
22/06 Signature de la charte Vie intime, affective et sexuelle à la suite du travail de réflexion mené par l'AEIM, l'OHS, la Croix Rouge, le CAP'S et le GHEMM de Lunéville dans le cadre d'un AAP lancé par la CRSA Grand Est

23/06 Participation aux Journées nationales ANDICAT « les professionnels de l'accompagnement au cœur de la transformation des ESAT »

24/06 Présentation du projet de dispositif innovant ULIS-SESSAD « ensemble pour l'Ecole inclusive » à la DGARS, en présence du Rectorat et de l'Education Nationale

28/06 48 Agents de production de nos ESAT sont mobilisés aux côtés de 8 moniteurs pour la première journée de nettoyage organisée par NBTECH en partenariat avec PAPREC sur le plateau du Technopôle de Brabois.

30/06 Remise du prix AMESTE de l'alternance d'excellence au CMQE Autonomie & Inclusion



JUILLET

01/07 Participation de l'AEIM à la seconde Conférence de territoire SEGUR auprès de l'ARS Grand Est

13/07 Réunion du Collectif Ségur 54

26/07 Visite de la Directrice Générale de l'ARS GE au Foyer Jean Collon et à l'IME de BRIEY

SEPTEMBRE

01/09 Création d'un poste d'enseignant pour l'Ecole Spécialisée – IME C. Monet. Tous les instituts médico-éducatifs de l'AEIM comptent désormais au moins un poste d'enseignant, soit 13 au total.

06/09 Signature d'une convention de partenariat avec EDF en matière de lutte contre la précarité énergétique

26/09 Visite de Mme la député C. Grandjean au CMQE Autonomie & Inclusion

07&08/09 Université d'été des DG des associations du mouvement Unapei

16/09 Signature de conventions entre l'IME J. L'Hôte et deux lycées professionnels du lunévillois dans le cadre de l'intégration d'élèves de l'IME au sein de leurs classes de CAP.

20/09 Courrier du Collectif Ségur 54 au 1er Ministre, au Ministère des solidarités, au Ministère de la Santé et de la Prévention, au Ministère de l'Economie et des Finances, au Préfet, aux Députés et Sénateurs de M&Mlle, au Président du Conseil Régional et à la Présidente du Conseil Départemental 54 pour alerter sur l'état d'urgence du secteur médico-social et le risque imminent de ne plus avoir à court terme les moyens de garantir le fonctionnement minimal de nos établissements.

OCTOBRE

03 au 09/10 Opération Brioches 2022

03/10 Lancement de 5 groupes de travail initiés avec près d'une soixantaine de professionnels pour réfléchir de manière concertée aux modalités de déploiement du dispositif d'accompagnement médico-éducatif (DAME).

10/10 Présentation au Bureau du projet stratégique du Pôle Travail visant l'harmonisation des structures au sein du pôle ainsi que l'insertion professionnelle, l'efficacité économique, l'équité sociale et la qualité environnementale

12/10 Intervention de l'AEIM au 1er webinaire des Unités Résidentielles organisé par la Délégation interministérielle à la stratégie nationale pour l'autisme au sein des troubles du neuro-développement

17/10 Rencontre avec le Maire de Nancy Mathieu Klein

17/10 L'AEIM intègre le collectif « un avenir après le travail » Lorraine destiné à faciliter la transition vers la retraite des Agents de production d'ESAT

18/10 L'AEIM fête les 40 ans de l'ESAT André Lanciot de Ludres et les 50 ans de l'ESAT André Lanciot de Heillecourt le 20/10

NOVEMBRE

07/11 Rencontre avec le Maire et le DGS de Briey concernant le projet d'habitat diversifié sur le site Stern

09/11 Entretien avec Mme GAUTIER Conseillère en charge des questions de santé publique auprès de Mme FIRMIN LE BODO Ministre de l'OTPS au sein du Ministère de la Santé et de la Prévention, à la suite du courrier « cri d'alarme » adressé par le Collectif Ségur 54 en septembre 2022

10/11 Premier congrès de l'AEIM et lancement de notre Projet Associatif Global

14/11 Réunion plénière AEIM-ARSGE-CD54 dans le cadre des négociations CPOM, consacrée aux projets

16/11 Participation à la réunion de concertation organisée sur le territoire de Briey dans le cadre du Conseil National de la Refondation

17/11 5ème édition du DuoDay : 67 duos concrétisés avec des Travailleurs d'ESAT

22/11 Restitution des travaux effectués par le Pôle sanitaire et qualité dans le cadre de la mise en place de la politique nutritionnelle et d'un « référentiel qualité nutrition santé et bien-être de l'AEIM »

28/11 au 30/11 Journées Andicat « les ESAT de demain, QVT et bienveillance, supports d'inclusion »

29/11 1ère journée de prévention des risques pour la santé au travail, sur la thématique des TMS

DÉCEMBRE

05/12 Réunion plénière AEIM-ARSGE-CD54 dans le cadre des négociations CPOM, consacrée au budget

05/12 Présentation au Bureau de la stratégie du Pôle Habitat Vie Sociale et Protection des Personnes en matière d'évolution architecturale et de l'offre d'accompagnement sur 5 ans, en lien avec l'avancée en âge des PSH et de l'augmentation de leurs besoins en médicalisation

06/12 Déplacement du Recteur de l'académie de Nancy-Metz et de la DGARS pour visiter l'ULIS renforcée de l'EREA de Briey, dispositif innovant en matière d'inclusion scolaire qui permet pour la première fois à des enfants accueillis en IME de rejoindre un parcours ULIS

06/12 Renouvellement de la labellisation du CMQE Autonomie & Inclusion

19/12 Signature de la convention cadre Unité Résidentielle AEIM - CPN – VAAMM en présence de l'ARS GE et du Conseil Départemental

06/12 Rencontre avec notre partenaire Présence Habitat à Haucourt pour aborder l'évolution du site

07/12 Réunion du Collectif Ségur 54

09/12 Restitution des travaux de l'ICN concernant le projet d'entreprise et la marque employeur AEIM

JANVIER 2023

01/01 Pérennisation de la Communauté 360 et des deux postes d'assistants aux projets et parcours de vie pour soutenir de manière durable l'autodétermination des personnes en situation de handicap dans une logique « d'aller vers »

16/01 Réunion AEIM-ARSGE-CD54 dans le cadre des négociations CPOM

12/01 Restructuration du pôle Systèmes d'Information pour faire face aux enjeux de développement, et de sécurisation de l'AEIM

17/01 Contribution à la réflexion et aux groupes de travail lancés par le Département en matière d'accompagnement sensuel et sexuel des PSH, axe de travail inscrit dans le projet départemental 2022-2028

24/01 Première réunion avec le cabinet FIDAL dans le cadre de la rénovation des statuts de l'AEIM

26/01 Evènement inaugural plateforme et site internet du CMQE Autonomie & Inclusion

27/01 Première réunion avec l'ASLMT, la DDETS et l'Observatoire départemental du dialogue social dans le cadre du projet de structuration de l'aide aux aidants en situation professionnelle

31/01 1ère AG du Dispositif d'Appui à la Coordination auquel l'AEIM siège en tant qu'administrateur au titre du collège des structures d'accueil médico-social

FÉVRIER

01/02 Fin du dispositif de gestion du Covid-19, notamment du contact-tracing, retour au droit commun pour la prescription des arrêts de travail, et actualisation de la doctrine d'isolement

01/02 Déplacement au Ministère de la Santé dans le cadre des travaux préparatoires à la CNH pour partager ensemble les priorités à venir en matière d'école inclusive, d'accès à l'emploi, ainsi que sur les questions liées au vieillissement...

03/02 Réunion du Collectif Ségur 54

11/02 L'AGE de l'Association Turbulences adopte le projet de fusion avec l'AEIM.

27/02 Première réunion de négociation de l'accord en vue du renouvellement du CSE de l'AEIM

27/02 Réunion à la demande du Recteur de l'académie de Nancy-Metz pour relancer l'avancée du projet de Cité éducative, inclusive et culturelle, le Préfet ayant levé tout doute quant à la viabilité du site de Moselle & Madon.

28/02 Participation aux Assises territoriales du travail organisées à la demande du Préfet de M&Mlle dans le cadre de la démarche d'élaboration des politiques publiques initiée par le Conseil National de la Refondation

MARS

02/03 2ème journée de prévention des risques pour la santé au travail, sur la thématique « comment concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle »

03/03 Rencontre avec le bailleur VIVEST pour réfléchir à la suite de l'aménagement des terrains et bâtiments sur le site de la Forêt de Haye

09/03 Participation du DG de l'AEIM et de M. KRAUSS Agent de production en ESAT au Forum de discussion initié par le Préfet de M&Mlle sur les orientations en matière de sécurité routière

24/03 Réunion du Collectif Ségur 54

24/03 Inauguration de l'UEMA de Lunéville

27/03 Présentation au Bureau de l'évolution du projet stratégique du pôle Enfance, Education et Scolarisation, notamment : engagement de l'AEIM dans le comité de pilotage de la Plateforme de Coordination et d'Orientation des troubles neuro-développementaux (PCO-TND) pour les enfants de 7-12 ans portée par les PEP LOR'Est et présentation du Programme de Soutien aux Familles et à la Parentalité (PFSP) en voie de déploiement avec l'appui de l'IREPS pour une douzaine de familles, à la suite de la réponse à l'appel à projets déposé par le Pôle Enfance, éducation et scolarisation

30/03 Séminaire de direction rassemblant l'ensemble des équipes de direction de l'AEIM

30/03 Renouvellement des CVS dans l'ensemble des ESMS AEIM et élection des membres pour 3 ans

AVRIL

01/04 Nouvelle organisation dans les ESAT pour adapter notre modèle historique à l'évolution du tissu économique lorrain et répondre à nos obligations d'insertion en lien avec le plan de transformation des ESAT initié par S. Cluzel

03/04 Signature du Contrat Territorial de Santé Mentale du département 54 pour 2021-2026 finalisant les travaux auxquels l'AEIM a contribué

05/04 Déplacement au ministère pour rencontrer Mme Darrieussecq, Ministre déléguée auprès du ministre des solidarités, de l'autonomie et des Personnes Handicapées concernant le projet de Cité éducative inclusive et culturelle

05/04 La Résidence de la Forêt de Haye accueille son premier Habitant.

11/04 Signature de la nouvelle convention cadre entre la région académique Grand Est et l'ARS pour la promotion de l'école inclusive

11/04 Participation à la journée régionale organisée par l'ARS GE dans le cadre de l'élaboration du Schéma Régional de Santé 2023-2028, autour de la priorité visant à préserver l'autonomie aux différents âges de la vie

12/04 Dix personnes en situation de handicap participent à la journée « C'est ma vie, c'est mon choix » organisée par le CREAI GE et l'ARS GE

12/04 Audition de l'EMASCO et le 13/04 de l'EREA de BRIEY, par une mission conjointe IGAS IGEN pour éclairer les travaux de la CNH

18/04 Réunion du Collectif Ségur 54 en présence des responsables FEHAP et NEXEM et d'un représentant du Collectif de Nouvelle Aquitaine

26/04 L'AEIM était présente à la 6ème Conférence Nationale du Handicap à l'Elysée

MAI

02/05 Instruction ministérielle relative à la levée de l'obligation vaccinale contre la Covid-19 et aux modalités de réintégration des salariés suspendus de leurs fonctions

05/05 Accueil de la promotion master 2 MOSS pour un temps de rencontre managériale

10/05 Signature d'une convention de partenariat avec les PEP LOR'Est pour soutenir le droit à un accueil périscolaire de droit commun pour les enfants en situation de handicap

15/05 Présentation du schéma de mise en place par l'AEIM des délégués des personnes et de l'instance Mixte, nouvelles mesures issues du plan de transformation des ESAT initié par S. Cluzel

25/05 Participation au Congrès Unapei à Nantes « Une société solidaire et inclusive AUTREMENT »

31/05 Première réunion du groupe socle pour la mise en place d'une réflexion éthique à l'AEIM

JUIN 2023

08/06 L'AEIM fête les 40 ans de la Résidence Lucien Gillet

13/06 Le Comité des experts ARS Grand Est se tient au Village Michelet

14/06 AG du GCSMS Parcours Compétences

15/06 Journée d'accueil des 420 étudiants de 2ème année de médecine, pharmacie et dentaire qui seront en immersion dans les ESMS de la région du 19 au 21 juin. L'AEIM accueillera 10 étudiants par établissement.

15/06 Réunion du réseau national des Unités Résidentielles sur le site du Village Michelet

17/06 66ème AG de l'AEIM

LES FONSCTIONS TRANSVERSALES ASSURÉES PAR LE SIÈGE SOCIAL

GESTION ET ENTRETIEN DU PATRIMOINE IMMOBILIER

REALISATION ET SUIVI DES PROJETS IMMOBILIERS – PROJETS « PHARES »

PÔLE HABITAT

CREATION D'UN LIEU DE VIE POUR PERSONNES AUTISTES - SITE DE « MAXEVILLE

- Construction d'une Unité Résidentielle destinée à l'hébergement de 6 personnes Autistes.
  - Début du chantier début février 2022 pour une durée prévisionnelle de 12 mois
  - Achèvement des travaux fin février 2023
  - Signature des Procès-Verbaux de réception du bâtiment le 15 mars 2023
  - Accueil des premiers résidents début avril 2023

CONSTRUCTION D'UN BATIMENT ACCUEIL DE JOUR SITE «HAUCOURT MOULAINE»

- Construction d'un bâtiment neuf regroupant un accueil de jour, de l'hébergement et des locaux de service.
- Démolition du bâtiment accueil de jour actuel
  - Rapprochement avec un organisme « bailleur » afin de formaliser une étude de faisabilité pour septembre 2023
  - Proposer une demande de Permis de Construire pour décembre 2023

ECOLES SPECIALISEES - IME

REHABILITATION ET EXTENSION DE L'IME « JEAN L'HOTE » - SITE DE LUNEVILLE

- Construction d'une Extension regroupant le pôle Administration et restructuration des locaux existants.

- Les circulations des véhicules ainsi que les cheminements piétons seront repensés en termes de sécurité
- Restructuration de la cuisine ainsi que l'agrandissement de la salle de restauration avec traitement des matériaux pour une meilleure isolation acoustique
  - Obtention du Permis de Construire en juillet 2O22
  - Consultation des entreprises et notification des marchés en décembre 2O22
  - Lancement des travaux début février 2O23
  - Durée prévisionnelle du chantier pour une période de 16 mois de travaux

CONSTRUCTION D'UN GYMNASE - IME « RAYMOND CAREL » - SITE DE VANDOEUVRE

- Construction d'un nouveau bâtiment sur deux niveaux comprenant la salle de sport au Rez de Chaussée et des locaux « atelier/stockage » au sous-sol .
- Rationnaliser l'emprise foncière par la démolition de l'ancien bâtiment « atelier » en utilisant la configuration du terrain dans la conception du projet.
  - Dépôt de la demande de Permis de Construire le 23 février 2O23
  - Rédaction du Dossier de Consultation des entreprises pour un début des travaux en septembre 2O23
  - Durée prévisionnelle du chantier pour une période de 10 mois de travaux

PÔLE TRAVAIL – ATELIERS PRO

ESAT « VAL DE BRIEY » REGROUPEMENT SITES DE BRIEY ET DE PIENNES ET CONSTRUCTION D'UNE CUISINE CENTRALE

- Restructuration des bâtiments industriels existants de l'ancien site BEKA afin de délocaliser les établissements de BRIEY et de PIENNES
- Construction d'une cuisine centrale pour la production de repas des établissements AEIM mais permettre également une restauration ouverte pour un public extérieur.
  - Obtention du Permis de Construire en février 2O22
  - Consultation des entreprises et notification des marchés en décembre 2O22
  - Lancement des travaux début février 2O23
  - Durée prévisionnelle du chantier pour une période de 18 mois de travaux

RESTRUCTURATION ET REHABILITATION DES ATELIERS DE L'ESAT « ANDRE LANCIOT » SITE DE HEILLECOURT

- Étude de faisabilité pour un réaménagement des ateliers de l'ESAT «André LANCIOT» de HEILLECOURT en perspective d'une meilleure organisations des espaces
- Amélioration de l'isolation des façades et de la toiture
  - Besoins et programme remis à la maitrise d'œuvre en vue de formaliser une étude de faisabilité (esquisse + enveloppe financière) pour juin 2O23
  - Proposer une demande de Permis de Construire pour septembre 2O23

RESTRUCTURATION ET REHABILITATION DES ATELIERS DE L'ESAT « ANDRE LANCIOT » SITE DE HOUDEMONT

- Étude de faisabilité pour un réaménagement des ateliers de l'ESAT «André LANCIOT» de HOUDEMENT en perspective d'une meilleure organisations des espaces et de la

création d'espaces sanitaires / Vestiaires

- Amélioration de l'isolation des façades et de la toiture
  - Besoins et programme remis à la maitrise d'œuvre en vue de formaliser une étude de faisabilité (esquisse + enveloppe financière) pour juin 2023
  - Proposer une demande de Permis de Construire pour septembre 2023

REALISATION ET SUIVI DES « PETITS TRAVAUX »

En complément des projets « phares », **de nombres petits travaux ont été réalisés** ou sont en cours de réalisation sur plusieurs établissements

Les travaux portent sur les prestations suivantes :

- Réfection de sanitaires à l'IME « GEORGES FINANCE » site de TOUL
  - Vestiaires / sanitaires GARCONS : Travaux réceptionnés en décembre 2022
  - Vestiaires / sanitaires FILLES : Lancement des travaux fin avril 2023 pour une durée de 2 mois
- Travaux de mise en accessibilité des établissements soumis aux règles des ERP suivant les demandes d'autorisation des travaux délivrées en février 2021
  - Remplacement des portes de recoupement à la MAS « Lucien GILLET » de VANDOEUVRE : Travaux terminés en mars 2023
- Travaux d'isolation des façades et de toiture des bâtiments en lien avec le Contrat de Performance Énergétique

ETUDES ET SUIVI DES DOSSIERS TRANSVERSAUX

Pour respecter les obligations réglementaires, **l'Association doit assurer le suivi et la mise à jour des dossiers suivants :**

- Mise en ligne des Bilans de Gaz à Effet de Serre sur la plateforme de l'ADEME en septembre 2022 selon des valeurs relevées en 2020. La prochaine mise à jour devra être réalisée entre 2025/2026.
- Restitution des audits énergétiques sur les établissements test suivants :
  - ESAT André LANCIOT – Site de HOUDEMONT
  - Foyer « Village MICHELET » - Site de MAXEVILLE
  - Résidence du Parc – Site de MALZEVILLE
  - Siège de l'AEIM – Site de VILLERS LES NANCY
- Mise à jour des Diagnostics techniques amiante pour les établissements concernés avec une date de restitution en octobre 2022 et janvier 2023 selon la nature des établissements
- Suivi de la mise en place des Contrats de Performance Énergétique avec la programmation des travaux d'isolation sur les établissements concernés.
  - Remplacement des chaudières gaz atmosphérique par des chaudières à condensation au cours de l'année 2022
  - Déclaration des travaux à déposer afin de réaliser les isolations des façades pour septembre 2023
- Prévoir la mise en application pour le respect du décret tertiaire

PÔLE FINANCE ET COMPTABILITÉ

Après une phase de stabilisation des organisations suite au regroupement physique des équipes de la Direction Financière dans le cadre de la réorganisation globale du pôle Comptabilité, Gestion, Finance, la Direction Financière s'est concentrée en 2022 sur les axes suivants :

COMPTABILITÉ :

- **En préparation de la réforme Serafin PH et de la mise en place de tableaux de bord de gestion automatisés**, la Direction Financière a prolongé ses travaux de convergence des pratiques d'enregistrements comptables, de modification de l'organisation analytique comptable et de séparation de dossiers comptables.
- **Dans le cadre des obligations à venir en matière de E-factures et dans une logique de sécurisation de la Piste d'Audit Fiable,** l'AEIM a retenu en 2022 son prestataire de dématérialisation de la comptabilité, au terme d'une consultation. Un groupe de travail composé d'utilisateurs de la solution à venir a été constitué pour participer aux pré-consultations et appuyer à l'écriture d'un cahier des charges technique mais prenant compte des exigences opérationnelles.

