



Vivre ensemble est une force

## SOMMAIRE Rapport d'activité AEIM 2023 - 2024

#### 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

**IP8** | ACTIONS ASSOCIATIVES ET FAMILIALES

| P9 | COMMISSIONS OPÉRATIONNELLES

#### L'ENTREPRISE ASSOCIATIVE

#### |P11| LA DIRECTION GÉNÉRALE

Contexte général

#### **IP15 | 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

#### | P34 | 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

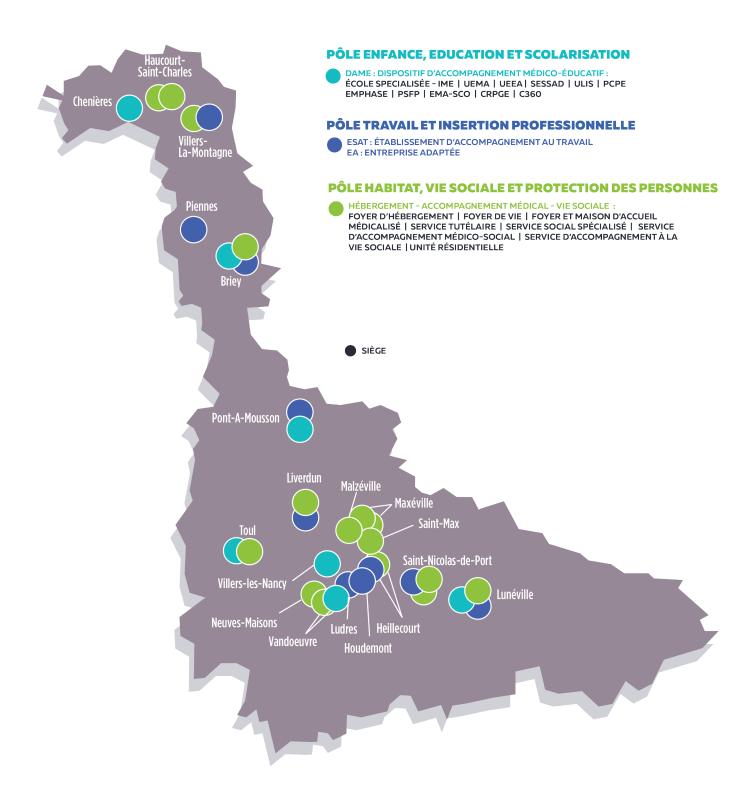
Pôle Enfance, Éducation et Scolarisation

#### **GLOSSAIRE**

## L' AEIM-Adapei 54

Une force associative, économique et sociale

#### NOS OFFRES D'ACCOMPAGNEMENT



#### L'ASSOCIATION EN CHIFFRES CLÉS







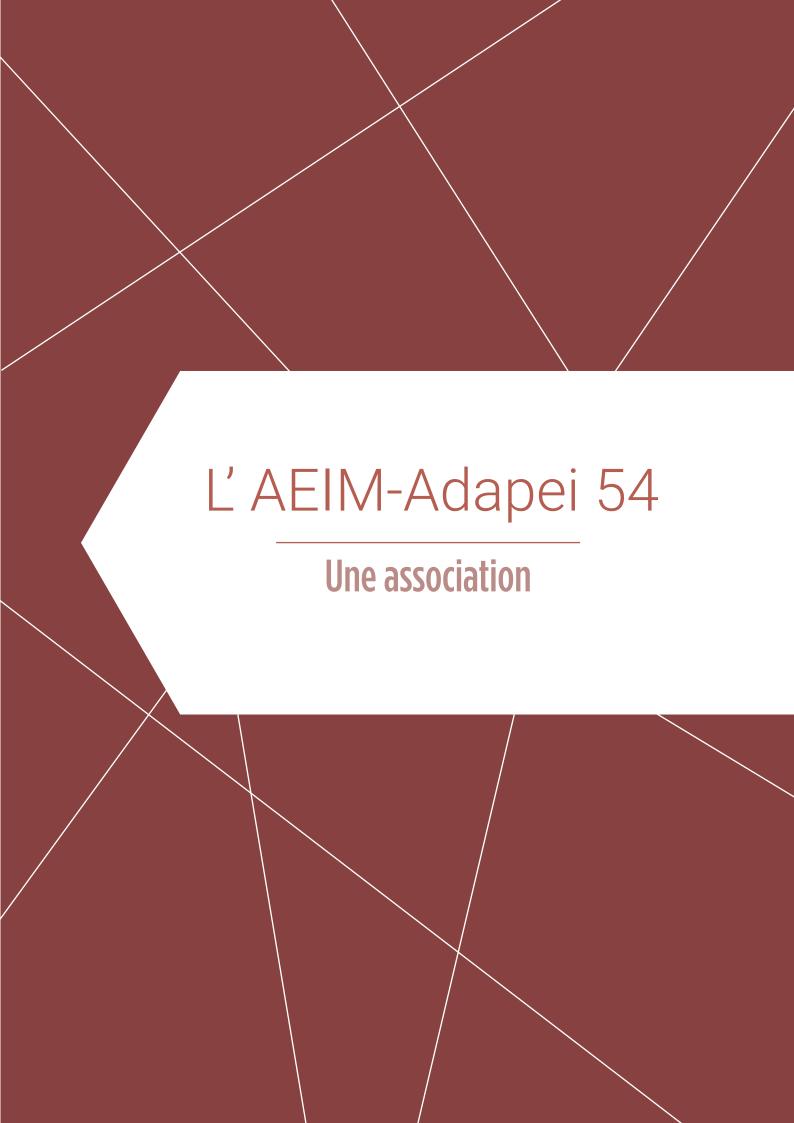












## LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

L'AEIM-Adapei 54 est administrée par un conseil d'administration composé de 28 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 ieudi 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 30 M€ pour les 5 prochaines années.

23 **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 d'admission** et de coordination des parcours s'est réunie à 12 reprises en 2023.

La commission a étudié pour l'ensemble des pôles, 213 dossiers qui se répartissent de la façon suivante :

- ▶ Pôle Éducation et Scolarisation : 99 dossiers (103 en 2022)
- ▶ Pôle Travail et Insertion Professionnelle : 70 dossiers (73 en 2022)
- ▶ Pôle Habitat Vie Sociale et Protection des personnes : 44 dossiers (52 en 2022)

Au cours des 12 commissions de l'année 2023, les membres de la commission d'admission ont statué sur 28 situations particulières (8 concernant le Pôle Enfance, 16 concernant le Pôle Travail, 23 le Pôle Habitat), dont certaines concernent 2 voire 3 pôles en même temps.

La commission a statué sur 99 dossiers d'admission impossible (34 pour le Pôle Education, 50 pour le Pôle Travail, 15 pour le Pôle Habitat).

En janvier 2023, nous comptions 8 situations à revoir à chaque commission, en décembre 2023 il y en a 22. 5 situations ont été résolues au cours de l'année. 17 situations sont internes à l'AEIM.

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

## LA DIRECTION GÉNÉRALE



#### Contexte général

Sans surprise I'AEIM continue à faire face, comme tous les acteurs et associatifs entrepreneuriaux, d'incertitude contexte tumulte, reflétant les crises multiples qui secouent notre société à l'échelle politique, économique, sociale environnementale. Les défis rencontrés par notre entreprise associative ne sont pas isolés ; au contraire, ils reflètent les réalités auxquelles sont confrontés l'ensemble des acteurs du secteur médico-social, de la gestion de la santé, ainsi que de nombreuses entreprises.