CONTRÔLE INTERNE :

En 2022, plusieurs groupes de travail composés des équipes de la Direction Financière mais aussi de Professionnels des Etablissements ont permis, dans une approche participative, de revisiter les pratiques concernant :

- **L'archivage des pièces comptables :** harmonisation des techniques de classements et de destruction des archives, harmonisation des délais de conservation des pièces, mise en place de l'externalisation des archives physiques de la Direction Financière, en préparation de la dématérialisation de la comptabilité.
- **La gestion des créances impayées :** travaux d'harmonisation des conditions de règlement des prestations médico-sociales et des prestations commerciales (ESAT/EA), révision en cours des conditions générales de ventes, harmonisation des conditions de relances clients et mise en place d'alertes à destination des Directeurs d'Etablissements. Les procédures et documents liés ont été testés en 2022 sur plusieurs ESAT pour une mise en application en 2023.
- **La gestion des déclarations de créances :** mise en place d'un traitement centralisé des déclarations de créances en lien avec des procédures collectives sur clients.
- **La gestion des Caisses en Etablissement :** travaux visant à diminuer l'utilisation d'espèces pour régler des dépenses, massification de l'ouverture de comptes clients auprès de commerçants, tests de déploiement de cartes de paiement pour usagers, calage du champ autorisé en règlement par espèces et mise en place d'outils visant à faciliter la traçabilité des mouvements de fonds en espèces. Ces évolutions et ces outils ont été testés sur plusieurs Foyers et MAS en 2022 pour aboutir à un déploiement sur l'ensemble des Etablissements de l'AEIM en 2023.

- **La gestion des stocks :** après la généralisation de procédures de gestions de stocks, d'inventaires de stocks et de valorisation de stocks en 2021, en 2022, l'accompagnement des Etablissements à la sécurisation de la gestion des stocks a été renforcé et les mouvements de stocks sont désormais suivis par mois.

CONTRÔLES DE GESTION :

Après plusieurs années de préparation par restructuration des données comptables, la Direction Financière a débuté, en 2022, **la production de tableaux de bord de contrôle de gestion, automatisés.** Ce sont ainsi trois tableaux de bord qui ont été livrés en 2022 : contrôles en Gestion Contrôlée, contrôles en Gestion Propre et tableaux de bord Investissements. La création de ces tableaux de bord mobilise de manière transversale plusieurs Pôles au-delà de la Direction Financière, dont les équipes de la Direction des Systèmes d'Information et les Responsables de Systèmes d'information Métiers. L'approche de co-construction en interne à l'appui d'un prestataire spécialisé dans la technologie retenue a amené l'association à s'engager dans un processus de formation-action qui a bénéficié aux équipes impliquées mais aussi aux Directions d'Etablissement et qui se prolonge en 2023.

ACHATS :

L'AEIM a poursuivi la mutualisation de ses achats avec :

- L'apparition de trois nouveaux marchés : Défibrillateurs et matériels de cuisine et incontinence.
- Le suivi et le renouvellement des 29 contrats en cours.

L'association a un point d'attention particulier à inscrire sa politique d'achats dans une logique RSE et en particulier en privilégiant autant que faire se peut, des achats responsables, des pratiques de réduction des déchets et la mobilisation de ses Etablissements favorisant le travail des personnes handicapées dans le process de conditionnement et de livraison en interne.

PÔLE SYSTÈME D'INFORMATION ET INGÉNIERIE

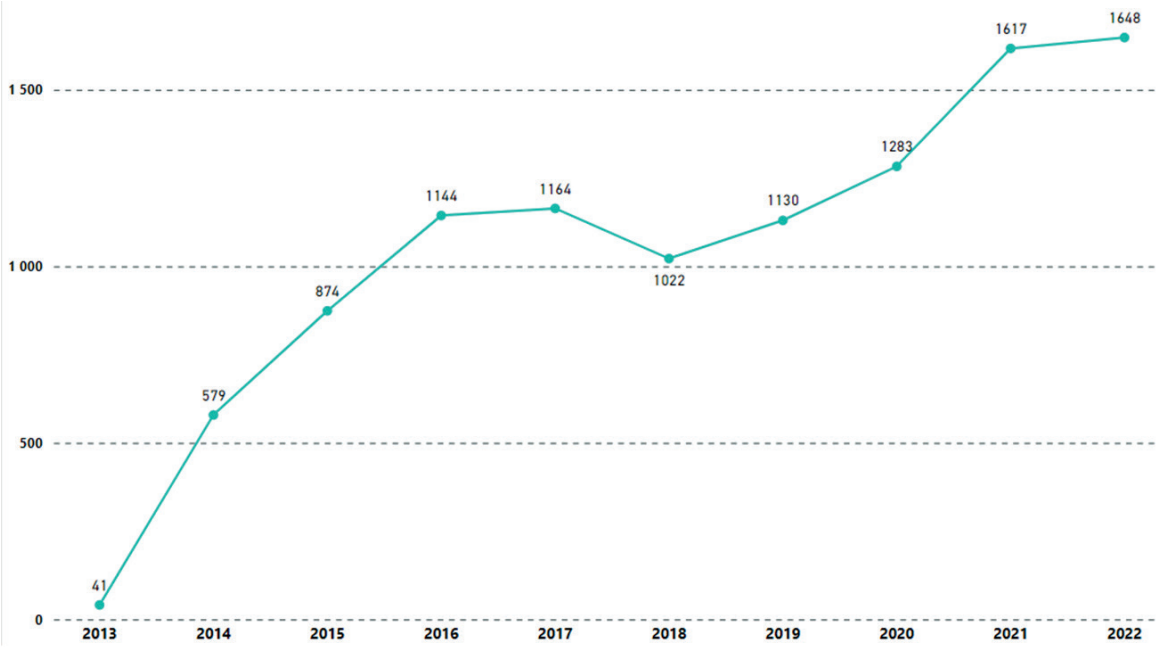
UN CONTEXTE NECESSITANT UNE VIGILANCE ACCRUE CONCERNANT LA CYBERSECURITE

En 2022, la France a continué à faire face à une augmentation de la cyber malveillance, avec une augmentation de 25% des attaques signalées par rapport à 2021. Le secteur de la santé a été particulièrement touché, avec une augmentation de 40% des attaques signalées en 2022 par rapport à l'année précédente. Les cybercriminels ont cherché à profiter de la pandémie de COVID-19 pour mener des attaques contre les hôpitaux, les laboratoires pharmaceutiques et les centres de recherche. Malgré les efforts déployés par les autorités et les entreprises pour renforcer la cybersécurité, les attaques continuent d'augmenter en fréquence et en sophistication. **Il est donc essentiel pour les organisations de continuer à investir dans la formation de leur personnel et dans des solutions de sécurité solides pour protéger leurs données et leurs systèmes contre les menaces cybernétiques.**

Sur l'année 2021 l'AEIM ne déplore pas de cyber incident impliquant une violation ou une corruption de ses données, cependant nous n'avons pas été épargnés par des tentatives d'intrusion dans nos systèmes, notamment par le biais de notre messagerie Web. Ces tentatives se traduisent principalement par des messages électroniques contenant un lien de type phishing (tentative d'usurpation d'identité) ou une pièce jointe infectée (rançongiciel). **Le service informatique œuvre quotidiennement à la protection des utilisateurs en s'appuyant sur les technologies de supervision et de sécurisation de la suite Office 365 Defender.** Configuré, et maintenu le système permet de sécuriser les boites mails en amont de la réception de messages frauduleux (700 blocages /jour). De plus, notre réseau VPN embarquant un firewall (Fortinet) nous avons une couche de protection supplémentaire en cas d'intrusion (repérage, alerte, blocage).

L'ASSISTANCE AUX UTILISATEURS, UNE PARTIE IMPORTANTE DE L'ACTIVITE DU SERVICE

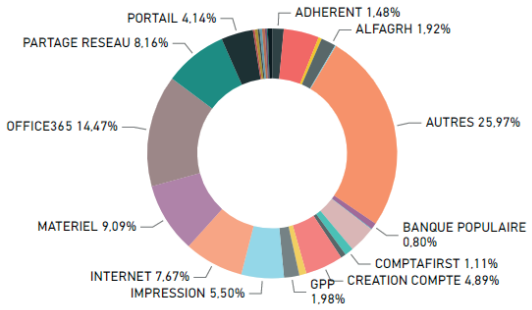
En 2022 les demandes d'assistance par tickets se stabilisent avec une légère augmentation (2%) par rapport à 2021. Attention tout de même, beaucoup de demandes se font encore directement par mails ou par téléphone (non comptabilisées ici). Une grande majorité des demandes non typées (AUTRES) concernent une demande de création de compte et/ou d'accès. L'équipe informatique estime qu'au moins 20% de demandes ne passent pas par les tickets et sont à considérer par rapport aux chiffres ci-dessous. (Soit environ 350 demandes supplémentaires)



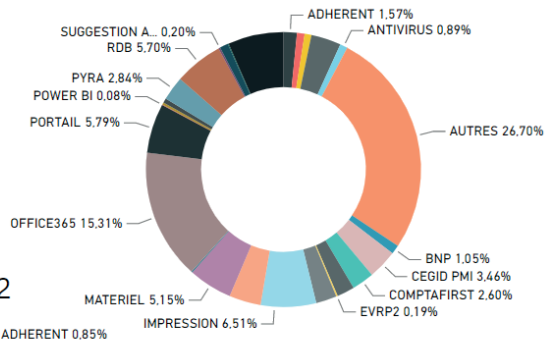
Année	Nombre de tickets	Catégorie
2022	379	AUTRES
2022	214	OFFICE365
2022	169	PARTAGE RESEAU
2022	121	IMPRESSION
2022	121	INTERNET
2022	106	MATERIEL
2022	89	CREATION COMPTE
2022	87	AIRMES
2022	83	TELEPHONIE
2022	78	PORTAIL
2022	38	CEGID PMI
2022	34	ALFAGRH
2022	31	GPP
2022	20	CONTRAT
2022	15	VIA-TRAJECTOIRE
2022	14	ADHERENT
2022	12	ALFA GU VO
2022	8	COMPTAFIRST
2022	7	BANQUE POPULAIRE
2022	7	EVRP2
2022	3	ANTIVIRUS
2022	3	ZIMBRA
2022	2	OBSLOR
2022	2	POWER BI
2022	2	PROJET PERSONNALISE
2022	2	RDB
2022	1	PYRA
Total	1648	

La répartition par nature de demande est relativement stable entre 2021/2022.

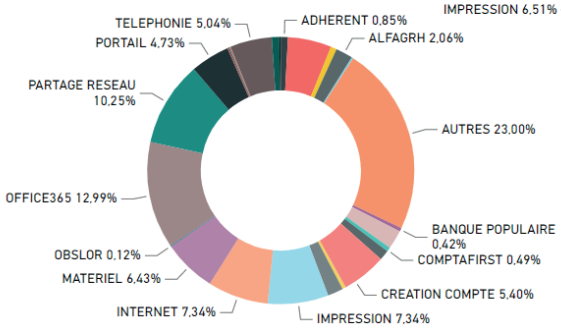
2021



Avant 2020



2022



POINT D'ETAPE SUR LES DIFFERENTS PROJETS

SÉCURITÉ INFORMATIQUE :

- **Etude pour la mise en place de Microsoft 365 Defender** : (lancement janvier 2023)
  - Sécurisation des points de terminaisons avec XDR (ordinateurs de bureau).
  - Sécurisation des E-mail et documents circulant à travers la messagerie et les outils de collaboration (SharePoint, OneDrive & Teams).
- Veille technologie sur le sujet, participation à des webinaires.

POWER BI & COLLABORATION AVEC LE PÔLE FINANCE :

- **Mise à jour Stats BI Budgets** - Masses Salariales 2022 (recherches améliorations sur sources budget – correctifs)
- Formations / Actions Contrôles de gestion avec KPMG
  - TDB Gestion Propre
  - TDB Gestion Contrôlée
  - TDB Investissements
    - Recherches bases de données – requêtes Sources (Reverse Engineering)
    - Mise en place Liens « Applications » sur Portail AEIM
    - Accès sécurisés par Utilisateurs / Dossiers
    - Assistance réunions de formation auprès des usagers
    - Accompagnement choix prestataire pour dématérialisation des documents comptables.
- **Préparation / Mise en place du courrier égrené** (participation au choix de l'éditeur ESKER)
- Réunions NOVRH – RDD
- Mise à jour Répertoire Active Directory : script entrées / sorties comptes / activation-désactivation des licences applications
- Assistance technique : Cartographie des applications / Questionnaires / Aide en ligne Micollab (stagiaire Aurélien)
- EMASCO : cahier des charges – recherches préparatoires
- EUDONET : Mise à jour mandats SEPA 2022 / reçus fiscaux

MISE EN PLACE DE LA TOIP (TÉLÉPHONIE VIA RÉSEAU INTERNET - PROJET SPIE) :

Rappel : Standard IP mutualisé avec l'OHS de Lorraine ainsi que sa maintenance : maintien aux conditions opérationnelles (gestion organisationnelle et technique commune).

Déploiement global et migration vers la téléphonie IP à 95% achevé (Reste SAVS, SSESD Briey et l'ESAT de Villers (non fibrés mais les travaux sont identifiés et chiffrés).

Solutions déployées :

- 270 téléphones DECT sans fils ;
- 100 postes téléphoniques standards et classiques ;

- 82 Applications Micollab standard avec casques Bluetooth ;
- 100 Applications Micollab sur smartphone pro ;
- 30 téléphones DECT PTI pour les travailleurs isolés ;
- + de 70 nouveaux switchs installés ;

Bilan :

- **Amélioration de la mobilité** sur les établissements avec le déploiement des technologies DECT (suppression des téléphones muraux dans les couloirs + câblage DECT déployé) ;
- **Mise en qualité du réseau** avec la mise en place de switch manageables et suppression des PABX ;
- **Sécurisation du matériel** avec la mise en place d'onduleurs (en cours) ;
- **+ de 30 formations réalisées ;**
- Mise en place d'une **solution harmonisée sur l'ensemble de l'association** avec la mise en place d'un contrat unique et d'un annuaire commun ;
- **Internalisation de la gestion par le service informatique** (formalisation outil et formation en cours) ;

GESTION SÉCURISÉE DE LA FLOTTE MOBILES (MDM)

- Maintien de la politique de sécurité AEIM concernant les téléphones mobiles.
- Ajout de nouveaux téléphones (environ 25).
- 241 téléphones sont enrôlés et gérés dans le système de supervision Maas 360.

TÉLÉPHONIE MOBILE :

Echéance contrat actuel : 31/12/2025

Dans une démarche RSE, les smartphones ne seront renouvelés que si le matériel est HS ou défaillant, commande et déploiement en fonction des besoins jusqu'à la fin du contrat.

Renouvellement de la totalité de la flotte : 2026

RENOUVELLEMENT DES POSTES DE TRAVAIL :

Poursuite de l'amélioration globale de la configuration des postes informatiques (passage en i5, intégration SSD, création profils métiers...).

En fonction des profils, nous poursuivons également la migration progressive vers des postes « nomades » (PC portables) afin de favoriser la mobilité et accompagner la mise en place du télétravail.

Déploiement de près de 209 ordinateurs sur l'ensemble de nos établissements :

- PC Fixes : 125
- PC Portables : 84
- Ecrans : 131

DÉPLOIEMENT BADGEUSES SUR LES ÉTABLISSEMENTS :

- 31 badgeuses ont été déployées et configurées par le service informatique sur l'année 2022 (toutes hors ESAT).

EVOLUTION DU RÉSEAU WIFI :

- IME Toul (2 bornes obsolètes mais fonctionnelles car récupérées de l'installation historique)
- IME Lunéville (3 bornes)
- IME PAM (2 bornes)
- ESATS LUDRES (3 bornes)
- ESAT HEILLECOURT (2 bornes)
- MAS (2 Bornes)
- SSESD (1 Borne)
- SSESD BRIEY (3 bornes)
- Conseil Tutélaire (2 bornes)
- SAVS (1 borne)
- ESAT LIVERDUN (3 bornes)

Pour 2023, il y a un projet Wifi plus large qui touche tous les établissements. Beaucoup de bornes sont encore isolées et ne sont pas gérées de façon centralisée, il y a un travail de reprise de l'existant qui sera nécessaire pour y arriver et qui a commencé en 2022.

Nous sommes **sur un déploiement progressif des solutions** (environ 15% réalisé).

Pour le moment, nous déployons exclusivement les solutions «simples» sans problématique de câblage. La priorité porte sur les IME et sur les salles de réunion.

Le déploiement se poursuivra en 2023/2024 avec des audits de couverture, de câblage et une analyse plus approfondie des établissements.

+ de 40 bornes WIFI ont déjà été déployées sur nos établissements

REMPLACEMENT DES SERVEURS NAS :

- 20 NAS sur les ESAT (remplacement de 10 serveurs et retour factum de 10 serveurs et de 10 Nas)
- 2 sur la Résidence du parc
- 2 sur Arc en ciel

SUPERVISION PROACTIVE DE L'INFRASTRUCTURE INFORMATIQUE

Nous avons mis en supervision proactive les switchs TOIP et les NAS des établissements. Ce qui permet une maintenance plus facile de l'infrastructure globale.

129 switchs | 50 NAS | 42 liens VPN | 60 Imprimantes administratives :

- Détection des pannes et saturation des disques durs.
- Détection des températures et ventilateurs des switchs.
- Détection sur les switchs de certains problèmes de câblages.

- Détection des coupures de courant.
- Détection des problèmes de connexion VPN et débit.

Pour 2023 le recensement des capteurs IOT est un sujet, actuellement il est partiel car certaine installation ne sont pas passées par le service informatique. Un recensement est en cours et est très chronophage car il faut contacter les établissements et les entreprises qui ont installé les systèmes domotisés.

CRYPTAGE ET MISE EN SÉCURITÉ (OFFLINE) DES SAUVEGARDES DE DONNÉES.

Lors d'un audit SI (KPMG) nous avons vu qu'il y avait des lacunes dans le système de sauvegardes.

Notamment sur le cryptage qui n'était pas effectif, il a été mis en place sur l'ensemble des données sensibles du SI (PAIE-COMPTA-FACTURATION-PMI). Les données de l'ensemble de l'année 2022 **sont cryptées et des restaurations de tests ont été effectués avec succès.**

Le deuxième point était d'avoir une sauvegarde complète du SI sur un support non connecté pour être certain qu'un cryptovirus ne détruise pas tout notre potentiel de restauration. Un serveur de sauvegarde appelé OFFLINE est en cours de test au SERVICE INFO et tous les lundis une copie complète est mise sur ce serveur. Ce serveur reste éteint et déconnecté du réseau, il est non alimenté le reste de la semaine (isolation totale). Il nous reste à réaliser une sauvegarde OFFSITE (délocalisée) sécurisée pour être complètement certain d'avoir des données ailleurs en cas de compromission physique grave du site de la MAS.

DÉMÉNAGEMENT TEMPORAIRE DE L'IME JEAN L'HÔTE SUR DEUX SITES DISTINCTS

- Site Charlier (école maternel Lunéville)
  - Transfert du lien BT fibre sur le site Charlier (travaux de génie civil) aucune fibre n'existait sur le site.
  - Mise en production du lien fibre avec BT.
  - Création de câblages supplémentaires car ajout de cloison.
  - Création d'une rocade vers Algeco supplémentaire administration.
  - Transfers routeurs et switchs + switchs POE (Toip/Wifi).
  - Déménagement serveur / Copieur sur le site.
  - Mise en place de 2 bornes Wifi.
  - Transfert et câblage des PC sur le nouveau site (mise en place de switch intermédiaire pour s'adapter aux locaux).
  - Récupération du matériel existant inutilisé sur Jean L'hôte pour remise en service après travaux.
- Site FHS/Local SLV
  - Installation d'un switch POE 24 Ports Local ASLV.
  - Installation module fibre FHS Administration et câblage.
  - Installation module fibre Local ASLV et câblage.
  - Mise en service et test brin réseau ASLV.
  - Installation matérielle et câblage.

Il est prévu courant 2023 de réintégrer le site de l'IME Jean l'HOTE après travaux rénovations.

OFFICE 365

Au sein de l'association, les utilisateurs s'emparent correctement des fonctionnalités d'Office 365 et nous avons atteint un rythme de croisière stable.

- Augmentation des licences Power BI pro.
- Augmentation des licences Business PRENIUM.
- Adaptation du paramétrage de sécurité pour tenir compte des nouvelles attaques (mise en test de Office365 Defender)
- Les filtres bloquent 700 messages malveillants par jour.
- Nous échangeons en moyenne 11000 messages par jour.
- Les logiciels de la suite Office les plus utilisés sont dans l'ordre décroissant : Outlook, SharePoint, OneDrive, Teams et Power BI.

Moyenne des utilisateurs actifs sur Office365 par jour sur 2022 :

- Nombres de comptes au 31/12 : 1640
- Office365 : 902
- Exchange : 890
- OneDrive : 178
- SharePoint : 168
- Teams : 80

Moyenne activités Outlook par jour sur 2022 :

- Emails envoyés : 3 950
- Emails Reçus : 14 655
- Emails Lus : 11 992

Moyenne usage Teams par jour sur 2022 :

- Réunion créées : 48
- Interaction réunions utilisateurs : 112

Activités SharePoint sur 2022 :

- Nombre de sites actifs : 39
- Nombre de pages uniques visitées par jour : 48
- Nombre de fichiers affichés par jour : 467
- Nombre de fichiers au 31/12 : 360 455
- Stockage au 31/12 : 0.9 TB

Activités OneDrive sur 2022 :

- Nombre de fichiers au 31/12 : 878 048
- Stockage au 31/12 : 1.7TB

PÔLE RESSOURCES HUMAINES

L'ANNÉE R.H. EN QUELQUES CHIFFRES-CLÉS :

- Effectif permanent (au 31/12/2022) : 1336 salariés soit 1212,25 salariés en équivalents temps plein
- 2834 paies en moyenne chaque mois pour l'AEIM (2738 en 2021)
- 153 Contrats à Durée Indéterminée conclus
- 155 départs : 85 démissions, 35 départs en retraite, 35 autres motifs.

UN CONTEXTE NATIONAL ET INTERNATIONAL ANXIOGÈNE :

Dans la continuité de ce que nous traversons depuis 2020, **l'année 2022 a encore été fortement impactée par les effets de la crise Covid, les tensions sur le marché du travail et des rémunérations.**

Ces difficultés ont par ailleurs été renforcées par une inflation galopante et ses conséquences sur le pouvoir d'achat.

DES INDICATEURS SOCIAUX TOUJOURS DÉGRADÉS :

- Notre taux d'absentéisme peine à redescendre depuis 2020 et reste à un niveau bien supérieur à celui que nous connaissions avant la crise sanitaire.

	2019	2020	2021	2022
Taux absentéisme	6.72 %	10.28 %	9.37 %	9.13 %
Evolution / année précédente		+ 53 %	-9 %	-2.5 %
Evolution / 2019		+ 53 %	+ 39 %	+ 36 %

- Un Turn over qui continue d'augmenter et qui atteint des niveaux préoccupants sur certains métiers.

	2019	2020	2021	2022
Turn over	6.76 %	non calculé	9.37 %	9.13 %
Evolution / 2019	10.27 %	11.96 %	-9 %	-2.5 %

- Une inflation galopante avec des répercussions importantes en termes de pouvoir d'achat, et ses répercussions sur les salaires qui accentuent le décrochage de nos rémunérations conventionnelles par rapport aux autres secteurs d'activité.

	SMIC	INFLATION	Valeur du Point	2022
Evolution depuis janvier 2021	+ 12.20 %	+15 %	+2.88 %	9.13 %

La non-revalorisation des salaires conventionnels alors que le SMIC connait des augmentations régulières et conséquentes entraine la smicardisation de plus en plus d'emplois au sein de nos établissements.

Pour nos professionnels, cette smicardisation est vécue comme une non-reconnaissance de leurs compétences et de leur expérience.

AVEC DES RÉPERCUSSIONS DIRECTES SUR LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES :

L'augmentation de l'absentéisme et du Turn over dans les établissements se répercute directement sur l'activité de la direction des ressources humaines avec une augmentation conséquente des arrêts de travail à traiter ainsi que du nombre de contrats de travail CDD et CDI et solde de tout compte à réaliser.

La non-revalorisation des fonctions de gestion dans le cadre du Ségur, dans le contexte inflationniste que nous traversons a entrainé le départ de nombreux collaborateurs des fonctions supports.

	Cadres	Administration Gestion	Services généraux	Global
Turn over 2019	8.26 %	7.94 %	6.55 %	6.76 %
Turn over 2022	10.92 %	13.77 %	16.67 %	11.96 %
Evolution / 2019	+ 32.20 %	+ 73.40 %	+ 154.50 %	+ 76.90 %

La direction des ressources humaines a été particulièrement concernée par ces départs, en 1 an, les trois quarts de l'équipe administration paie ont quitté l'entreprise.

C'est dans ces conditions particulièrement difficiles que nous avons dû relever les défis et mener les chantiers prioritaires en 2022.

LES FAITS MAJEURS DE L'ANNÉE ÉCOULÉE :

SUR LE CHAMP DE LA MILITANCE :

Poursuite de notre engagement au sein du Collectif **pour obtenir la reconnaissance du Segur pour tous.**

Après la revalorisation des paramédicaux en novembre 2021 et celle des éducatifs en avril 2022, il reste encore 25 % de nos professionnels qui n'ont toujours pas été revalorisés.

SUR LE CHAMP DE LA RÉMUNÉRATION :

En juin 2022, nous avons procédé au paiement avec effet au 1er avril 2022 de l'indemnité Segur de 183 € net à l'ensemble des personnels socio-éducatifs.

En janvier 2023, **augmentation de la valeur du point de 2,88 %** avec effet rétroactif au 1er juillet 2022.

SUR LE CHAMP DE L'EMPLOI :

Tous les établissements sont aujourd'hui confrontés à des problèmes de recrutement et toutes les catégories professionnelles sont concernées par des départs.

Au rythme actuel, **le nombre de publications de poste aura été multiplié par 3 par rapport à 2019.**

Année	2019	2020	2021	2022	30 avril 2023
Nombre de publications	100	140	200	245	112

Pour relever ce défi nous avons recruté début novembre 2022 une Responsable Recrutement au sein de la Direction des Ressources Humaines pour piloter et développer notre offre de service à destination des établissements et intensifié les actions engagées début 2022 avec le Pôle Communication **pour améliorer notre visibilité et notre attractivité.**

SUR LE CHAMP DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE :

Après des années 2020 et 2021 bien en deçà de notre niveau habituel d'engagement nous sommes revenus en 2022 à **un effort de formation pratiquement équivalent à celui que nous connaissions avant COVID.**

Année	2019	2020	2021	2022
Nombre de bénéficiaires	773	646	743	783
Nombre de départs en formation	1414	991	1249	1362
Nombre d'heures de formation	24655	16495	17809	22527

SUR LA MISE EN PLACE DU SIRH :

Le déploiement d'Octime, logiciel gestion de temps, s'est poursuivi. **Au 1er janvier 2023, l'entreprise adaptée, l'ensemble des IME et des Foyers sont passés sous Octime.**

Prochaines échéances, le 1er juin 2023 pour le personnel d'encadrement des ESAT et le 1er octobre pour les agents de production.

Un chantier titanesque, les chiffres au 1er janvier 2023 :

- 31 établissements couverts
- 1260 salariés gérés sur Octime
- 96 comptes utilisateurs
- 724 portails salariés
- 15 ateliers (soit 105 heures) d'accompagnement au lancement réalisés
- 16,5 jours de formation fonctionnelle soit 116 heures et 74 participants.

SUR LA CONDUITE DU CHANGEMENT :

La Direction des Ressources Humaines a procédé tout au long des 12 derniers mois à **accélérer les mécanismes de transformation et de modernisation du modèle historique sur les champs de l'information, du recrutement, de la paie et de la mise en sécurité des informations sensibles.**

- Réorganisation du Pôle SI (Création d'un Directeur des SI et renforcement de l'équipe)

- Accompagnement de l'Association Turbulences (assistance droit social, organisation des élections …)
- Réorganisation du temps de travail dans les ESAT (dénonciation d'usage …)
- Renforcement du Pôle RH pour faire face aux enjeux de demain et accompagner le développement de l'association (création d'un poste de Responsable Prévention Santé et Sécurité au Travail et d'un poste de Responsable Gestion des Talents et des Mobilités)
- Reprise de la gestion des arrêts de travail des agents de production
- Campagne de recrutement pour la Résidence de la Forêt de Haye
- Participation à des forums pour l'emploi et aux portes ouvertes des organismes de formation
- …

Pour accompagner cette conduite du changement un effort de formation conséquent a été proposé à destination des managers.

Plus de 90 managers ont ainsi pu profiter de ces formations organisées et animées par la

	Sessions	Participants	Heures
Organisation du temps de travail	7	87	49
Gestion des événements et décompte du temps de travail	5	68	35

Direction des Ressources Humaines pour s'approprier ou se réapproprier leur environnement législatif.

SUR LE CHAMP DU DIALOGUE SOCIAL :

Renégociation de nos accords d'entreprise sur la GPEC, le droit d'expression et le CET Senior.

Négociation d'un accord d'entreprise sur le télétravail.

En cours en 2023, la renégociation de notre accord d'entreprise sur le dialogue social en vue des élections professionnelles en fin d'année.

PÔLE ENTRAIDE ASSOCIATIVE, RELATIONS PUBLIQUES ET COMMUNICATION

ÊTRE VISIBLE

1er Congres AEIM-Adapei 54

L'AEIM-ADAPEI 54 A ORGANISÉ SON 1ER CONGRÈS !

Le jeudi 10 novembre 2022 au Centre Prouvé a eu lieu le 1er congrès de l'AEIM-Adapei 54 sur le thème : Autodétermination, Environnement, Inclusif, Militance solidaire.

POURQUOI UN CONGRÈS ?

- Pour montrer que l'AEIM est un acteur qui fait société, en **démontrant nos savoir-faire, notre capacité d'innovation, d'agilité et modernité.**
- Pour rassembler les professionnels, les partenaires de l'Association, les acteurs politiques du territoire après 2 années de crise sanitaire et donner la parole aux personnes en situation de handicap, afin de définir avec elles leurs priorités pour les années à venir.
- Pour dévoiler son nouveau Projet Associatif Global, véritable feuille de route de l'association pour les 5 années à venir.
- Pour mettre en lumière le travail de tous les professionnels de l'AEIM, encore inégaux face au Ségur de la santé.

COMMENT DÉFINIR CE CONGRÈS ?

Un congrès qui s'est voulu innovant : Permettre l'expression des personnes qui vivent le Handicap intellectuel en s'adressant directement aux professionnels, aux institutionnels et aux politiques afin d'améliorer les dispositifs d'accompagnement existants. Par le choix de thématiques et d'intervention qui font sens et qui font société.

Un Congrès réalisé P**AR, POUR et AVEC la personne en situation de handicap !**

Un congrès fédérateur : L'objectif de ce congrès était de réunir en un même lieu tous les acteurs de la vie de l'association, afin de partager ensemble nos expériences.

Un congrès Inclusif : Permettre aux personnes qui vivent avec un handicap de montrer qui elles sont : de la logistique, en passant par le service et jusqu'à l'intervention scénique, tous les usagers qui le souhaitaient ont participé.

UNE CAMPAGNE DE RECRUTEMENT SUR TOUS LES FRONTS !

Depuis novembre 2021, l'AEIM poursuit sa mobilisation dans une campagne spécifique de recrutement. **Nous sommes pour cela très présents sur nos réseaux sociaux : Facebook,**

LinkedIn, YouTube et Instagram en publiant régulièrement des offres d'emploi, vidéos métiers et actualités de l'association.

Des métiers
QUI ONT DU SENS

Au vu du succès des premières vidéos métiers (aide-soignant, infirmier, éducateur spécialisé, moniteur d'atelier…), de nouvelles vidéos ont été réalisées en avril 2023 sur les métiers de l'entretien, de la restauration, de l'administration, du médical, de la rééducation tout en prônant les valeurs de l'association.

Rejoignez-nous sur nos réseaux sociaux et n'hésitez pas à partager nos publications !

DES FILMS THÉMATIQUES, SE TOURNER VERS L'IMAGE !

Depuis 2021, le pôle communication utilise comme support visuel, les films thématiques pour **mettre en avant des dispositifs innovants et peu connus** comme EMASCO, EMPAHSE, Communauté 360 par exemple. Ou pour faire connaitre des virages pris par l'association en terme d'accompagnement comme UEMA, ULIS, plateforme accompagnée…ou des activités spécifiques en ESAT.

Les films permettent aussi de suivre un grand projet du début à la fin comme la construction de la nouvelle Unité Résidentielle, en gardant en image chaque étape du projet et de ses réflexions ou de valoriser une qualité d'accompagnement comme le film sur le Foyer Jean Collon par exemple, ou sur les appartements d'apprentissage au Foyer Arc en Ciel.

Les films permettent d'aborder des thèmes plus sensibles comme « la vie affective, intime et sexuelle ».

Sur 2022 et 2023 ce sont plus de 13 films thématiques qui ont été produits et en partie sponsorisés par nos partenaires pour nous permettre de montrer en image notre accompagnement quotidien et adapté.

LA REFONTE DU SITE INTERNET

Le pôle communication a engagé en lien avec le pôle Système d'information **la refonte du site internet de l'association.** Son lancement est prévu pour l'automne 2023, plus fluide, plus intuitif, il permettra de traiter diverses demandes avec plus de réactivité en particulier l'aspect recrutement, don et adhésion par exemple.

UN COMBAT ….LE SEGUR DE LA SANTE

Comme vous le savez, les acteurs du médico-social de Meurthe et Moselle se sont constitués en collectif le 5 novembre 2021, afin d'être plus fort et de **lancer d'une seule voix plusieurs cris d'alarme à toutes nos autorités administratives et politiques.**

Le Pôle communication AEIM a pour rôle depuis l'automne 2021 de faire du lien entre les membres du collectif, d'organiser les réunions de travail, de relayer les courriers aux instances concernées et de tenir les professionnels de l'association informés des avancées des démarches entreprises.

Quelques actions « coup de poing » pour faire entendre la voix du collectif :

- Réalisation de cocardes aux couleurs du collectif distribuées à tout le monde (famille, professionnels, …),
- La prise de contact avec la préfecture de Meurthe-et-Moselle,
- L'entrevue avec la directrice de l'Agence régionale de santé Grand Est,
- Le courrier adressé à Madame la Première Ministre et de nombreuses instances politiques
- Le courrier adressé au président et directeur général de la FEHAP et de NEXEM

Le 18 avril, les membres du Collectif ont rencontré les représentants nationaux de nos organisations employeurs FEHAP et NEXEM afin de les sensibiliser à notre cause et d'obtenir leur soutien.

DES COLLECTES VARIÉES !

BILAN ADHÉSIONS 2022

708
adhérents

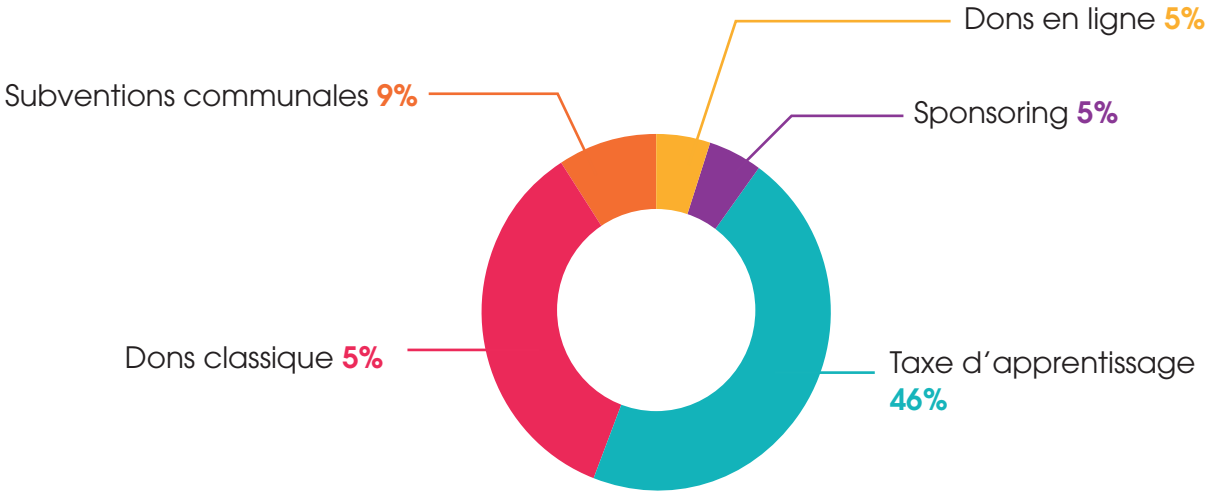
BILAN DONS 2022

122
donateurs

Une **évolution positive des dons en lignes** via les réseaux sociaux, permettant de toucher de nouveaux profils de donateurs.

Le don moyen est en baisse **mais le nombre de donateurs en constante hausse.**

TYPES DE DONS REÇUS EN 2022



BILAN SUBVENTIONS COMMUNALES 2022

En 2022, 45 communes ont versé une subvention communale à l'AEIM. Depuis 2022, l'AEIM **signe un contrat d'engagement** Républicain avec les mairies qui lui versent une subvention communale.

Le Pôle Communication a procédé à l'envoi de 28 dossiers de demandes de Subvention.

En février 2023, le Pôle Communication a reconduit l'appel à subvention à 561 mairies de Meurthe-et-Moselle, sous forme de mailing, afin de respecter la démarche RSE de l'association.

8
nouvelles subventions communales

OPÉRATION BRIOCHES 2022

Les bénévoles de l'Opération :

- 49 responsables de secteur
- 1 000 bénévoles

Les Brioches en quelques chiffres :

- Brioches boulangères :
  - 32 boulangeries artisanales
  - 13 grandes surfaces
  - 17 389 brioches boulangères commandées et proposées par les bénévoles
- Brioches longues conservation :
  - 1 fournisseur national : Régal de Bretagne
  - Sur 29 955 brioches longue conservation achetées par l'association :
    - 16 618 ont été distribuées par les mairies et les bénévoles
    - 4122 ont été distribuées en établissement,
    - 2 863 brioches longue conservation distribuées à 114 entreprises
    - 4 937 ont été distribuées sur les 38 stands ouverts en urgence par le Pôle Communication
    - 1 455 ont été remises à la banque alimentaire sous forme de dons.
- 3 partenariats avec des restaurants gastronomiques et traiteurs.
- 18 mécènes ont soutenu l'association en lui reversant un pourcentage de leurs bénéfices (boulangeries artisanales, grandes surfaces et Thiriet)

La visibilité de l'opération en quelques chiffres :

- Dans la presse :
  - 7 insertions presse + 1 insertion web

- 56 articles dans les journaux locaux
- 3 interviews radios du Président

- Sur les réseaux sociaux de l'association (Facebook, Instagram et LinkedIn) :
  - 49 publications
  - la création de 26 nouveaux visuels pour les réseaux sociaux,
  - 1 943 visites sur nos pages réseaux sociaux
  - 75 587 personnes touchées (publications vues)
  - 2 855 interactions avec les publications (j'aime, commentaires, partages, clics)
- 65 000 sacs à pain diffusés dans 35 boulangeries

Les nouveautés :

COMMERÇANT SOLIDAIRE

- **Les « supers-commerçants »** ont accepté de proposer nos brioches en plus de leurs services habituels,
- Ce sont 10 Terminaux de Paiements Electroniques qui ont été mis à la disposition de nos bénévoles, **afin de leur permettre de proposer la brioche avec plus de facilité de paiement.**
- La dématérialisation de nos sollicitations : 8 900 entreprises ont été contactées par mail, avec la possibilité de commander via un formulaire en ligne.
- Les ESAT de l'AEIM ont été pleinement intégrés à la logistique des livraisons des communes et entreprises de leur secteur.
- La création d'un livret « Bénévole », sous forme de guide.
- La création de 42 banderoles, en 2 visuels différents, **destinées aux établissements de l'association.**
- Le conseil d'administration de l'association a voté : la prochaine Opération Brioches ne se tiendra pas en octobre 2023, mais dorénavant, l'opération se tiendra au printemps, à partir d'avril 2024. L'occasion pour le Pôle Communication de pouvoir repenser cette collecte de fonds, afin de lui donner un second souffle, tout en conservant ce qui fait son identité depuis plus de 45 ans.

BILAN SPONSORS 2022

L'organisation du 1er Congrès de l'AEIM-Adapei 54 a invité le Pôle Communication à imaginer une nouvelle présentation des évènementiels de l'association.

Ainsi, en 2022, 25 500 € ont été récoltés en sponsoring pour financer les évènements suivants:

- L'édition des Petit Mot de juillet 2022 et février 2023 : 4 sponsors
- L'Opération brioches : 3 sponsors
- Le Congrès : 9 Sponsors

Marinette LES BISCUITS BAVARDS · FIDAL SOCIÉTÉ D'AVOCATS · sodexo · EDF · TL · Harmonie mutuelle · AIR · CONCEPT PVC · RENAULT · iad · Vibrac · CRÉDIT AGRICOLE · BANQUE POPULAIRE ALSACE LORRAINE CHAMPAGNE · CITROËN

FONDS DE SOLIDARITÉ

Montant des aides accordées sur 2022/2023 (au 15/04/2023) : 8 038,60 €

Montant total des aides accordées en cumul : 27 702,00 €

Soit 26 demandes dont 24 acceptations.

FONDS DE RÉPIT

Montant des aides accordées sur 2022/2023 (au 15/04/2023) : 13 237 €

Montant total des aides accordées : 39 682 €

Soit 17 demandes dont 16 acceptations.

Rappelons que ces fonds d'aide ont été créés grâce aux bénéfices de l'Opération brioches depuis 2017. Nous constatons que le fonds de répit est très largement sollicité par les familles et ce, pour des montants élevés que nécessitent les séjours de répit.

TAXE D'APPRENTISSAGE

33
entreprises

ACCESSIBILITE

DUODAY 2022

L'AEIM a eu le plaisir d'organiser la **5ème édition du Duoday le 17 novembre 2022** sur tout le département de Meurthe et Moselle avec un nombre toujours aussi important de duos (67 au total) constitués d'une personne en situation de handicap et d'un professionnel.