Dans un paysage marqué par une inflation persistante, une recrudescence des inégalités, une augmentation des tensions, une crise environnementale pressante, et une transformation profonde des modèles de travail et de prise en charge médico-sociale, l'AEIM se trouve au cœur de ces bouleversements. Les mois récents ont continué à être les témoins d'une évolution rapide et substantielle du contexte dans lequel nous évoluons.

Le fonctionnement en situation de crise, qui était autrefois circonscrit à des urgences sanitaires, s'est désormais généralisé à tous les aspects de notre entreprise associative. Les tensions auxquelles nous sommes confrontés se multiplient, s'intensifient et se diversifient. Forte de notre expérience acquise lors de la crise sanitaire du Covid-19, l'AEIM s'adapte, se perfectionne et progresse sur de nombreux fronts, tout en

demeurant fidèle à sa feuille de route et à ses valeurs fondamentales.

Au milieu de ces défis, au mois d'août dernier, notre association a été confrontée à une tragédie inimaginable. Le 9 août 2023, lors d'un séjour de vacances à Wintzenheim en Alsace, un incendie dramatique s'est déclaré, entraînant la perte de onze personnes; quatre d'entre elles, Jennifer, Jimmy, Claude et Jérôme étaient accompagnées par l'AEIM. Cet événement a profondément marqué notre association, bouleversant nos familles, nos équipes et nos bénéficiaires, et nous rappelant cruellement la fragilité de la vie et l'importance de notre mission.

Malgré ce drame éprouvant, l'AEIM preuve d'une résilience fait remarquable. Forte de l'expérience de toutes les épreuves traversées depuis sa création, nous nous sommes mobilisés pour soutenir les familles endeuillées, accompagner nos équipes dans le deuil et renforcer nos mesures de sécurité et de prévention. Des démarches de soutien et de prévention des risques psychosociaux ont fait l'objet de programmations conséquentes pour que personne ne soit laissé seul face à ses émotions. Plusieurs mois après, l'AEIM poursuit son travail de reconstruction. Cet événement tragique a renforcé détermination à poursuivre notre mission avec encore plus de dévouement et de viailance.

Dans cet environnement complexe, l'AEIM a fait front avec méthode, elle a continué à œuvrer pour que chacune de ses priorités et chacun de ses engagements trouvent les éléments de réponse appropriés.

Sur le champ statutaire, l'AEIM a atteint un de ses principaux objectifs en finalisant le projet de réécriture de ses textes fondateurs. Ses nouveaux statuts et règlement intérieur seront proposés pour validation en assemblée extraordinaire d'ici l'automne 2024.

Sur le champ opérationnel, le contrat d'objectifs et de moyen a fait l'objet d'un travail singulièrement conséquent dans lequel l'ARS et le Département 54 se sont positionnés en tant que véritables partenaires.

En interne, l'AEIM a choisi la voie du dialogue social comme pilier essentiel de son action. Les échanges fructueux avec les instances du personnel ont sur divers sujets cruciaux, porté notamment la question des « oubliés du Ségur de la santé », la perte d'attractivité dυ secteur médicosocial, les réorganisations internes liées à la transformation de notre offre, le maintien des équilibres nécessaires à nos ESAT, ainsi que les négociations relatives aux instances représentatives du personnel.

En parallèle des défis internes que nous affrontons au sein de l'AEIM, nous poursuivons également le processus de rapprochement avec l'association Turbulences, basée à Saint-Dié. Depuis août 2022, la direction générale et le comité de direction de l'AEIM ont entrepris de soutenir et d'accompagner Turbulences dans la aestion de ses deux établissements. Confrontée à une situation critique, l'association vosgienne a été contrainte, sous l'autorité de l'Agence Régionale de Santé Grand Est, d'initier ce processus de rapprochement avec l'AEIM, une démarche qui a été approuvée par notre Conseil d'administration.