A noter que plusieurs entreprises sont fidèles à cette journée depuis le départ en **acceptant de recevoir tous les ans une personne handicapée** ; c'est le cas notamment du Conseil départemental, un acteur volontariste et engagé. Tous les ans, ce sont aussi de nouvelles structures qui sont séduites par la démarche placée sous le signe de l'inclusion. Ainsi, les équipes de DESTINATION NANCY, engagées depuis plusieurs années pour un évènementiel et un tourisme plus inclusif, ont accueilli une personne dans le cadre du Duo Day.

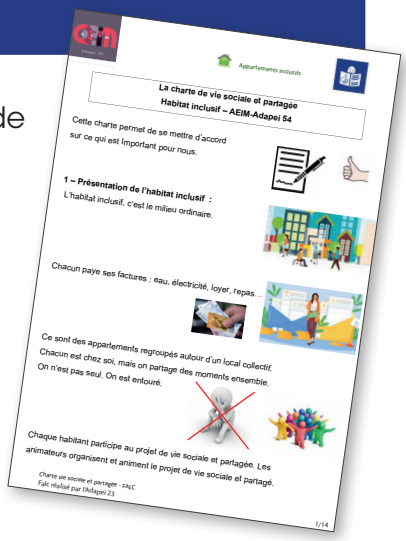
Cela ne pourrait pas se faire sans la mobilisation de nos ESAT, des personnes du soutien, sans oublier Jeanne-Marie MOISSON Conseillère en insertion professionnelle qui se charge de constituer les binômes en fonction des profils et des attentes des uns et des autres.

FALC : FACILE A LIRE ET A COMPRENDRE :

Le Pôle Entraide associative **contribue à la diffusion de nouveaux documents FALC et de nouveaux partenaires de diffusion,** avec la concrétisation d'un partenariat avec l'Office de Tourisme de la ville de Nancy, qui a sollicité l'AEIM pour la transcription de son livret sur les visites de Nancy. Celui-ci a été effectué par l'ESAT de Villers la Montagne.

Le Pôle poursuit également les actions déjà existantes :

- Transcription des éditos du Petit Mot par l'IME Raymond Carel de Saint Nicolas de Port,
- Transcription des informations importantes à destination de nos usagers :
  - Newsletters,
  - Remerciements (Opération Brioches, Congrès),
  - Affiche Charte de la Vie intime affective et sexuelle,
  - Bulletin d'adhésion FALC et Accusé Réception en FALC ,
  - Procédures,
  - Consignes,
  - Bulletins d'informations,
  - Etc.



Appartements inclusifs

La charte de vie sociale et partagée
Habitat inclusif – AEIM-Adapei 54

Cette charte permet de se mettre d'accord sur ce qui est important pour nous.

1 – Présentation de l'habitat inclusif :
L'habitat inclusif, c'est le milieu ordinaire.

Chacun paye ses factures : eau, électricité, loyer, repas…

Ce sont des appartements regroupés autour d'un local collectif.
Chacun est chez soi, mais on partage des moments ensemble.
On n'est pas seul. On est entouré.

Chaque habitant participe au projet de vie sociale et partagée. Les animateurs organisent et animent le projet de vie sociale et partagé.

Charte vie sociale et partagée - FALC
Fgalc réalisé par l'Adapei 2.3

1/14

SENSIBILISATIONS S3A :

Bilan des sessions S3A sur l'année 2022 :

- 7 sessions délivrées par des formateurs AEIM
- Durée : ½ journée
- Nombre de participants au total : 110
- Structures demandeuses :
  - CCAS Nancy
  - IRFA Nancy
  - ICL / CHU Brabois
  - DESTINATION NANCY (CENTRE PROUVE / OFFICE DE TOURISME)

Où en est-on ?

Formation de formateurs S3A :

- 31 professionnels AEIM
- 5 parents/administrateurs
- 3 personnes en situation de handicap

A cela, **nous pouvons ajouter les 420 étudiants en 2ème année de médecine qui ont été sensibilisés au handicap** lors d'un stage réalisé dans nos structures médico-sociales en juin 2022. Comme l'an passé, un certificat d'engagement S3A leur a été remis, qui précise que les futurs médecins sont désormais les ambassadeurs des personnes en situation de handicap dans leurs futures fonctions.

A noter également, l'implication de DESTINATION NANCY **qui a souhaité sensibiliser les équipes travaillant sur le Congrès AEIM du 10 novembre 2022,** y compris les prestataires d'accueil et de sécurité, à la démarche S3A et adapter la signalétique au Centre Prouvé avec des pictos spécifiques.

Une nouvelle session de formation à destination des professionnels volontaires à l'AEIM au

mois de mail était programmée afin de venir renforcer l'équipe actuelle, soit une dizaine de professionnels nouvellement formés.

COMMUNICATION

MISE EN PLACE DE JOURNÉES DE PRÉVENTION SANTÉ À DESTINATION DES SALARIÉS DE L'AEIM

En collaboration avec le Comité Social et Economique et, plus particulièrement, sa Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail, **l'AEIM a décidé d'instaurer deux journées par an dédiées à la prévention en Santé, Sécurité et Conditions de travail à destination de ses salariés.**

Le pôle Ressources Humaines et le pôle Communication ont travaillé ensemble à ce premier format. Le 22 novembre 2022 a été consacré à la première journée dont le thème fut «la prévention des troubles musculosquelettiques » et la deuxième thématique « Conciliation vie personnelle et professionnelle » a eu lieu le 2 mars 2023.

Ces thématiques ont été traitées en collaboration avec notre partenaire Harmonie Mutuelle qui a mis à notre disposition leur « Zoom de prévention » sur cette thématique.

A ces occasions, des petits livrets ont été distribués à l'accueil des établissements toute la journée pour informer et sensibiliser sur ces thèmes si importants au quotidien. Des liens pour visualiser la version numérique de ces livrets ainsi qu'un petit quizz relatif au sujet ont été mis en ligne.

Une nouvelle date de prévention est prévue pour la fin de l'année 2023.

LE PETIT MOT

La parution du numéro 109 a été décalée au mois de février, pour permettre d'y inclure le dossier sur le Congrès.

Dans le numéro 109 l'association annonce la volonté de l'association de se diriger vers le « Zéro papier ».

Sur les trois derniers numéros parus (juillet 2022, février 2023 et avril 2023) on compte :

- 70 Articles « informations associatives »
- 83 Articles « Etablissements »
- 18 Articles « Informations Pratiques »

Dont 10 articles en Facile A Lire et à Comprendre

NEWSLETTER

23 newsletters à destination des professionnels de l'AEIM

23 newsletters à destination des familles

19 newsletters à destination des partenaires/politiques/presse

RÉSEAUX SOCIAUX

2 063 abonnés au 12/05/2022

184 publications

6 442 j'aime et réactions sur nos publications

2 149 partages

292 005 : personnes ayant consulté un contenu sur notre page ou portant sur notre page (publications + stories)

463 abonnés au 12/05/2022

83 publications

1 236 j'aime et réactions

40 115 : personnes ayant consulté un contenu sur notre page ou portant sur notre page (publications + stories

1 364 abonnés

3 168 vues de la page

104 publication

3 067 j'aime et réactions

569 partages

114 730 : nombre de fois où votre contenu est affiché

54 abonnés à l'heure d'aujourd'hui

5 125 vues de vidéos

291h de visionnage

52 840 : nombre de fois où votre contenu est affiché

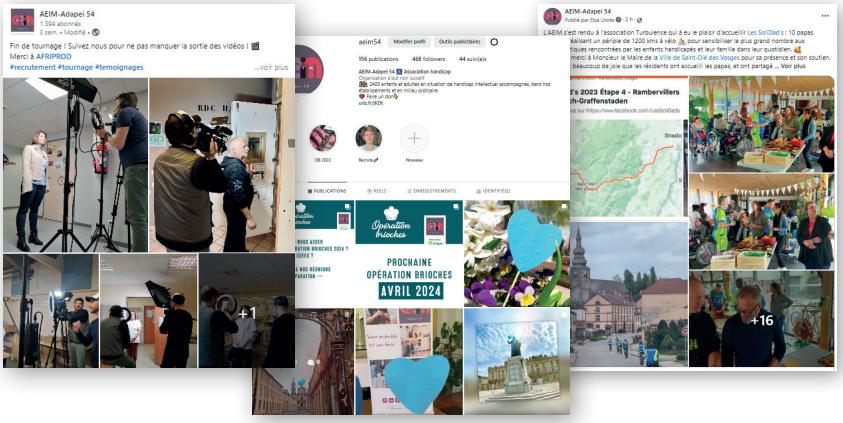
17 029 vues

6 859 recherche google

429 appels

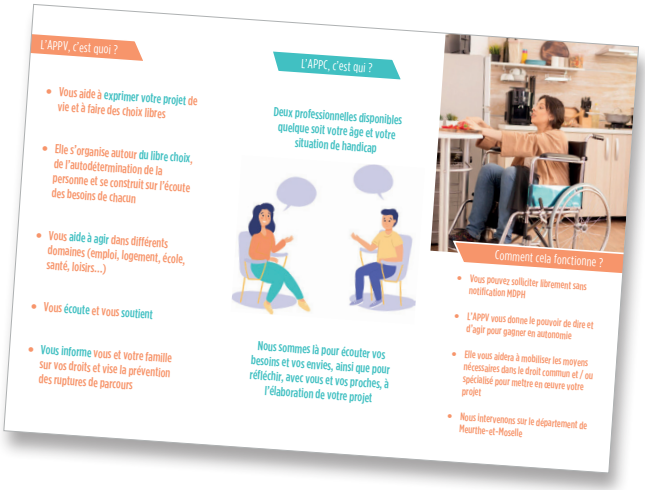
676 demande d'itinéraires

838 clics vers le site web



QUELQUES EXEMPLES DE CRÉATIONS GRAPHIQUES POUR LES ÉTABLISSEMENTS ET DISPOSITIFS

AFFICHE ET DÉPLIANT DU DISPOSITIF APPV



AFFICHE ET FLYER DU PROGRAMME DE SOUTIEN AUX FAMILLES

PLAQUETTE EN FALC SUR LA RETRAITE

AFFICHE ET AFFICHE EN FALC CONCERNANT LA CHARTE VIE INTIME , AFFECTIVE ET SEXUELLE

Juin 2022

- Assemblée générale AEIM
- Relance campagne adhésion
- Journée de nettoyage avec NbTech
- Remises de médailles aux agents de production en ESAT

Juillet 2022

- Petit Mot 108
- Remises de médailles aux agents de production en ESAT

Août 2022

- Campagne Unapei #Jaipasecole

Sept 2022

- Remises de médailles aux agents de production en ESAT
- Inauguration CPN
- Signature convention EDF
- Signature convention inter-lycée

Oct 2022

- Opération brioches
- 50 ans et 40 ans de l'ESAT Lanciot
- Dernière relance adhésion 2022

Nov 2022

- Finalisation du PAG 2023-2027
- 1er Congrès AEIM
- Duoday
- 1ère journée de prévention en santé
- Lancement des dossiers de subvention communale

Déc 2022

- Lancement campagne Taxe d'apprentissage 2023
- Campagne de dons
- Signature convention Unité Résidentielle

Pô
Entraide As
Relations
et Commu

Sur toute
(juin 2022 -

- Partenariats avec les entreprises du territoire
- Campagne de recrutement
- Campagne SEGUR
- Réseaux sociaux
- Newsletter
- Actions associatives
- Lien avec les établissements
- Présence en commission accessibilité au sein des communes

le
ssociative,
Publiques
unication

l'année
juin 2023)

Bureau
Conseil d'administration
Démarches RSE
Sensibilisation S3A
Transcription en FALC
Recherches de sponsors
Création graphique pour les établissements/dispositifs
Travail avec les communes sur l'élaboration de supports en FALC

Janv 2023

Voeux de l'association
Lancement campagne adhésion 2023
Lancement de la refonte du site internet AEIM

Fév 2023

Petit Mot 109
Affichage de la charte Vie intime & affective
Tournage du film sur le dispositif ULIS
Tournage du film sur l'ouverture de l'UEMA à Lunéville

Mars 2023

2ème journée de prévention en santé
Affichage de la charte Vie intime & affective
Inauguration de l'UEMA
Séminaire de Direction

Avril 2023

Petit Mot 110
Tournage de 6 vidéos recrutement
Tournage du film sur la rénovation du Foyer Jean Collon
Relance adhésion 2023

Mai 2023

Congrès Unapei

Juin 2023

Assemblée générale AEIM
Relance campagne adhésion
Journée de nettoyage avec NbTech
40 ans de la résidence L. Gillet

Juillet 2023

Inauguration de l'Unité Résidentielle
Petit Mot 111
Finalisation du film sur l'ouverture de l'Unité Résidentielle

LES FONCTIONS D'ACCOMPAGNEMENT DU PARCOURS

BILAN DES COMMISSIONS D'ADMISSION ET DE COORDINATION DES PARCOURS

Les commissions d'admission et de coordination des parcours se réunissent mensuellement pour permettre une étude globale et complète des parcours individuels autour des directeurs de pôles et d'administrateurs avec organisation d'échanges pluriels avec les directions d'établissements.

Pour cette année 2022, la commission d'admission et de coordination des parcours s'est réunie à 11 reprises.

Elle a statué sur 228 dossiers admissibles pour l'année 2022.

LES DOSSIERS ADMISSIBLES EN ESAT

- **73 dossiers ont été traités.** Il y a eu 58 entrées effectives et 14 transferts.
  - 29 Candidatures externes
  - 13 AC AEIM
  - 3 moins de 20 ans – AEIM
  - 10 AC HORS AEIM

LES DOSSIERS ADMISSIBLES EN FOYERS

- **52 dossiers ont été traités.** Ces derniers se répartissent de la façon suivante :
  - 30 dossiers admissibles en FESAT
  - 16 dossiers admissibles en foyer de vie
  - 4 dossiers admissibles en MAS
  - 2 dossiers admissibles en FAM

Sur l'année 2022 les entrées se répartissent de la façon suivante :

- FESAT : 28 entrées et 4 transferts

- Foyers de vie : 17 entrées et 2 transferts
- MAS : 3 entrées
- FAM : 1 entrée

LES DOSSIERS ADMISSIBLES EN IME – SESSAD – UEMA – DIPOSITIF DAME

- **103 dossiers ont été traités.** Ils se répartissent de la façon suivante :
  - 55 dossiers admissibles en IME
  - 37 dossiers admissibles en SESSAD
  - 9 dossiers admissibles en UEMA
  - 2 dossiers admissibles en DAME

Sur l'année 2022, les entrées en IME + DAME sont de 54.

LES PROPOSITIONS D'ADMISSION IMPOSSIBLE

- **83 dossiers pour proposition d'admission impossible ont été présentés.** 63 dossiers ont été validés.
  - ESAT : 43 dossiers ont été validés
  - FESAT + FV : 5 dossiers ont été validés
  - MAS : 2 dossiers ont été validés
  - IME : 13 dossiers ont été validés

LES SITUATIONS PARTICULIÈRES ÉVOQUÉES

- **75 dossiers ont été traités.** Les dossiers se répartissent de la façon suivante :
  - ESAT : 3 dossiers
  - FOYERS : 18 dossiers
  - IME : 10 dossiers
  - ESAT – FOYERS : 31 dossiers
  - ESAT – IME : 5 dossiers
  - IME – FOYERS : 3 dossiers
  - ESAT – FOYERS – IME : 5 dossiers

Devant le nombre grandissant de situations particulières, les membres de la commission ont pris la décision de revoir les situations sans réponses, à chaque fin de commission. Au 31/12/2022 le nombre de dossiers à revoir à chaque commission était de 8 dossiers.

PÔLE SANITAIRE ET QUALITÉ

Les différents axes de travail du pôle Sanitaire et Qualité sont réfléchis et organisés en référence au concept d'autodétermination, au renforcement des droits des personnes accompagnées, à la démarche inclusive et dans le respect de l'éthique.

SES PRINCIPAUX OBJECTIFS SONT :

- Faciliter l'accès aux soins et fluidifier le parcours de soins, notamment via les dispositifs de droits communs.
- Apporter aux personnes accompagnées et à leurs familles un gage de qualité et de sécurité des soins.
- Promouvoir la collaboration pluriprofessionnelle entre les différents acteurs, favoriser la mutualisation des compétences et ressources au bénéfice des personnes accompagnées.
- Adapter nos dispositifs et partenariats au vieillissement des personnes accompagnées.
- Développer et inscrire dans nos pratiques la prévention et la promotion de la santé.
- Décliner et animer la démarche Qualité sur tous les établissements pour assurer la conformité de nos pratiques et organisations en lien avec les attendus de la HAS.

L'année 2022 aura encore connu quelques vagues de COVID 19, la mission d'interface entre l'ARS et les établissements pour assurer une communication efficace sur les informations et /ou recommandations concernant le public que nous accompagnons, est restée une priorité.

La déclinaison opérationnelle de la politique sanitaire favorise les échanges et le partage sur les pratiques professionnelles. Ces espaces de paroles dédiés aux médecins et professionnels paramédicaux sont riches et constructifs. Depuis mars 2022, 5 réunions ont été organisées sur le thème de la sécurisation du circuit du médicament, et se poursuivent sur 2023. En ce qui concerne les protocoles de soins concernant la GEP et le changement du bouton de Mic-key, 3 réunions ont permis leur actualisation. Le Copil sanitaire s'est réuni 2 fois pour valider les propositions des groupes de travail.

En ce qui concerne les travaux engagés sur le projet de mise en œuvre du **« référentiel Qualité Nutrition, Santé et bien-être de l'AEIM »,** un diagnostic partagé a été réalisé sur la base d'un questionnaire. L'audit a été effectué dans tous les établissements sur la période d'avril à Juin 2022. Une analyse des données recueillies a été effectuée entre les mois de juillet et septembre, et a permis l'identification des axes de travail.

Un premier groupe de travail se concertera sur la formation des professionnels à la nutrition et l'animation d'ateliers éducatifs afin de favoriser l'autodétermination. Il sera également question des modalités d'information aux familles.

Un deuxième groupe abordera la question essentielle de la sécurité alimentaire et du respect des aspects règlementaires au sein des ESMS, ainsi que la formation des professionnels en ce sens.

Un dernier point qui a été mis en exergue est celui de la gestion des déchets et de leur recyclage. Une réflexion sur ce sujet est déjà en cours à l'initiative du pôle travail et insertion professionnelle.

Le maintien en santé dans un état de « bien-être », au sens donné par l'OMS, nécessite

de pouvoir mobiliser des compétences diverses, des expertises spécifiques et d'être en capacité de mener des actions de prévention, afin de garantir une fluidité et d'éviter, autant que faire se peut, les ruptures dans les parcours de santé et /ou de soins.

C'est pourquoi, nous développons **avec les professionnels de soutien en ESAT,** l'accompagnement des personnes accueillies, en termes d'**autodétermination**, entre autres, sur le sujet des campagnes nationales de **prévention et de promotion en santé.** C'est un point essentiel pour le repérage de situations pouvant évoluer défavorablement.

Au rythme de **réunions trimestrielles depuis mars 2022,** différentes thématiques sont abordées comme les conduites addictives, la sexualité, l'accès aux soins, l'hygiène de vie, la prévention, la santé mentale… Dans ce cadre précis, le recours à certains outils existants comme « Ma Santé BD » est une réelle ressource, que ce soit pour les professionnels dans l'exercice de leurs pratiques, que pour les personnes accompagnées pour un accès facilité aux informations qui concernent la santé.

Lors de la phase préparatoire à la réalisation du film sur la vie intime affective et sexuelle des personnes en situation de handicap, projeté lors du Congrès AEIM, la mobilisation des professionnels de soutien, a été essentielle et a permis de motiver et de rassurer les personnes qui ont accepté d'apporter leurs témoignages.

Les réunions préparatoires ont été riches en authenticité, en spontanéité, en partage et don de « soi », en respect et bienveillance également. Ce fut une belle leçon de vie, une expérience inoubliable et le résultat final, une réelle victoire.

Peut-être avez-vous pu le constater, cette thématique de la démocratie en santé sexuelle a été particulièrement abordée au cours de l'année 2022 :

- Organisation **d'actions de sensibilisation** pour les personnes accompagnées, de **sessions de formation** pour les professionnels, **d'informations** pour les parents et familles.
- La réalisation d'**une charte « vie intime, affective et sexuelle des personnes en situation de handicap »** et son affichage dans les établissements, vient affirmer l'engagement de l'association dans la démarche et l'attendu du respect des principes et valeurs qui y sont inscrits.
- **La contribution à la réflexion menée par le CD 54** sur l'accompagnement sensuel et sexuel des personnes en situation de handicap », axe de travail inscrit dans le projet départemental 2022/2028.

Au sein de l'AEIM, **les partenariats** sont aujourd'hui nombreux, et la qualité des échanges avec les partenaires sur des situations parfois complexes permettent l'aboutissement et la mise en œuvre de solutions adaptées, au plus près des besoins de la personne. En effet, disposer d'un recours à un maillage territorial identifié contribue de façon constante et pérenne à la promotion de l'accessibilité aux soins pour les personnes en situation de handicap.

VOICI QUELQUES ACTIONS RÉALISÉES OU EN COURS DE FINALISATION :

- La mise en place de **consultations délocalisées** en sexologie et gynécologie, c'est l'application du principe de l ' « aller vers ».
- **L'accès aux soins et à la prévention buccodentaire,** existante, mais notamment à développer avec le CHR Metz / Thionville pour les établissements du Nord du département, particulièrement impactés par la situation de « désert médical ».

- **L'accès à des consultations dédiées** par sollicitation de « l'Unité Soins Pour Tous » située au CPN de Laxou.
- La reprise ou consolidation des liens avec la **Maison des adolescents** et l'accès à la consultation jeune consommateur.

Il est utile de souligner que le développement d'une politique partenariale volontariste, a également pour objectif d'aboutir à de nouvelles collaborations avec des acteurs de droit commun.

Les réflexions menées au sein du COPIL GHT /PH dont l'objectif est d'améliorer la qualité du parcours des personnes en situation de handicap, et l'inscrire dans une dynamique territoriale, ont abouti à l'élaboration **d'outils de coordination de ce parcours, lors d'une consultation et /ou d'une hospitalisation.** Ces travaux ont été présentés au comité stratégique du GHT, avec notamment, une proposition de fiche de poste du **futur référent handicap au sein du CHRU.**

Il s'agit également de poursuivre l'engagement dans l'apport de solutions adaptées aux situations singulières en mobilisant les acteurs et partenaires sanitaires pour un parcours de santé efficient.

En effet, la gestion des situations dites complexes, nécessite le recours au réseau, la mobilisation des compétences et ressources adaptées.

Initier de nouveaux partenariats est essentiel, notamment dans **l'accompagnement des personnes en situation de handicap vieillissantes.** La prévention et la formation des professionnels aux problématiques de la maladie chronique et à l'évolution du handicap avec le vieillissement, sont des enjeux importants à prendre en considération dans nos axes de formation et évolution des modalités d'accompagnement.

Dans le domaine de la **formation des futurs praticiens et en lien avec le Campus des métiers et Qualifications « autonomie et inclusion »**, nous maintenons et affirmons, l'action engagée en 2021, à savoir l'organisation d'un stage d'immersion dans les ESMS pour les étudiants en 2eme année de médecine. Le doyen de la faculté de médecine en a fait une modalité obligatoire dans le cursus de formation, et c'est environ **400 étudiants qui ont bénéficié de cette immersion en 2022.**

Dans le souci de proposer cette modalité de stage à d'autres spécialités, des rencontres avec les intervenants en faculté de pharmacie et d'odontologie ont été organisées.

En 2023, ce seront donc des **étudiants en médecine, pharmacie et odontologie** qui seront accueillis au sein des ESSMS.

En matière d'accessibilité aux soins pour les personnes en situation de handicap intellectuel, le **développement de la formation S3A** (Accueil, accompagnement, accessibilité) est également un levier dont nous devons assurer la promotion et la diffusion, notamment, auprès des professionnels des établissements de santé. Une sensibilisation des professionnels à l'accueil des personnes en situation de handicap intellectuel favorise le bon déroulement d'un accompagnement aux soins.

L'action de formation menée au sein de l'Institut de Cancérologie de Lorraine en 2022 a rencontré un réel succès, l'AEIM est de nouveau sollicitée en 2023 pour former d'autres

professionnels au S3A.

Comme annoncé dans le projet associatif global 2023-2027, l'engagement de l'association dans une démarche de questionnement éthique sur le concept du « bien agir » vient affirmer l'engagement collectif et individuel d'un exercice professionnel axé sur la bientraitance.

La déclinaison **d'espaces de réflexion éthique** au sein des ESMS, et l'inscription de l'association sur ce sujet dans une instance territoriale, est un nouveau challenge pour le pôle Sanitaire et Qualité.

EN 2022, DANS LE CADRE DES ASPECTS LOGISTIQUES ET RÈGLEMENTAIRES:

L'Inscription sur la base de données nationales de tous les défibrillateurs existants au sein des établissements a été effectuée.

Une centralisation des données existantes a favorisé la mise en conformité des éléments relatifs à la sécurité alimentaire.

LA DÉMARCHE QUALITÉ

Le dossier informatisé de l'usager, **Airmes**, est opérationnel sur la totalité des établissements et services de l'AEIM.

Les formations liées au dossier unique sont réalisées en interne afin d'adapter au mieux le fonctionnement de l'outil aux réalités des établissements ; ainsi près de 40 demi-journées de formation ont pu être réalisées en 2022.

La proposition d'harmonisation des **projets personnalisés** a été validée cette année. Sa mise en application nécessitant appropriation et formation s'étalera sur les années à venir.

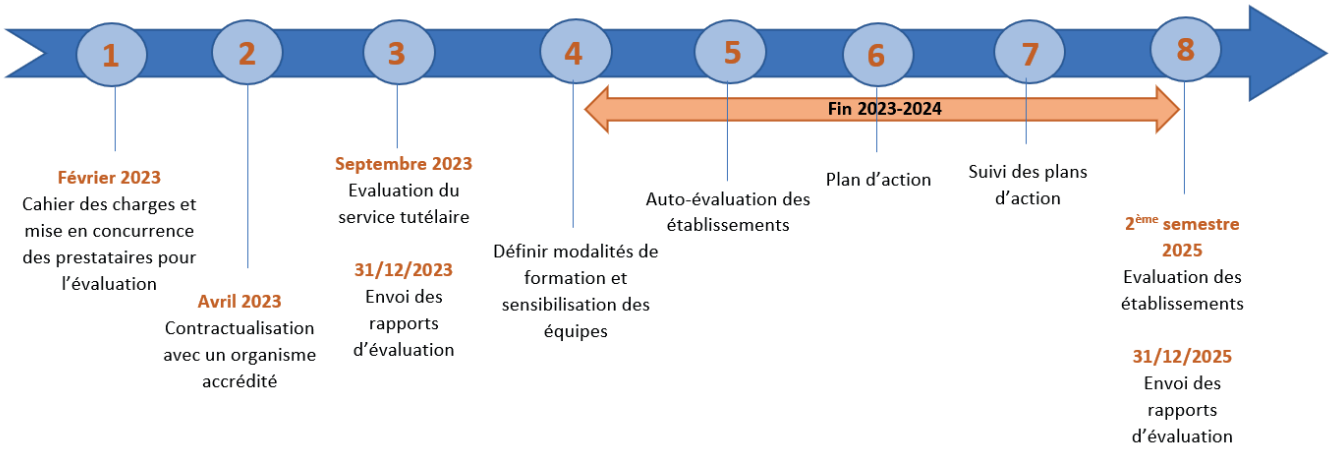
Le programme **ESMS numérique,** action de la feuille de route « Accélérer le virage du numérique en santé », vise à généraliser l'utilisation du numérique reposant sur trois piliers : l'éthique, la sécurité et l'interopérabilité. Pour cela, nous travaillons avec Airmes, à la mise en communication du dossier usager avec le Dossier Médical Partagé (DMP) qui s'alimentera automatiquement, la messagerie en santé qui sécurise les échanges entre professionnels.

La mise en œuvre du **Règlement Général sur la Protection des Données** se poursuit en 2022. Le RGPD définit un contexte juridique permettant d'encadrer le traitement des données personnelles sur tout le territoire de l'Union Européenne. Le co-pilotage du projet avec la Direction des Services d'Information a permis la construction de la cartographie des processus et le registre des traitements pourra être établi de manière définitive à l'horizon 2023.

L'AEIM poursuit sa participation active au projet **Canopée** permettant la transmission de données au service de l'accompagnement des personnes afin de connaître davantage leurs besoins et leurs souhaits.

Le contrat de séjour et d'occupation à jour a été proposé à toutes les personnes hébergées afin d'allier les exigences du Code de l'Action Sociale et des Familles et de la Caisse d'Allocations Familiales.

En 2022, Les échéances prévisionnelles de transmission aux autorités des rapports d'évaluation des établissements et services ont été transmises. **Les évaluations des établissements et services de l'AEIM auront lieu au 2ème semestre 2025,** quant au service tutélaire, son évaluation aura lieu lors du second semestre 2023.



Dans cette démarche, les groupes qualité par pôle poursuivent leurs rencontres tous les deux mois, afin d'anticiper et de préparer les éléments.

PÔLE HABITAT, VIE SOCIALE ET PROTECTION DES PERSONNES

Le pôle Habitat, Vie Sociale et Protection des Personnes est composé de l'ensemble des établissements médicalisés ou non médicalisés ainsi que des services ambulatoires qui interviennent auprès des adultes qui vivent de façon autonome.

Ces **différentes formes d'habitat,** adaptées à la singularité de chacun (EAM, EANM, MAS, FAM, FV, FH, logement autonome), permettent de favoriser **l'accès ou la participation à une vie sociale** tout en bénéficiant d'un accompagnement et d'**une protection en fonction du degré de vulnérabilité.** L'offre d'accompagnement du pôle est enrichie par les interventions du SAVS, des SAMSAH, du service social et du service tutélaire à des degrés divers et dans des lieux diversifiés selon la situation et les besoins de chacun ou encore selon les décisions portées par les juges en cas de mesure de protection.

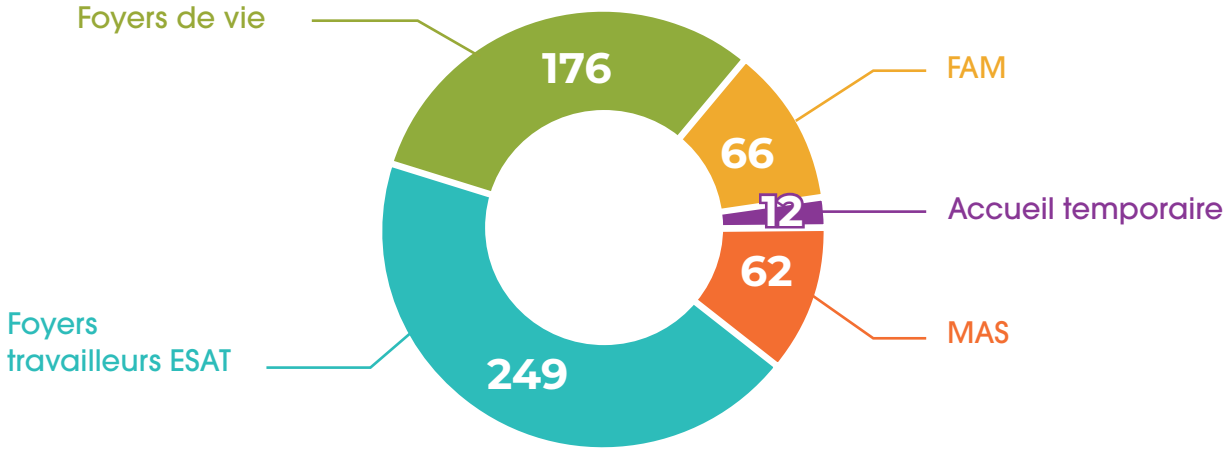
Les établissements et services sont répartis sur tout le département de Meurthe-et-Moselle, ce qui a pour effet de favoriser les **partenariats** sur les territoires et la mobilisation des acteurs de **droit commun.**

Les objectifs sont déclinés dans les projets d'établissement et de service :

- Développer des démarches d'accompagnement adaptées pour les adultes déficients intellectuels,
- Mettre en œuvre un accompagnement repéré en direction de personnes porteuses d'un TSA,
- Développer une culture participative des usagers et de leur famille,
- Répondre à la problématique de l'avancée en âge des personnes accueillies,
- Construire les conditions d'une meilleure inclusion sociale et professionnelle des personnes accueillies,
- Capitaliser les savoir-faire et être des professionnels et les transférer dans une démarche pluridisciplinaire.

Les **enveloppes budgétaires** dédiées à l'accompagnement quel que soit le lieu de vie émanent de l'Agence Régionale de Santé et du Conseil Départemental dans le cadre du CPOM tripartite. Le service tutélaire est quant à lui financé par la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités mais également par les personnes elles-mêmes au titre de leur participation.

RÉPARTISSION DES PLACES

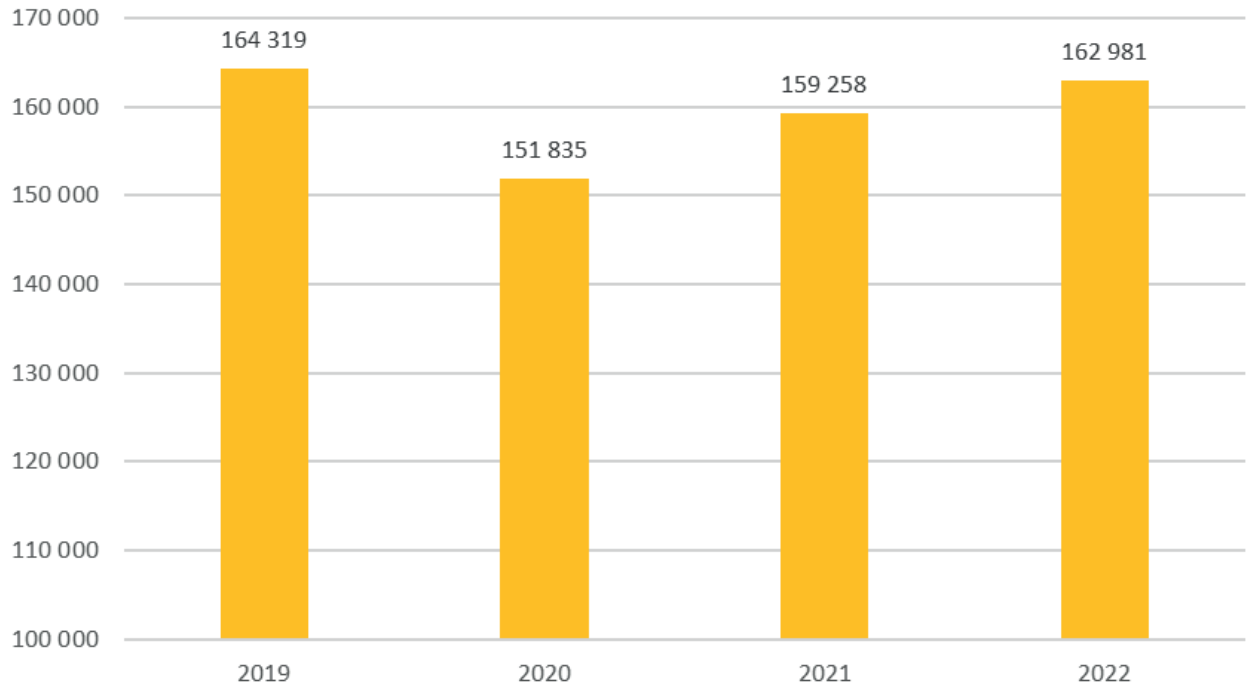


A RETENIR

Un travail est en cours à l'échelle associative avec l'ARS et le département pour installer l'ensemble des autorisations suivant la nomenclature parue en 2018 : EANM (établissement d'accueil non médicalisé), EAM (établissement d'accueil médicalisé), MAS.

Il s'agit, au-delà d'un aspect administratif, de rendre plus agiles les parcours des personnes en matière de transition d'un type d'habitat non médicalisé vers un autre et de permettre à chaque fois que possible de rester dans son environnement habituel. Il en est de même quant aux besoins de soins en disposant sur le même site de places d'EAM et de MAS.

D'un point de vue quantitatif, nous observons un retour à une activité habituelle concernant les établissements EAM et EANM



LES ACCOMPAGNEMENTS PAR LES SERVICES - ACTIVITE 2022

- **Agrément SAMSAH ambulatoire :** 9 en file active (Village Michelet 4, EAM Cibulka 5).
- **Agrément SAVS :** 125 en file active. Le SAVS a accompagné 162 personnes au cours de l'année 2022 (140 en 2021). Il participe également au RAPH 54 en matière de pilotage du dispositif mais également en matière d'accompagnement de personnes handicapées vieillissantes (en partenariat avec OHS, CAPs, UDAF, FADV, ALAGH, ISM). Il a accompagné 39 personnes au cours de l'année (35 en 2021). Parallèlement et compte tenu de la forte augmentation des demandes d'accompagnement ambulatoire sur le département, le service a été contraint de constituer une liste d'attente à l'instar de l'ensemble des SAVS du 54.

- **Agrément service tutélaire :** 480. L'activité du service reste stable. Au 31/12/22, le service gérait 451 mesures dont 60% des personnes étaient sous tutelle. Par ailleurs, le service a eu des mandats spéciaux ordonnés par le juge. Il s'agit des situations dégradées pour lesquelles le juge désigne un service pour accomplir des actes précis, de représentation ou d'assistance, que la protection de la personne rend nécessaires (règlement de dettes, actions en justice…).
- **Service social spécialisé**

	2019	2020	2021	2022
Nombre de permanences réalisées	105	121	133	151
Nombre de visites à domicile ou démarches extérieures en accompagnement individuel (administrations, tribunaux par ex.)	268	252	364	363
Nombre de rendez-vous en établissement (hors permanences) ou au service	162	154	135	232
Nombre de synthèses autour d'un projet individuel	34	33	83	28

EVOLUTION DE L'OFFRE DE SERVICE AU REGARD DU RAPPORT D'ORIENTATION 2022 ET DU CPOM

L'adaptation des offres de service et d'accompagnement de l'ensemble des établissements et services du pôle a été réalisée en conformité avec le projet associatif et l'évolution des besoins des habitants.

- Renforcement du pouvoir d'agir et autodétermination
- Accessibilité
- Agilité
- Responsabilités sociétales de l'entreprise

FAIRE ÉVOLUER LES TYPES D'HABITAT POUR FAVORISER L'AUTODÉTERMINATION ET L'ACCESSIBILITÉ

La promotion de la société inclusive invite à repenser les modalités d'habitats proposées en les diversifiant. Entre l'établissement et le milieu ordinaire, d'autres formes d'habitats peuvent trouver leur place afin de permettre des réponses singulières pour des personnes qui en exprimeront le désir.

- Déployer les **solutions d'évaluation et d'apprentissage** à l'autonomie en créant des lieux dédiés sur les territoires.
- Contractualiser avec des bailleurs pour permettre de **nouveaux habitats individuels ou partagés** en proximité éventuelle d'établissements, pouvant bénéficier d'un nouveau modèle d'accompagnement par le déploiement d'une **offre ambulatoire (SAVS, SAMSAH) et les prestations des établissements.**

FAIRE ÉVOLUER ET RENDRE AGILES LES MODALITÉS ET LES OFFRES D'ACCOMPAGNEMENT

Le suivi des évolutions de la population (âge, notifications CDAPH alternatives en attente de solution, etc.) conduit à anticiper la transformation de nos établissements pour mieux répondre aux besoins.

- Faire évoluer les agréments des EANM pour répondre aux besoins identifiés liés à la dépendance, en transformant des places pour **une capacité plus importante de places médicalisées en MAS et EAM** et une meilleure prise en compte des besoins de soins.
- Anticiper l'âge charnière de la retraite des agents de production en **transformant le modèle des foyers d'hébergement** pour créer des solutions adaptées ne relevant pas du grand âge en partenariat avec des acteurs locaux.
- Développer l'offre de service ambulatoire sur le territoire en **renforçant le nombre de places en SAVS et SAMSAH** pour articuler la réponse à celle de la cité et permettre le libre choix du lieu d'habitat.
- **Externaliser certains accompagnements** jusqu'alors organisés sur le modèle des établissements tel que la MAS et renforcer les capacités d'accueil de jour sur tous les territoires.
- **Déployer des solutions de répit** pour les aidants en structurant l'accompagnement pour allier autonomie, vie dans la cité et sécurisation du parcours par des accueils séquentiels ou d'urgence.