Ce travail complexe implique une coordination étroite et des diagnostics approfondis dans les domaines médicosociaux, fiscaux, juridiques, sociaux et patrimoniaux. Depuis février 2023, les deux établissements de Turbulences sont sous mandat de aestion de l'AEIM. Ce partenariat renforcé témoiane de notre engagement envers la solidarité et la mutualisation des ressources dans le domaine du médico-social et il souligne notre volonté de contribuer à la pérennité et à la qualité des services offerts aux personnes en situation de handicap et à leur famille dans le département des Vosges. A l'automne 2024, les deux établissements de Turbulences auront rejoint le giron de notre association AEIM.

Dans ce contexte de grande mutation, l'AEIM, forte de ses capacités d'adaptation, a continué son évolution tout au long de cette dernière année, en instituant au cœur de sa réflexion politique et de sa déclinaison opérationnelle **3 logiques**:

- Une logique de territoire organisée;
- ► Une polyvalence d'accueil à déployer dans les établissements et services :
- ► Une logique de dispositif à impulser.

Arrêtons-nous un instant sur ce terme, « DISPOSITIF ». Il est certainement le mot le plus signifiant de ce rapport d'activité. Il est celui pour lequel nous œuvrons significativement à tous les endroits de notre AEIM. Un « dispositif », c'est l'ensemble des moyens humains et institutionnels mis en synergie sur un territoire donné pour répondre, le plus possible en temps réel, aux besoins des personnes en situation de handicap de ce territoire.

Schématiquement, la transformation de l'offre de l'AEIM consiste à reconnaitre légitimement la volonté exprimée des

personnes handicapées ou de leurs familles à solliciter les professionnels pour que se mettent en place les interventions qu'elles auront choisies dans le cadre de leur projet de vie, et leur adaptation en fonction de l'évolution de leurs besoins.

Là, le dispositif doit être un maillage au service de la personne sur un territoire déterminé, quels que soient son handicap et ses difficultés. Le dispositif, dans la mise en réseau de l'ensemble des établissements services d'un territoire, doit pouvoir offrir une polyvalence dans les solutions à proposer aux personnes, qu'il s'agisse de régime d'accueil (hébergement de jour, temps partiel, séquentiel, d'urgence, de répit...), de type d'aide (institutionnelle ou ambulatoire), ou de sections spécialisées dans telle ou telle déficience ou trouble de santé invalidant.

Concrètement, le dispositif doit permettre la réalisation du projet d'une personne en temps réel, dans la souplesse et en maintenant le même niveau de compétences, auel aue soit l'établissement ou le service qui l'accompagne. Voilà le véritable objet de notre travail, celui qui a fait sens dans notre entreprise de négociation du CPOM 2024-2028, celui sur lequel nous concentrons nos efforts matière d'ingénierie sociale, de gestion des ressources humaines, de gestion financière, de gestion de nos systèmes d'information ...

Pour réaliser ses nobles ambitions et participer activement à la mise en réseau des acteurs, l'AEIM prend part activement à faire « utilement vivre » ses mandats dans les différentes instances aux échelons locaux, départementaux, régionaux et nationaux. Présents en tant que membres fondateurs ou membres élus, la direction générale, sur délégation du président participe au bon fonctionnement :

- ▶ Du Conseil d'Administration de l'ALSMT,
- ▶ Du Conseil d'Administration du Réseau d'Accompagnement de personnes Handicapées Vieillissantes 54 (RAPH54)
- ▶ Du Conseil d'Administration du Campus de Métiers et des Qualifications Autonomie et Inclusion (CMQ AI)
- ▶ Du Conseil d'Administration de l'APAMSP (Association gestionnaire des CAMSP de Meurthe et Moselle)
- Du Conseil d'Administration de l'Association « « Observeur » affiliée à l'UNAPEI
- Des commissions et conseils départementaux tels que le CDCA (Conseil départemental de la citoyenneté et de l'autonomie), le SPDA Service Public Départemental de l'Autonomie.
- ▶ De la Commission Régionale Investissement Ségur (CRIS) de l'ARS GE
- ▶ De la commission des Experts mise en place par l'ARS GE

Depuis notre dernière assemblée générale, le Comité de Direction, sous l'autorité de la direction générale, a renforcé son rôle d'orchestration globale de l'AEIM, en pilotant, contrôlant et soutenant l'ensemble de nos équipes. Cet exercice managérial exigeant implique une gestion rigoureuse de l'accompagnement du changement, avec un effort continu de pédagogie à l'égard de toutes les parties prenantes, tant internes qu'externes.