RENFORCER L'EXPERTISE EN INNOVANT ET EN FAVORISANT LES PARTENARIATS

- **Développer des réponses spécialisées** en réponse à des besoins spécifiques :
  - Unité résidentielle pour personnes autistes en partenariat avec VAMM et le CPN
  - Lieux d'habitat pour PHV en partenariat avec des gestionnaires locaux
  - Actions d'accompagnement à la retraite des agents de production (service social spécialisé en lien avec des ESAT, des EANM ou le SAVS)

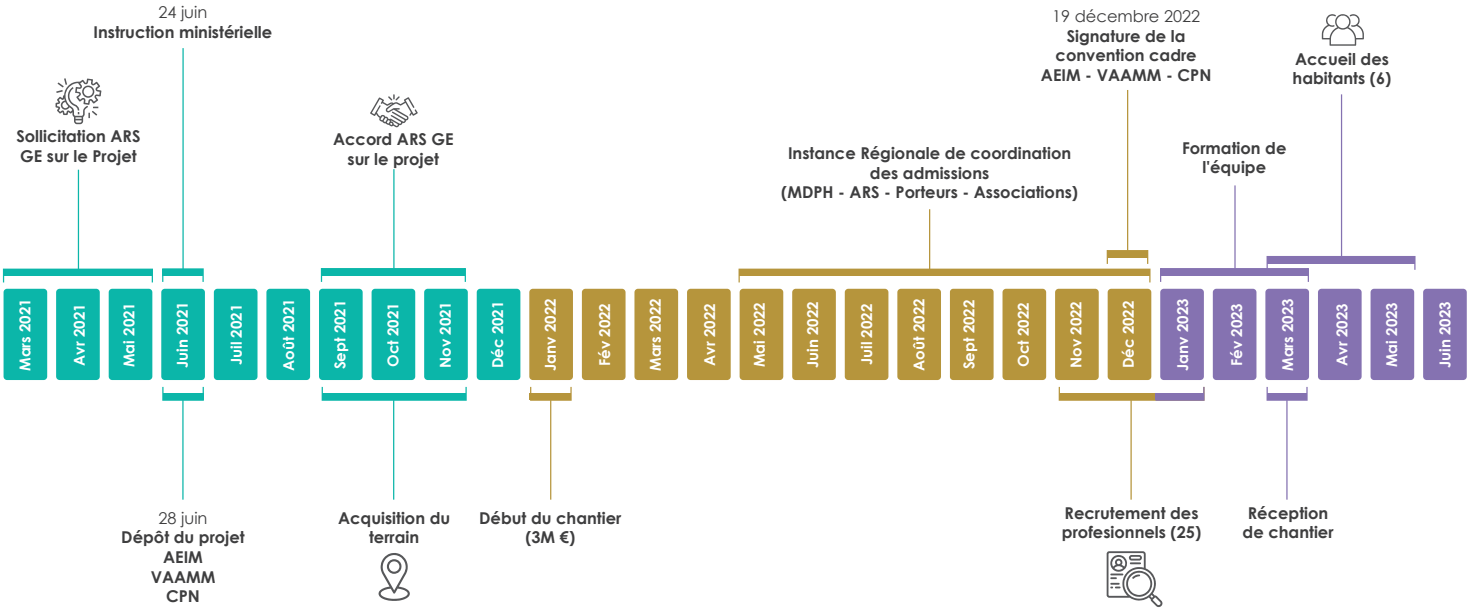
- Poursuivre les actions engagées visant **une réponse territoriale** dans le cadre de partenariats :
  - Réseau d'Accompagnement pour Personnes Handicapées Vieillissantes avec OHS, CAPs, ALAGH, ISM, FADV, UDAF
  - Réseau départemental des services ambulatoires (SAVS et SAMSAH) et des services à la personne (SAAD et SPASAD)
  - ETTED dans le cadre d'un copilotage avec le CPN à l'échelle départementale
  - Projet Territorial de Santé Mentale de Meurthe et Moselle
  - Partenariat avec les autres services MJPM de la région Grand Est
  - etc.

Nous pouvons citer quelques exemples de projets engagés ou réalisés en 2022, de façon non exhaustive :

- Pilotage de l'ensemble des projets préalables à l'ouverture de la résidence de la forêt de Haye (unité résidentielle) sur l'ensemble des versants :
  - Élaboration du projet d'accompagnement et de soins

- Finalisation du projet architectural et construction du bâtiment
- Contribution à l'instance régionale de coordination des admissions
- Signature de la convention cadre AEIM – VAAMM – CPN
- Recrutement et formation des professionnels

Retroplanning Unité résidentielle
«Résidence de la Forêt de Haye»



- Actions qui visent à chaque fois que possible le recours à des dispositifs de droit commun mais aussi pour bénéficier de prestations par voie de convention afin de consolider les actions d'accompagnement : acteurs de la santé (hôpitaux, libéraux, pharmacie, etc.), des opérateurs en matière de loisirs, ou encore des intervenants pouvant accompagner les équipes dans des situations complexes. Ceci s'inscrit en transversalité avec les autres pôles dont le pôle sanitaire.
- Réflexion sur les projets d'établissement qui permet de traverser plusieurs sujets : le suivi de la population, les réseaux et partenariats existants, le suivi santé et la participation et l'autodétermination des personnes au sein des projets d'établissement. Elle assurera la poursuite de l'évolution de l'offre d'habitat et d'accompagnement.
- Rencontres avec les bailleurs pour engager les projets d'habitat diversifié.
- Déploiement de formations visant l'évolution dans les pratiques professionnelles et une acquisition de nouvelles compétences, y compris sur la question spécifique du vieillissement.
- Poursuite du projet de création de 10 places pour travailleurs en situation de handicap voulant faire valoir leurs droits à la retraite avec le partenaire ADEF dans le cadre d'un projet expérimental.
- Reprise en 2022 de l'ensemble des activités de loisirs et d'animation dans une configuration normale ou proche de celle qui était en œuvre avant la pandémie.
- Expérimentations de modalités de gestion budgétaire pour des habitants pour une optimisation des process et une démarche d'autonomie.

- Renforcement de l'implication de l'AEIM dans des actions multi partenariales : RAPH 54, (comités de pilotages et techniques), ETTED (mise à disposition de personnel et engagement d'une démarche de pérennisation du dispositif), PTSM (déploiement du plan d'action), etc.

Les ESMS du pôle sont naturellement inscrits dans les projets en articulation avec les pôles de gestion de l'association pour réviser ou élaborer certains modèles de fonctionnement, optimiser les pratiques et les sécuriser que ce soit avec la direction des ressources humaines que la direction financière. Ces travaux sont menés en permanence et visent à la fois les salariés et les habitants en les associant à chaque fois que nécessaire.

PERSPECTIVES 2023

Du même ordre qu'au chapitre des projets engagés, nous pouvons illustrer certaines perspectives de mise en opérationnalité des orientations stratégiques.

- Opérer à l'accueil des nouveaux habitants de la **résidence de la forêt de Haye** et conforter le modèle d'organisation tout en poursuivant la communication à l'échelle nationale des choix opérés par l'AEIM.
- Mettre en œuvre le projet de réaménagement des espaces de vie au sein de la **maison d'accueil spécialisée Lucien Gillet** permettant une ouverture de l'établissement comme lieu ressource sur le territoire.
- Poursuivre les **études architecturales** sur certains sites pour adapter le cadre bâti et mieux répondre aux besoins des habitants : accueil de jour de Haucourt, foyers d'hébergement de Chanteheux, de Saint-Max et de Villers-la-Montagne. Mettre en œuvre des lieux d'habitat en proximité des établissements : Briey, Maxéville, Haucourt.

Ces études sont conjuguées à l'évolution de l'offre et aux priorités opérées par les financeurs et s'opèrent avec des bailleurs.

- Reprise du partenariat avec ADEF Résidence pour la construction d'un **habitat PHV** à caractère innovant.
- Déployer l'offre de SAMSAH ambulatoire et du SAVS en s'inscrivant sur les territoires et des **prestations externalisées** de la MAS Lucien Gillet.
- Déployer à l'échelle départemental des outils d'évaluation individuelle des capabilités d'habitants à mener une vie en **logement autonome** (expérimenté entre le SAVS et les foyers centre).
- Réaliser une étude d'impact quant à la **territorialisation** de l'offre de service ambulatoire sur le territoire en renforçant le nombre de places en SAVS et SAMSAH pour articuler la réponse à celle de la cité et permettre le libre choix du lieu d'habitat.
- Transformer l'offre de service par une capacité plus importante de **places médicalisées en MAS et FAM** pour une meilleure prise en compte des besoins de soins.
- Créer des lieux **d'accueil de jour médicalisé ou non médicalisé.** Ceci s'inscrit également dans le cadre des travaux visant les agents de production des ESAT dont les capacités peuvent se trouver altérées mais également à destination des personnes sous amendement creton
- Faire évoluer les **agréments** des foyers de vie pour répondre aux besoins identifiés en transformant des places de foyers d'hébergement et articuler l'offre de service du SAVS à celle de ces foyers dans le cadre de la construction de parcours hors établissement.
- Diffuser les outils d'information destinés aux personnes, leurs familles et aux professionnels : préparation du passage à la **retraite,** passage à la **majorité** (les étapes et démarches). Organiser des réunions d'information avec la CARSAT, les ESAT et les aidants.

- Réviser les **projets d'établissements** et mettre en œuvre la démarche d'**autoévaluation** en prévision de la future évaluation externe.
- Animer et copiloter l'organisation **d'évènements** : congrès autour des métiers MJPM dans le cadre de l'adhésion à la FNATH, congrès sur le vieillissement des personnes handicapées dans le cadre du RAPH 54.
- Procéder à la signature du **contrat territorial de Santé Mentale** engageant l'AEIM dans les actions multiples pour les 5 années à venir et assurant une passerelle entre la psychiatrie et le médico-social.

Ces perspectives ne sont pas exhaustives dans la mesure où l'AEIM reste mobilisée sur l'ensemble des territoires pour élaborer de nouvelles réponses, envisager de nouveaux projets en intégrant les besoins identifiés au sein des autres pôles accompagnement : éducation et scolarité, travail et insertion professionnelle. Il s'agit ici de renforcer la cohérence du parcours de chacun et d'anticiper toute rupture.

RESSOURCES HUMAINES – BILAN 2022

Le constat est fait à l'échelle des établissements d'une **pénurie de professionnels en augmentation.** Celle-ci était observée auparavant et de façon majoritaire dans les établissements médicalisés. Ceci s'applique désormais à l'ensemble des établissements.

Les raisons principales sont les suivantes : démissions, arrêts maladie, effets du Ségur, reconversion professionnelle pour quitter le secteur de la santé, absence de candidats. Ceci a pour incidence une augmentation du recours à l'intérim, faute de candidats y compris en CDD. Certains candidats refusent la proposition d'un CDI vacant ce qui a pour effet de mettre les organisations en tension permanente.

Certaines décisions ont été prises dans ce contexte telles que :

- Suspension de l'accueil de stagiaires professionnels faute d'encadrement suffisant pour assurer le suivi.
- Suspension partielle et ponctuelle de certains accueils temporaires pour des personnes en situation de handicap par absence de compétences à mobiliser pour leur accompagnement.

L'ensemble des établissements constate de telles difficultés et s'inscrit dans la politique menée par la Direction des Ressources Humaines pour pallier les difficultés que cela génère en matière d'accompagnement mais aussi de sécurité et de responsabilité des directions.

Tous les territoires et tous les dispositifs d'accompagnements ne sont pas impactés de la même façon. Ainsi, des services comme le SAVS, le Service Social, le service tutélaire ne rencontrent pas les mêmes difficultés.

De façon imprévue, la phase de recrutement réalisée fin 2022 en perspective de l'ouverture de l'unité résidentielle, établissement faisant appel à un très haut niveau d'expertise et au sein duquel l'accompagnement sera nécessairement complexe, a mobilisée près de 120 candidats pour un effectif de 25 professionnels.

PÔLE TRAVAIL ET INSERTION PROFESSIONNELLE

Nom structure		Numéro Finess Géographique	Date 1ere autorisation	Dernière date renouvellement	Capacité autorisée	File active Année 2022	Nbre jours ouverture en 2022	Taux d'activité avec stagiaires	Taux d'activité sans stagiaires
EPSILON					215	226	209	88.40%	87.44%
Unité 1	Lunéville	540005253	01/09/1980	03/01/2017	120				
Unité 2	Saint-Nicolas	540009750	24/10/1996		95				
LANCIOT					309	337	211	90.90%	88.10%
Unité 1	Heillecourt	540004405	29/09/1972	03/01/2017	185				
Unité 2	Ludres	540005451	08/07/1982		124				
VAL DE LORRAINE					267	289	210	87.98%	85.60%
Unité 1	Liverdun	540004413	01/01/1977	03/01/2017	195				
Unité 2	Pont-à-Mousson Fonderies	540009727	18/10/1991		33				
Unité 3	Pont-à-Mousson	540013083	18/10/1991		39				
BRIEY					170	169	210	88.60%	86.19%
Unité 1	Briey	540004397	03/03/1969	03/01/2017	110				
Unité 2	Piennes	540018835	13/03/1998		60				
VILLERS LA MONTAGNE					195	206	210	90%	88.60%
Unité 1	Villers la Montagne	540004710	01/11/1973	03/01/2017	195				
Pôle travail - ESAT					1 156	1227		89.2%	87.03%
EA		540006749							

ELEMENTS DE CONTEXTE

L'année 2022 a été riche d'actualités avec des évènements forts venant la ponctuer.

Riche tout d'abord de l'évolution de ses politiques publiques. Début 2021, Sophie CLUZEL, Secrétaire d'Etat auprès du Premier Ministre chargée des Personnes Handicapées, a lancé une grande concertation sur l'évolution des ESAT, donnant lieu à un Plan global constitué des orientations pour les années à venir du modèle attendu des ESAT. **L'enjeu est d'impulser une dynamique qui conforte leur mission d'accompagnement des personnes dans une trajectoire professionnelle.** Cette démarche de transformation s'inscrit dans la continuité du rapport de l'IGAS, publié fin 2019 et vient égrainer une série d'instructions, décrets et lois.

Dans ce cadre, le statut spécifique de la personne est conservé : l'ESAT n'est pas une entreprise ordinaire, la personne n'a pas un statut de salarié ; pour autant, la personne est reconnue comme sujet de droits, qui produit une valeur ajoutée par son travail en ESAT et des droits nouveaux qui se rapprochent de ceux des salariés sont octroyés, tels que les droits aux congés exceptionnels ou l'accès à la formation professionnelle.

Tout un pan du plan s'attache également à fluidifier les parcours professionnels. Ainsi, l'acronyme **ESAT évolue symboliquement et devient « Etablissements et Services d'Accompagnement par le Travail »** au lieu de « aide par le travail », afin d'affirmer leur mission d'accompagner le projet professionnel des personnes. Les parcours professionnels des personnes sont dynamisés et sécurisés, permettant à la personne d'évoluer librement en ESAT, en EA et en entreprise ordinaire «classique». Ces trajectoires sont sécurisées avec l'instauration d'un droit aux allers-retours, sans nouvelle décision administrative de la MDPH. La personne pourra donc faire des insertions en milieu ordinaire en ayant l'assurance, en cas de rupture durant la période d'orientation en ESAT, de pouvoir

retrouver sa place en établissement. **La personne pourra aussi intégrer progressivement le milieu ordinaire, avec une possibilité de cumuler une activité professionnelle à temps partiel en ESAT et un contrat de travail à temps partiel auprès d'un employeur ordinaire.** Pour garantir cette fluidité de parcours, le cadre de gestion des établissements est assoupli : l'aide au poste versée par l'ASP aux établissements est désormais calculée sur une base annualisée.

La fin de l'année vient se conclure autour de deux décrets importants qui viendront animer l'année 2023 à venir ; le décret 2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en ESAT et le décret 2022-1614 du 22 décembre 2022 relatif au calcul de l'AAH- MO/ESAT.

L'année 2022 a été, également, une année de finalisation de la réflexion concernant le changement de l'organisation de travail au sein du pôle prévue en 2023 (modulation de la prise en charge durant les repas des agents de production, suppression des ½ JNT et JNT), permettant, notamment, de renforcer l'encadrement des agents de production en atelier.

Enfin, des évolutions significatives de l'organigramme du pôle travail sont à noter. Suite au départ du directeur de l'ESAT Lanciot, la fonction a été confiée à Olivier Mathieu, ancien directeur adjoint de l'établissement. L'entreprise adaptée a accueilli un nouveau directeur adjoint, David Horodecki. Enfin, suite au départ de Magalie Darignac, Eurydice Magneron a repris les fonctions de directrice du pôle travail et insertion professionnelle.

Ces actualités n'ont pour autant en rien affecté **la pleine implication et motivation du pôle travail dans son cœur de mission, qu'est l'accompagnement par le travail des personnes en situation de handicap accueillies dans les structures ESAT et EA de l'AEIM.**

L'ACCOMPAGNEMENT EN ESAT

ENTREES/SORTIES

Les 73 admissions en 2022 restent essentiellement issues de candidatures externes (39.73%) et candidatures internes en provenance des IME (30.14%). La part d'agents de production issue d'IME interne ou externe AEIM est de 43%.

Le taux d'absentéisme reste proche de 10% (2021 = 9.93% ; 2022 = 10.11%).

Pour la moitié des sorties d'ESAT, les raisons sont le départ à la retraite, et des démissions ne débouchant pas vers un emploi en milieu ordinaire de travail. Cette tendance est stable d'année en année. Toutefois, il est à mettre en exergue que sur l'année 2022, 5% des sorties étaient en lien avec une démission pour travail en milieu ordinaire, ce qui représente 4 agents de production (contre aucun en 2021), soit un taux d'insertion en milieu ordinaire de 0.35%.

De plus, une dynamique émergente de mobilité interne des agents de production est à souligner (12 transferts en 2022 contre 0 en 2021).

A 64.5% les stagiaires viennent d'IME avec une proportion égale de jeunes venant d'IME AEIM et hors AEIM.

PROFILS DES AGENTS DE PRODUCTION

17,26% des agents de production en 2022 sont en âge de pouvoir ouvrir leurs droits à la retraite. Les 45 ans et plus représentent 40% des personnes accueillies, ce chiffre grimpant à 48% sur l'ESAT Epsilon.

Nous observons en interne une population masculine plus importante (60% d'hommes et 40% de femmes).

Les agents de production travaillent principalement à temps plein (91%), toutefois, une certaine disparité de genre est retrouvée quant à cet indicateur. Ainsi, nous observons que la part de femmes en temps partiel est de 11% contre 8% pour les hommes. Enfin, il est à souligner que 51% des personnes à temps partiel le sont sur un contrat de 80 à 99% de temps de travail.

Les troubles principaux restent la déficience intellectuelle. Les troubles associés sont en revanche hétérogènes, avec principalement des troubles psychiques et du langage.

Les agents de production sont à 41% hébergés en famille, 22% habitent dans un logement autonome et 17% dans un foyer AEIM.

33% des agents de production sont sous tutelle et 15% sous curatelle renforcée. Il est relevé que 60% des personnes sont sous mesure de protection.

Enfin, 45 personnes nécessitent une réorientation car l'ESAT n'est plus pour eux un environnement adapté. Sur ces 45 situations, 9 nécessitent des solutions médicalisées (8 FAM et 1 MAS). Sur ces 45 personnes, 15 présentent une notification MDPH et sont en attente d'un établissement. L'orientation est travaillée avec les 30 autres agents de production, pour leur permettre un accompagnement plus ajusté.

PRESTATIONS ESAT

Les prestations ESAT sont multiples et ont toutes pour destination l'accompagnement par le travail des agents de production.

La prestation première est ainsi l'accompagnement professionnel comprenant l'évaluation des compétences sur les postes, l'adaptation du poste et de l'environnement à la personne, l'accompagnement sur le poste, l'autonomisation de la personne sur celui-ci, le développement de la polyvalence dans le secteur d'activité occupé mais également dans d'autres secteurs.

Pleinement engagé dans la dynamique d'ouvrir les possibles en termes d'insertion dans le milieu ordinaire, des actions d'immersion professionnelles sont mises en œuvre (duoday, mises à disposition, stages en milieu ordinaire, prestations extérieures, prestations de services, orientation vers DEA ,…). Il est à noter une hausse significative des actions allant en ce sens (59 Duoday en 2022 contre 21 en 2021 ; 19 stages en milieu ordinaire contre 9 en 2021 ; 106 agents de production concernés par des prestations de service en milieu ordinaire contre 9 en 2021, 15 orientations PEA contre 8 en 2021).

Des prestations de formation viennent soutenir ces actions via un plan de développement des compétences déployé en interne et externe AEIM. L'année 2022 a été l'occasion, via des CNR, de recruter en CDD une chargée de mission formation des agents de production, afin de renforcer notre structuration quant au déploiement des formations à destination des agents de production, et de mettre en place le droit d'utilisation du CPF des agents de production.

En complément, des actions de soutien socio-professionnelles sont mises en œuvre à partir de catalogues de prestations se composant en général autour des thèmes « autonomie sociale liée au travail », « compétences et savoir de base », « Citoyenneté », « Santé », « Formation professionnelle ». Lors des périodes de sous-activités, différentes actions sont mises en place relevant notamment du soutien socio-professionnel. Une réflexion a été engagée pour s'engager de manière plus importante dans le développement de produits

propres lors de ces temps.

Pareillement, des activités Physiques Utilitaires et Professionnelles (APUP) sont organisées tout au long de l'année. **Cette activité consiste à mieux se connaître physiquement, à veiller, à maintenir et à développer les aptitudes physiques qui permettent de s'adapter à la nouveauté et prévenir les troubles musculosquelettiques.** Les programmes sont ainsi adaptés à chacun selon leur besoin et en lien avec leur activité professionnelle.

De plus, des rendez-vous avec un(e) psychologue, un(e) psychiatre et un(e) assistante sociale sont possibles sur chaque établissement.

En outre, plusieurs prestations régulières plus spécifiques sont proposées pour venir répondre aux besoins des agents de production en lien avec le territoire de l'ESAT destinataire : ETTED, Institut de la Malgrange, CARSAT, CSAPA, CEGIDD, RAPH 54, Réseau Médico-psy.

L'ensemble de ces prestations viennent se mailler autour des projets individualisés de chaque agent de production. Si le taux de réalisation des projets personnalisés n'est que de 77% sur 2022, une réorganisation du fonctionnement autour de leur réalisation est projetée afin d'atteindre un taux proche de 100%. Néanmoins, chaque personne accueillie au sein d'un ESAT présente un parcours individualisé correspondant à la trajectoire professionnelle qu'il souhaite engager. Lorsque des besoins individualisés hors champ professionnel émergent, ceux-ci sont pris en compte par une coordination de l'ESAT vers les acteurs qualifiés qui accompagneront alors la personne sur ces thématiques.

Enfin, il est à noter qu'il est proposé à chaque agent de production un déjeuner indexé au minimum garanti comme précisé dans le décret du 31 décembre 1977.

Concernant les transports, les agents de production sont invités à prendre des transports autonomes (co-voiturage, accompagnement familial, transports publics, voiture individuelle, voiturette, scooters, vélos). Toutefois, les ESAT mettent également en place des transports collectifs pour les personnes présentant des difficultés de déplacement.

Les besoins spécifiques lors des temps de repas et les transports sont bien pris en compte. Un accompagnement au repas est ainsi nécessaire pour 7% des agents de production, et la mise en place de transport collectif l'est pour 36% des personnes accueillies.

PROJETS INNOVANTS ET DEVELOPPEMENT DE L'OFFRE DE SERVICE EN ESAT

ESAT :

Sur l'année 2022, il est à noter plusieurs projets innovants :

- L'ouverture des métiers des professionnels salariés aux agents de production avec notamment **une expérimentation d'un agent de production au sein d'un secrétariat et la délégation de l'archivage des dossiers des agents de production à une équipe** (tri, classement, numérisation). Il est envisagé de diffuser ces expérimentations dans l'ensemble des ESAT et ainsi renforcer ce mouvement.
- L**a poursuite en 2022 de l'activité GEST ECO TERRE**, avec un client agriculteur-méthaniseur sur le déballage et déconditionnement de bio déchets issus principalement des industries agroalimentaires.
- En janvier 2022, plusieurs ESAT du pôle travail se sont associés pour lancer un projet biodéchets qui se déploiera sur plusieurs années. **L'objectif est de pouvoir pleinement intégrer la démarche RSE, chaque ESAT venant en complémentarité des autres de part la spécificité de chacun** (recyclage plastique pour l'un, carton, papier, déchets verts et déchets alimentaires pour d'autres).

- Mise en place de référents d'ateliers afin de **favoriser la représentation des agents de production en expérimentation sur 2 ESAT.** Ainsi, un agent de production est nommé sur chaque atelier pour faire remonter le besoin de l'atelier aux moniteurs, MPA, Chef d'Atelier ou direction. Ces référents viendront se mailler avec les délégués des personnes, nouvelle fonction réglementaire qui verra le jour en 2023, le CVS et les instances mixtes qui elles aussi deviendront règlementaires en 2023. Par ailleurs, il est projeté que ces référents puissent faciliter la mise en place d'un suivi qualité 5S dans les ateliers, que le pôle souhaiterait mettre en place pour 2024.
- **Une dynamique QVT a été lancée** plus particulièrement dans deux ESAT avec une étude ergonomique sur les postes des agents de production pour l'un, et l'acquisition d'un exosquelette en expérimentation sur un ESAT pour réduire le risque TMS sur l'autre. Cet équipement sera déployé sur les postes de travail qui sollicitent des gestes répétitifs (haut du corps).
- **Poursuite du développement commercial en Hors-les-Murs** notamment sur des activités usuellement internalisées tel le conditionnement notamment au sein d'une chocolaterie.

EA :

- Dans le cadre de ses activités de restauration (Brasserie du Parc Ste-Marie et Cafétéria du CPN), **l'Entreprise Adaptée APPS souhaite intégrer et former des jeunes en IME, et ainsi créer un lien entre le milieu spécialisé et le milieu ordinaire.** Ce projet sera bénéfique aux deux parties. L'APPS peine à recruter des personnes en situation de handicap dans le domaine de la restauration. En effet, ce secteur est exigeant et demande des compétences spécifiques. Les IME ont des difficultés à trouver des structures en milieu ordinaires qui acceptent les personnes en situation de handicap, surtout pour de la restauration traditionnelle. Ce projet construit en 2022/2023, verra le jour au seconde semestre 2023.

LES MOYENS AU SERVICE DE L'ACCOMPAGNEMENT

LES RESSOURCES HUMAINES

ESAT :

Sur l'année 2022, il est relevé 241 salariés au sein du pôle travail partie ESAT, soit un total de 227,19 etp.

61% des salariés du pôle travail ont réalisé une formation sur l'année 2022 ce qui annonce le fort investissement de l'association dans la montée en compétence des professionnels.

Nous relevons, enfin, en moyenne un taux d'encadrement technique moyen de 11 professionnels pour 100 agents de production et d'1 professionnel de l'équipe socio pro pour 100 agents de production.

Il est à souligner la difficulté de recrutement sur l'année 2022 avec un turn-over important. De plus, il existe de réelles difficultés de recrutements sur les postes à compétences technique (agent d'entretien, ouvrier qualifié, cuisinier (avec peu de candidatures et souvent éloigné du profil recherché).

EA :

Il est relevé 167.57 etp au sein de l'EA en 2022 composés de 173 salariés dont 145 en situation de handicap, soit 84% de l'effectif. 91% des salariés sont à temps plein et ils sont à 68% des hommes.

L'EA a eu beaucoup de difficultés à stabiliser l'effectif de façon pérenne, l'APPS est en sous-effectif chronique. Certains postes sont très difficiles à installer, particulièrement ceux affectés sur l'équipe de remplaçants sur l'activité nettoyage qui nécessitent un véhicule, mais aussi ceux de chauffeurs remplaçants en blanchisserie.

26 nouveaux salariés ont rejoint l'entreprise cette année 2022. 46% de ces recrutements s'est réalisé sur candidature en direct, 31% ont été adressés par CAP emploi et 19% par pôle emploi. Ils ont à 92% moins de 50 ans, et 34% était sans emploi depuis plus de 24 mois.

L'EA s'investie dans l'accueil des stagiaires en situation de handicap, ainsi 9 ont été reçus sur 2022.

LES ACTIVITES COMMERCIALES

ESAT :

L'activité d'assemblage montage est l'activité générant la part la plus importante de chiffre d'affaires (40% du chiffre) suivie de l'activité conditionnement (15.6%) et de l'activité espace vert (10.9%). Toutefois, ces données sont à prendre avec précaution car en termes d'excédents brut d'exploitation, l'activité d'assemblage montage représente -20% de l'EBE tandis que l'activité espace vert représente 45% de celui-ci et l'activité de conditionnement 13%. Ainsi, ce sont bien les activités espace vert et conditionnement qui participent majoritairement aux résultats des ESAT.

Activités commerciales de l'ESAT	% du CA N-1	% du CA N	Nbre d'AP N-1	Nbre d'AP N
12- CONDITIONNEMENT	19,19	15,6		443
30- ACHATS MUTUALISES	2,73	3,9		8
11- TRANSFORMATION	0,03	4,2		52
24- RESTAURATION	6,51	6,8		18
23- SERIGRAPHIE	0,01	1,5		9
14- CARTONNAGE	3,08	3,8		34
17- MENUISERIE	0,52	0,2		0
25- ASSEMBLAGE MONTAGE	38,60	40		400
22- LOCATION DE SALLES		0,1		0
15- COUTURE	0,18	0,2		9
16- CABLERIE	7,63	4,8		73
28- GESTION DES DECHETS	0,09	0,1		0
26- MAINTENANCE LOCAUX	0,07	0,1		3
29- STOCKAGE	0,31	0,1		0
27- ACTIVITE AGRICOLE	0,65	0,8		6

Activités commerciales de l'ESAT	% de l'EBE N-1	% de l'EBE N	Nbre d'AP N-1	Nbre d'AP N
12- CONDITIONNEMENT	64,84	13,24		443
30- ACHATS MUTUALISES	4,45	2,63		8
11- TRANSFORMATION	7,88	12,08		52
24- RESTAURATION	10,54	7,32		18
23- SERIGRAPHIE	-0,98	0,51		9
14- CARTONNAGE	6,24	1,97		34
17- MENUISERIE	-4,67	-2,79		0
25- ASSEMBLAGE MONTAGE	-24,99	-19,98		400
22- LOCATION DE SALLES		1,05		0
15- COUTURE	-3,23	-0,91		9
16- CABLERIE	-56,78	-7,39		73
28- GESTION DES DECHETS	0,54	1,08		0
26- MAINTENANCE LOCAUX	0,77	0,57		3
29- STOCKAGE	3,68	1,15		0
27- ACTIVITE AGRICOLE	-1,78	1,68		6

Activités commerciales de l'ESAT	% du CA N-1	% du CA N	Nbre d'AP N-1	Nbre d'AP N
13- ESPACES VERTS	10,07	10,9		125
18- PRESTATIONS A L'EXT.	3,21	3,9		57
20- ENTRETIEN DES LOCAUX	2,56	3,1		73

Activités commerciales HM	% de l'EBE N-1	% de l'EBE N	Nbre d'AP N-1	Nbre d'AP N
13- ESPACES VERTS	59,58	44,68		125
18- PRESTATIONS A L'EXT.	17,69	26,21		57
20- ENTRETIEN DES LOCAUX	16,21	16,9		73

EA :

L'année 2022 a été validée avec un chiffre d'affaire et un résultat globaux en hausse (+12% de chiffre d'affaire, +51% de résultat toutes activités confondues) par rapport à 2021, et ce malgré le contexte économique très tendu (lié aux hausses énergétiques et matières premières).

Suite à la validation des bilans, des actions ont été identifiées pour optimiser les résultats financiers de certains secteurs déficitaires (blanchisserie, arrêt de la prestation sur la brasserie du marché).

De nouveaux clients ont sollicité l'EA en 2023 (espaces verts, blanchisserie, nettoyage) ce qui devrait permettre de développer l'activité.

LA GESTION DU PATRIMOINE, LES MOYENS MATERIELS ET LE SI PROD

Commentaires sur l'évolution du SI Prod :

Les systèmes d'informations relatifs à l'activité de production recouvrent un sous ensemble intégré du réseau et du matériel **permettant la gestion, la planification et le développement de notre activité, en mobilisant des ressources logicielles structurées à travers l'ERP « Manufacturing PMI ».** A ce titre, ce dernier constitue la clef de voûte des interactions logicielles complémentaires et interopérables avec notre écosystème, en se positionnant à l'interface d'un long inventaire de données entrantes et sortantes, nécessaires au fonctionnement pérenne des ESAT et de l'Entreprise Adaptée.

C'est dans cet esprit, et au regard de sa destination que **des travaux majeurs sur l'année 2022 ont été entrepris afin de répondre au mieux aux besoins métiers :**

- Une mise à jour majeure de l'ERP (en version 16).
- Le développement d'un applicatif permettant l'intégration automatique des écritures comptables pour les établissements de l'association opérant un achat à destination de la plateforme logistique, favorisant une plus grande réactivité en soulageant les équipes comptables sur la saisie de facture.
- La dichotomie Heillecourt/Houdemont sur le plan comptable, donnant lieu à la séparation des entités par la création d'une « société de gestion » pour le site d'Houdemont correspondant à un nouveau dossier comptable.
- La fusion des sites de Briey et Piennes en une seule et même « société de gestion ».
- La rédaction d'un cahier des charges pour définir les contours du projet FATESAT, pour le développement d'un module de gestion simplifiée implémenté dans l'ERP, destiné aux agents de production afin de participer de manière active aux activités logistiques et administratives.
- La modification et la mise aux normes des états de facture en vue des obligations légales liées à la dématérialisation pour l'année 2024, préfigurant les travaux de l'année 2023 en la matière.
- Un développement du « module d'expédition rapide » pour l'adapter au mieux aux prestations de service, notamment sur les problématiques de poste de charge et la notion de coût horaire.
- La formalisation d'un tableau de bord pour la « gestion propre » à destination des équipes de direction, de manière conjointe avec la direction financière et KPMG.

De nombreux travaux complémentaires ont été effectués sur les problématiques liées aux stocks, pour permettre l'amélioration de leur gestion et une valorisation fiable, compte tenu de l'impact financier qu'ils représentent dans la construction du résultat d'exploitation des structures.

Commentaires sur l'évolution du patrimoine immobilier et matériel :

Outre les investissements classiques (machines, véhicules, remplacement de matériels ou de mobiliers, …), il est noté une part importante des investissements 2022 à destination de travaux d'isolation, de rénovation de toiture et de réhabilitation d'une partie des bâtiments. Cette tendance se poursuivra sur l'année 2023.

De plus, il a été sélectionné sur le second semestre 2022 les entreprises qui interviendront sur les différents lots du cahier des charges de la construction du bâtiment BEKA et de la cuisine centrale nord.

LA DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE

LA PARTICIPATION DES PERSONNES EN ESAT

L'ensemble des ESAT est dans une dynamique favorisant la participation des agents de production. En ce sens, outre la demande réglementaire de CVS, de nombreuses initiatives ont été mises en place en expérimentation avant de donner lieu à des pérennisations de celles-ci. Ainsi, comme évoqué plus tôt dans ce rapport, des référents d'atelier ont pu être nommés afin de **soutenir la parole des agents de production sur chaque atelier.** Des tutorats pour les nouveaux agents de production et les stagiaires sont organisés par des paires. Des groupes de paroles sont organisés. Des enquêtes de satisfaction sont réalisées.

Par ailleurs, la mise en place de délégués des personnes qui doit se déployer sur 2023 a été anticipé sur plusieurs ESAT.

LA PREVENTION ET LA GESTION DES RISQUES

ESAT :

Le COVID-19 a pris une place encore particulièrement importante sur le premier semestre 2022, notamment via la mise à jour des protocoles COVID.

Pour autant, l'ensemble des ESAT s'est employé à poursuivre le travail continue de formation prévention et gestion des risques (PSC1 – SST-…) et à mettre à jour les fiches de prévention à la sécurité des ateliers.

Les DUERP ont bien été mis à jour comme cela doit être réalisé annuellement.

EA :

Une analyse de bruit au niveau de la salle de la cafétéria du CPN a été réalisée au mois de décembre 2022

LES OUTILS AU SERVICE DE LA DEMARCHE QUALITE

ESAT :

L'année 2022 a été un tremplin pour la mise en place d'un système de management de la qualité harmonisé sur tous les ESAT du Pôle travail :

- Par une cartographie commune (il existait plusieurs cartographies avec des périmètres différents).

- Par une définition claire du périmètre : l'accompagnement des agents de production ainsi que toutes les activités économiques ont été identifiés en processus de réalisation managés par 3 processus pilotes et 3 processus supports.

Le niveau de SMQ étant très variable selon les ESAT, un travail de remise à niveau de certains d'entre eux a été nécessaire. Cela se poursuivra en 2023 notamment avec la formation et la sensibilisation du personnel à la qualité et ses enjeux.

La mise en place d'outil commun de gestion de la qualité (tableaux de bord, tableaux de suivi de plan d'action, etc… a débuté en 2022

Les deux ESAT certifiés ont remanié leur système pour s'adapter à la nouvelle cartographie.

Un autre chantier est également entrepris sur la gestion documentaire lié au SMQ. Une révision complète des documents a débuté, ainsi qu'une mise à disposition des utilisateurs plus didactique. Un projet de mutualisation et de mise à disposition des documents est prévu pour 2023.

EA :

Un Audit Conformité RABC a été validé par le cabinet CTC le 14 Juin 2022 pour une durée de 1 an et un suivi RABC intermédiaire a été réalisé avec le cabinet CTC le 8 Novembre 2022. L'audit et le suivi a mené à remettre en place des prélèvements bactériologiques mensuels (depuis Novembre 2022), des commissions RABC – 1 fois par mois (depuis Novembre 2022) et de renforcer les pratiques RABC dans la blanchisserie et sensibiliser des effectifs sur la démarche RABC.

CONCLUSION

Le pôle travail et insertion professionnel présente **une dynamique favorable tant dans le déploiement de ses actions socio-professionnelles en faveur des personnes en situation de handicap que dans ses résultats commerciaux.**

L'ensemble des équipes s'implique pleinement dans ces deux dimensions qui ne doivent pas être clivées mais bien considérées de manière transversale sur l'entièreté des professionnels composant les structures du pôle.

J'ajoute un petit mot plus personnel pour remercier chaque membre des équipes et administrateurs, pour leur accueil chaleureux et toujours bienveillant sur ma prise de fonction.

PÔLE ENFANCE, EDUCATION ET SCOLARISATION

BILAN DU TRAVAIL RÉALISÉ AU REGARD DU RAPPORT D'ORIENTATION

DES NOUVELLES AVANCÉES POUR CONSTRUIRE UNE ÉCOLE TOUJOURS PLUS INCLUSIVE !

Une ULIS Renforcée sur le territoire de Briey pour 10 enfants en situation de handicap en collaboration avec l'AEIM

Le droit d'être inscrit à l'école pour tout enfant constitue la clé de voûte de ce nouveau service, auquel vient s'adjoindre la prise en compte des particularités de chacun. Cela implique par endroit, la capacité à penser d'autres besoins en sus que les temps d'enseignement, et d'élargir l'acception de la notion « d'Education » au-delà de l'enseignement. Il s'agit de concevoir des espaces d'accompagnement éducatifs, professionnels et thérapeutiques au sein même de l'école, et c'est précisément à cet endroit, que le médico-social doit y concourir et apporter sa valeur ajoutée. Au fond, il s'agit de considérer en toute circonstance tout enfant comme un élève de l'Ecole de la République, quels que soient ses besoins en matière d'Education.

Ce dispositif repose sur le **prolongement d'un dispositif existant et bien repéré au sein des écoles, il s'agit des Unités Localisées d'Inclusion Scolaire (ULIS).** Ces classes, dont la particularité est de disposer d'une bonne couverture territoriale, accueillent une dizaine d'enfants, au sein des différents cycles scolaires.

Ainsi, il est proposé d'intégrer un plateau médico-social au sein même d'une ULIS COLLEGE – LYCEE PROFESSIONNEL constituée au sein d'un Etablissement Régional d'Enseignement Adapté. Au plan administratif, cette intégration repose sur une extension de capacité d'un SESSAD permettant la mobilisation de trois professionnels médico-sociaux. L'intérêt de la présence d'un plateau médico-social au sein de l'ULIS présente l'intérêt majeur d'élargir et de décliner l'offre de service par :

- Des temps d'enseignement adapté et modulable
- Des ateliers éducatifs pour travailler l'autonomie et la citoyenneté
- Des ateliers professionnalisants pour préparer un projet professionnel
- Une coordination des soins thérapeutiques

Les enfants qui intègrent ce dispositif proviennent d'Institut Médico-Educatif (IME) ou d'une ULIS Ecole. Ils bénéficiaient tous d'une trajectoire vers le secteur médico-social, y compris les enfants provenant d'ULIS Ecole. Autrement dit, cette réponse inclusive apparait comme une alternative durable au secteur médico-social. De plus, l'ULIS étant parfaitement intégrée à l'établissement scolaire, des temps d'inclusion sont mis en œuvre au sein des différents espaces et classes de l'établissement.

Un poste d'enseignant pour l'Ecole Spécialisée Claude Monet.

Conformément aux engagements pris par l'Education Nationale, **un poste d'enseignant a été créé à l'Ecole Spécialisée Claude Monet.** Au total, ce sont désormais treize enseignants qui exercent au sein des dispositifs de l'association AEIM. Tous les instituts médicoéducatifs comptent désormais au moins un poste d'enseignant.

L'ouverture de l'UEMA sur le territoire de Lunéville

L'association AEIM a répondu à un appel à projet avec ses partenaires pour porter **l'ouverture d'une UEMA sur la commune de Lunéville** sur le site de l'école Hubert Monnais. Après une période de formation, l'équipe a accueilli, en septembre 2022, sept enfants présentant des troubles du spectre autistique âgés de 3 à 5 ans. Un comité de pilotage pluri-partenarial a été constitué pour suivre le développement du service. Il associe l'APAMSP, JB Thiery, Les PEP LOR'EST, l'Education Nationale et l'OHS de Lorraine. Il s'agit de troisième ouverture d'UEMA sur le territoire de Meurthe et Moselle et la seconde portée par l'association AEIM.

Un partenariat avec les PEP LOR'EST pour soutenir le droit à un accueil périscolaire

L'accessibilité au périscolaire demeure une problématique récurrente pour les enfants en situation de handicap accueillis au sein d'établissements médico-sociaux. Or, comme tout parent, le périscolaire est parfois nécessaire pour concilier la vie familiale et professionnelles. C'est pourquoi **une convention a été signée avec les PEP LOR'EST** pour accompagner les parents de l'IME CAREL de Vandoeuvre dans les différentes démarches pour faciliter l'accès au périscolaire de droit commun. Ce programme est actuellement en cours d'extension sur le territoire de Briey et concernera à terme l'ensemble des établissements et services accueillants des enfants en situation de handicap au sein de l'association.

La Cité Scolaire Inclusive

Le département de Meurthe et Moselle a sanctuarisé son **engagement de bâtir une cité scolaire inclusive avec l'association AEIM** en l'inscrivant dans son projet départemental 2022-2028.

De plus, la communauté de communes a levé auprès des services de la préfecture les dernières inquiétudes quant à la situation foncière de l'ancien site de l'INRS.

Enfin, l'association AEIM a réservé des crédits dans le cadre de son CPOM pour permettre de s'engager pleinement dans ce projet.

Des rencontres avec d'une part le recteur d'académie et d'autre part, avec la ministre déléguée aux personnes en situation de handicap a par ailleurs permis de confirmer l'intérêt et la pertinence de ce projet. Des démarches devraient être initiées pour permettre aux partenaires de rencontrer également le ministre de l'Education Nationale.

Plusieurs comités de pilotages devraient se tenir au cours de l'année 2023 pour permettre aux différents partenaires d'avancer de concert dans le prévisionnel de programmation des travaux.

DEUX ASSISTANTS AUX PARCOURS ET PROJETS DE VIE POUR FAVORISER L'AUTODÉTERMINATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ET LA COMMUNAUTÉ 360 PÉRENNISÉE.

La loi n°2019-791 du 26 juillet 2019 sur l'école de la confiance est venue transformer le fonctionnement historique des IME et des SESSAD en Dispositif Intégré en modifiant le Code d'Action Sociale et des Familles. Ainsi, l'article L312-7-1 prévoit l'extension du fonctionnement en dispositif à l'ensemble des établissements et services accompagnant des enfants en situation de handicap. La parution d'un décret d'application est attendue pour l'année 2023, à l'issue de la Conférence Nationale du Handicap qui se tiendra le 26 avril 2023.

Parmi ses intérêts, le fonctionnement permettra **d'adapter le parcours des enfants en modulant les modalités d'accueil et d'accompagnement en fonction de leur projet,** sans sollicitation d'une nouvelle notification MDPH. De plus, le fonctionnement en dispositif favorisera l'émergence d'une offre riche et diversifiée à l'échelle de chaque territoire pour apporter aux enfants en situation de handicap et à leurs familles une réponse de proximité.

Compte tenu des enjeux, l'association a anticipé cette évolution en menant des travaux de réflexions avec l'ensemble des cadres du pôle Enfance, Education et Scolarisation. De plus, plusieurs groupes de travail ont été initiés avec près d'une soixantaine de professionnels pour réfléchir de manière concertée aux modalités de mise en œuvre.

LE DÉPLOIEMENT DU DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT MÉDICO-ÉDUCATIF – POINT D'ÉTAPE

La communauté 360 est un service porté par l'AEIM en partenariat avec de nombreuses associations. Il s'agit d'un numéro vert **d'appui aux personnes en situation de handicap et aux aidants, qui éprouvent une difficulté quelle qu'elle soit et / ou qui recherchent un soutien dans le cadre de l'expression de leur droit.** Une équipe de conseillers en parcours réalise une évaluation de la demande et accompagne les personnes pour trouver des éléments de réponse adaptés à leurs attentes. Le numéro d'appel est le suivant : 0800 360 360. L'équipe de la communauté 360 est installée dans les locaux de la Maison de l'Entreprise à Maxéville. Ce service apporte chaque année des éléments de réponse à près d'une centaine d'appelants. Ce service a été pérennisé au 1er janvier 2023 et inscrit désormais son action de manière durable.

Par ailleurs, deux assistants aux projets et parcours de vie ont rejoint ce service, en septembre 2022, afin de soutenir l'autodétermination des personnes en situation de handicap dans une logique « d'aller vers ». Ces postes ont été pérennisés par l'Agence Régionale de Santé en janvier 2023. Ces professionnels :

- Offre un espace d'écoute et de soutien à la personne en situation de handicap et / ou à ses proches aidants
- Aide à l'expression des besoins, des envies, à la construction du projet de vie : pouvoir de dire et d'agir,
- Informe quant à l'accès aux droits, permet de sécuriser le parcours de vie, en évitant les ruptures
- Ouvre les possibles, en permettant à la personne d'exercer son libre choix quant aux modalités qu'elle estime adaptées pour elle (autodétermination, autonomie) dans tous les domaines de la vie (éducation, aides techniques,soins, culture, sport, loisirs, école, travail ...)

Les démarches de présentation auprès des partenaires se poursuivent et ce sont déjà près d'une vingtaine de personnes et de familles qui ont bénéficié ou bénéficient encore de ce service. En effet, il n'existe pas de durée d'accompagnement, les professionnels interviennent tant qu'il existe une demande et un besoin de travailler sur le projet.

L'ADAPTATION DU CADRE ARCHITECTURAL

La finalisation du projet de restructuration de l'Ecole Spécialisée Jean L'Hôte et le début des travaux

Les équipes de l'Ecole Spécialisée Jean L'Hôte de Lunéville ont travaillé tout au long de l'année 2021sur les évolutions nécessaires du cadre architectural de l'établissement. Afin de préparer le démarrage du chantier, **il a fallu délocaliser lors de l'année 2022 l'ensemble des élèves pour la durée des travaux sur trois sites respectifs.**

- Les enfants en situation de handicap sont accueillis sur l'EEAP de Blâmont en partenariat avec la Croix Rouge
- Les enfants de la section d'initiation première formation professionnelle sont installés sur l'école Germain Charrier avec le soutien de la municipalité de Lunéville.
- Les enfants de la section d'éducation et d'enseignement spécialisés seront accueillis sur les anciens locaux de l'ASLV, sur le site du foyer Arc En Ciel de Saint Nicolas de Port

Les travaux ont démarré au cours de l'année 2023 et devrait s'achever au premier semestre 2024. Ainsi, les élèves et les professionnels réintégreront l'établissement au plus tard à la rentrée 2024.

Un projet de création d'un gymnase au sein de l'IME CAREL de Vandoeuvre

Les plans du gymnase ont été finalisés par l'équipe de l'établissement pour une surface de près de 400 m^2. De plus, un atelier sera également intégré dans le sous-sol. Le permis de construire a été déposé et les travaux devraient démarrer au cours de l'année 2023.

Ce gymnase **sera ouvert aux acteurs institutionnels de la ville de Vandoeuvre** pour favoriser la mixité et le vivre ensemble.

LA PETITE ENFANCE AU CŒUR DES PRÉOCCUPATIONS

Le programme de soutien aux familles et à la parentalité

L'association AEIM a répondu à un appel à projet auprès de l'Agence Régionale de Santé pour porter un programme de soutien aux familles et à la parentalité, avec l'appui de l'IREPS (Instance Régionale d'Education et de Promotion de la Santé). **Il est à destination des enfants âgés de 3 à 6 ans et de leurs parents.** Il mobilisera près d'une dizaine de travailleurs sociaux pour animer près d'une dizaine de séances. Il sera proposé à compter du mois de septembre 2023 à près d'une douzaine de familles dans les locaux de la médiathèque de Vandoeuvre.

Un engagement dans le comité de pilotage de la plateforme de coordination et d'orientation 7-12 ans (PCO 7-12 ans).

Les PCO ont **pour objectif de rendre possible une intervention pluridisciplinaire coordonnée immédiate dès les premières difficultés repérées chez le jeune enfant et sans attendre un diagnostic stabilisé** pour lever le doute ou progresser vers le diagnostic en évitant le sur handicap. Il existe à l'heure actuelle une PCO destinée aux enfants âgés de 0 à 6 ans.

Les PEP LOR'EST se sont engagés dans le déploiement de la PCO 7-12 ans sur le département de Meurthe et Moselle. Nous nous sommes engagés à leur côté pour soutenir ce projet et lui donner une dimension territoriale en proposant la mise en œuvre de plusieurs antennes à l'échelle des différents bassins de vie. La PCO 7-12 ans devrait être mise en œuvre sur la fin de l'année 2023.

Intervenir plus précocement auprès des plus jeunes

L'association AEIM avec plusieurs partenaires a déposé un projet auprès de l'Agence Régionale de Santé visant à proposer une intervention précoce intensive aux enfants présentant des troubles autistiques dès l'annonce du diagnostic. Le dossier est actuellement en cours d'étude et d'instruction.

RESSOURCES HUMAINES

LES MOUVEMENTS DE CADRE DE DIRECTION

Les années 2022-2023 ont vu la réalisation de plusieurs promotions et mutations internes sur des fonctions d'encadrement.

- Estelle BERNARD est promue directrice de l'Ecole Spécialisée Raymond Carel à Saint Nicolas de Port.
- Amandine MAZZIOTTI est promue chef de service de l'Ecole Spécialisée Jean L'hôte à Lunéville.
- Mélissa MOIOLI est promue directrice adjointe de l'Ecole Spécialisée Les Trois Tilleuls à Chenières.
- Corinne RAVIART est promue chef de service de la communauté 360 et du Centre Ressources Polyhandicap Grand-Est
- Audrey MOUTET est promue chef de service du PCPE et de l'équipe mobile protection de l'enfance et handicap

Plusieurs professionnels ont également rejoint l'association sur des fonctions d'encadrement au cours de l'année 2022 et sur le premier semestre 2023.

- Jean Marc VIRION sur la fonction de chef de service de l'internat de l'Ecole Spécialisée Raymond Carel à Saint Nicolas de Port.
- Jean Yves SCHEUNE sur la fonction de directeur de l'Ecole Spécialisée Les Trois Tilleuls à Chenières.

LE DÉPLOIEMENT D'UN NOUVEL OUTIL DE GESTION DES TEMPS : OCTIME

La direction des ressources humaines **a impulsé l'acquisition d'un outil performant de gestion de temps qui sera déployé dans l'ensemble des établissements et services de l'association.** L'année écoulée a vu l'IME Carel de Vandoeuvre expérimenter l'outil pour capitaliser les différents processus et faciliter leur généralisation. A ce jour, l'ensemble des établissements du pôle utilisent ce nouvel outil et les services seront concernés par le déploiement au cours de l'année 2023.

LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le plan de développement des compétences 2023 a été finalisé en lien avec le service formation de la direction des ressources humaines, et en parfaite cohérence avec les orientations associatives. **Les priorités au sein du pôle sont les suivantes :**

- L'amélioration des pratiques et des connaissances en matière d'accompagnement des enfants présentant des troubles du spectre autistique.
- La poursuite de l'analyse des pratiques au sein des établissements et services.
- Les postures d'accompagnement et l'autodétermination.

GLOSSAIRE

Sigles	Dénominations
AAH	Allocation Adulte Handicapé
AAP	Appel à Projet
ADAPEI	Association départementale de parents et amis de personnes handicapées intellectuelles
ADEF	Réseau d'EHPAD
AFAST	Association Familiale d'Aide et de Soutien aux Travailleurs handicapés mentaux
AG	Assemblée Générale
AGE	Assemblée Générale Extraordinaire
ALAGH	Association Lorraine d'Aide aux personnes Gravement Handicapées
ALSMT	Association Lorraine De Santé En Milieu De Travail
AMIE	Association Meusienne d'Information et d'Entraide
AMP	Aide Médico-Psychologique
ANESM	Agence Nationale de l'Evaluation et de la qualité des Etablissements et Services sociaux et médico-sociaux
APASMP	Association pour la Promotion des Actions Médico-Sociales Précoces
APF	Association des Paralysés de France - APF France Handicap
APPV	Assistant aux Projet et Parcours de Vie
APUP	Activités Physiques Utilitaires et Professionnelles
ARS	Agence Régionale de Santé
ASLV	Association Services Loisirs Vacances
AXESS	Confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif (Croix Rouge – FEHAP – NEXEM – Unicancer)
BPALC	Banque Populaire Alsace Lorraine Champagne
CA	Conseil d'Administration
CAFDES	Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'Etablissement ou de Service d'intervention sociale
CAFERIUS	Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale
CAMSP	Centre d'Action Médico-Sociale Précoce
CAP EMPLOI	Structure financée par les fonds de l'AGEFIPH et qui a pour vocation d'aider les travailleurs handicapés dans leur maintien et leur recherche d'emploi
CAP'S	Carrefour d'Accompagnement Public Social
CARSAT	Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé du Travail
CCAS	Centre Communal d'Action Sociale
CCI	Chambre du Commerce et de l'Industrie
CCN	Convention Collective Nationale
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CD 54	Conseil Départemental de Meurthe-et-Moselle
CDCA	Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie
CEGIDD	Centre Gratuit d'Information, de Dépistage et de Diagnostique
CE1	Cours Elémentaire de 1ère année
CET	Compte Epargne Temps
CHR	Centre Hospitalier Régional
CHRU	Centre Hospitalier Régional Universitaire
CIAS	Centre Intercommunal d'Action Sociale
CLIS	Classes pour l'Inclusion Scolaire
CMQE	Campus des Métiers et des Qualifications d'Excellence
CNR	Conseil National de la Refondation
CODIR	COmité de DIRection
COPIL	Comité de Pilotage
COTECH	Comité Technique
CP	Cours Préparatoire
CPE	Contrat de Performance Energétique
CPF	Compte Professionnel de Formation
CPN	Centre Psychothérapique de Nancy
CPOM	Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
CPTS	Communautés Professionnelles Territoriales De Santé
CRIS	Conseil Régional de l'Investissement en Santé
CSE	Comité social et Economique
CSSCT	Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail
CRPGE	Centre de Ressources Polyhandicap Grand-Est
CSAPA	Centres de Soin, d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie
CTS	Conseils Territoriaux de Santé

Sigles	Dénominations
CTSM	Contrats Territoriaux en Santé Mentale
CVS	Conseil de la Vie Sociale
DAC	Dispositif d'Appui à la Coordination
DAME	Dispositif d'Accompagnement Medico-Educatif
DDCS	Direction Départementale de la Cohésion Sociale
DDETS	Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
DEA	Dispositif d'Emploi Accompagné
DMP	Dossier Médical Partagé
DUERP	Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
DU REMS	Diplôme universitaire de responsable des établissements et services médico-sociaux et sociaux
EA	Entreprise Adaptée
EAM	Etablissement d'Accueil Médicalisé
EANM	Etablissement d'Accueil Non Médicalisé
EEAP	Établissements et Services pour Enfants et Adolescents Polyhandicapés
EHPAD	Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes
EMASCO	Équipes Mobiles d'Appui médico-social à la Scolarisation des enfants en situation de handicap
EMPHASE	Équipes Mobiles pour Personnes Handicapées de l'Aide Sociale à l'Enfance
EN	Education Nationale
EREA	Etablissement Régional d'Enseignement Adapté
ERP	Progiciel de gestion intégré
ESAPH	Entretien et Soutien Aux Personnes Handicapées mentales à domicile (Association)
ESAT	Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail
ESMS	Etablissements sociaux et médico-sociaux
ETP	Equivalent Temps Plein
FADV	Fondation des Aveugles et des Déficients Visuels
FALC	Facile A Lire et à Comprendre
FAM	Foyer d'Accueil Médicalisé
FATESAT	Fond d'Accompagnement de la Transformation des ESAT
FEHAP	Fédération des Établissements Hospitaliers et d'Aide à la Personne privés solidaires
FESAT	Foyer d'hébergement pour travailleurs d'ESAT
FH	Foyer d'Hébergement
FNATH	Fédération Nationale des Accidentés du Travail et des Handicapés
FO	Foyer Occupationnel
FV	Foyer Vie
GCSMS	Groupement de Coopération Sociale et Médico-Sociale
GED	Groupe d'Evaluation Départemental
GHT	Groupe Hospitalier de Territoire
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
HAD	Hospitalisation à Domicile
HADAN	Hospitalisation à Domicile de l'Agglomération Nancéienne
HPST	Voir Loi HPST (Hôpital Patients Santé Territoires)
IFCS	Institut de Formation des Cadres de Santé
IFSI	Institut de Formation en Soins Infirmiers
IGAS	Inspection Générale des Affaires Sociales
IME	Institut Médico-Educatif
INRS	Institut National de Recherche et de Sécurité
IREPS	Institut Régional d'Education et de Promotion de la Santé
ISM	Institut des Sourds de la Malgrange
Loi 2002-02	Loi du 02 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale
Loi 2005-102	Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
Loi HPST	Loi du 21 juillet 2009 portant réforme de l'Hôpital et relative aux Patients, à la Santé et aux Territoires, dite Loi HPST
MAS	Maison d'Accueil Spécialisée
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
MJC	Maison des Jeunes et de la Culture
MJMP	Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs
MPA	Moniteur Principal d'Atelier

Sigles	Dénominations
M2 MOSS	Master 2 Management des Organisations Sanitaires et Sociales

NAS	Périphérique de stockage privé
NBTECH	Nancy-Brabois Technopôle
NEXEM	Principale organisation professionnelle des employeurs du secteur social, médico-social et sanitaire à but non lucratif
NOVRH	Logiciel RH et Paie
OB	Opération Brioches
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
OHS	Office d'Hygiène Sociale
PAG	Projet Associatif Global
PCH	Prestation de Compensation du Handicap
PCO	Plateforme de Coordination et d'Orientation
PCPE	Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées
PEA	Plateforme Emploi Accompagné
PECS	Picture Exchange Communication (outil de communication par échange d'images)
PEP Lor'Est	Association Territoriale des Pupilles Enseignement Public
PHV	Personnes Handicapées Vieillissantes
PRSM	Programme Régional de Santé Mentale
PSC1	Prévention et Secours Civiques de niveau 1
PSFP	Programme de Soutien aux Familles et à la Parentalité
PSH	Personne en Situation de Handicap
QVT	Qualité de Vie au Travail
RAPH	Réseau d'Accompagnement des Personnes Handicapées vieillissantes
RAPT	Réponse Accompagnée Pour Tous
RBPP	Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles
RDD	Outil informatique
RGPD	Règlement Général sur la Protection des Données
RSE	Responsabilité Sociétale des Entreprises
RH	Ressources Humaines
SAAD	Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile
SAMSAH	Service d'Accompagnement Médico-Social pour personnes Adultes Handicapées
SAVS	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
SEES	Section d'Education et d'Enseignement Spécialisé
SEGPA	Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté
SESSAD	Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile
SI	Système d'Information
SIPFP	Section d'Initiation et de Première Formation Professionnelle
SIRH	Système d'Information Ressources Humaines
SMQ	Système de Management de Qualité
SPASAD	Services Polyvalents d'Aide et de Soins A Domicile
SSESD	Service de Soins et d'Education Spécialisée à Domicile
SSI	Système Sécurité Incendie
SST	Sauveteur Secouriste du Travail
S3A	Symbole d'Accueil, d'Accompagnement et d'Accessibilité
TDB	Tableau De Bord
TEACCH	Treatment and Education of Autistic and Related Communications handicapped CHildren (programme d'éducation s'adressant aux personnes atteintes d'autisme ou de troubles de la communication associés)
TED	Troubles Envahissants du Développement
TND	Troubles du neuro-développement
TSA	Troubles du Spectre Autistique
Turn-over	Le turn-over est le départ et l'entrée de personnel. C'est le roulement des effectifs d'une entreprise
UDAF	Union Départementale des Associations Familiales
UEMA	Unité d'enseignement en maternelle Autisme
ULIS	Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire
UNAPEI	Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis
UPI	Unité Pédagogique d'Intégration
UR	Unité Résidentielle
URAPEI	Union régionale des associations de parents et amis de personnes handicapées mentales
VAMM	Vivre avec l'Autisme Meurthe et Moselle
VNC	Valeur Nette Comptable
VPN	Réseau privé virtuel (de l'anglais « Virtual Private Network »)
XDR	Outil technologique de Microsoft

Vivre ensemble est une force

AEIM-Adapei 54

6, allée de Saint-Cloud
54600 VILLERS-LES-NANCY

Tél. : 03 83 44 30 65
E-mail : aeim@aeim54.fr

www.aeim54.fr

Association loi 1901 • Reconnue d'Utilité Publique
Agréée jeunesse et éducation populaire

L'AEIM
est habilitée
à recevoir
DONS & LEGS
Soutenez-nous !

© 2023 Elsa L'HOTE AEIM54 PÔLE COMMUNICATION

@aeim54 @aeim54 AEIM-Adapei 54