Dans ce rapport d'activité, nous examinerons en détail les actions entreprises par l'AEIM pour faire face à ces défis, les résultats obtenus jusqu'à présent, ainsi que les perspectives d'avenir dans un environnement en perpétuelle mutation.



#### L'année en chiffres

30 BUREAUX CA - AG

17 RENCONTRES POLITIQUES

40 COMITÉS DE DIRECTION ET

#### 171 REUNIONS DE TRAVAIL EN DECLINAISON DES ORIENTATIONS STRATEGIQUES 2023-2024

- Réécriture des statuts dans une logique d'adaptation aux enjeux du secteur actuel et à venir
- Négociation du CPOM 2023-2027 pour permettre d'asseoir la transformation de notre offre, la prise en compte des nouvelles nomenclatures EANM EAM, la modernisation de nos outils de gestion...
- Développement des partenariats et du travail en réseau (CMQE Autonomie & Inclusion, Communauté 360, Réseau UR TSA, RAPH54...)
- Développement des rapprochements associatifs (Association Turbulences, APAJH)
- Ingénierie de projet (cité scolaire inclusive, crèche inclusive, centre de santé, cuisine centrale nord, agence d'intérim coopérative...)

#### JOURNÉES MANAGÉRIALES EN 4 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

#### 73 COMMISSIONS OPÉRATIONNELLES, COMITÉS DE PILOTAGE

Commissions d'admission et de coordination des parcours, Commissions patrimoine, Commissions financières, Commissions de recrutement, Commissions RH, Commission TND - BA

RENCONTRES AVEC NOS AUTORITÉS DE 29 TARIFICATION DONT 11 DANS LE CADRE DE LA NÉGOCIATION DU CPOM 2023-2027

TEMPS DE REPRESENTATION DE L'ASSOCIA-TION DANS LES DIFFERENTES INSTANCES RENCONTRES DU
DIRECTEUR GENERAL
38 AU SEIN DES ETABLISSEMENTS DE
L'AEIM

19 JOURS CONSACRÉS AU DIALOGUE SOCIAL

51 COMITÉS DE DIRECTION DES PÔLES D'ACCOMPAGNEMENT AVEC LES ÉQUIPES DE DIRECTION

#### LES FONCTIONS TRANSVERSALES

**ASSURÉES PAR LE SIÈGE SOCIAL** 



Gestion et entretien du patrimoine immobilier

## REALISATION ET SUIVI DES PROJETS IMMOBILIERS « PHARES »

#### **PÔLE HABITAT**

#### 1. CONSTRUCTION DE LOGEMENTS SUR LE SITE DE BRIEY « ANCIEN HOPITAL STERN »

- ▶ Construction de 12 appartements de type T2 et 2 appartements de type T3.
  - > Rapprochement avec un organisme bailleur « MMH » afin de proposer une étude de faisabilité pour mars 2024.

#### 2. CONSTRUCTION DE LOGEMENTS ET D'UN ACCUEIL DE JOUR SITE « HAUCOURT MOULAINE »

- Construction de 10 appartements y compris services d'accompagnement et d'un accueil de jour.
- Démolition du bâtiment accueil de jour actuel
  - > Rapprochement avec un organisme bailleur « BATIGERE ».
  - > Présentation d'une faisabilité en date du 8 février 2024

#### 3. RESTRUCTURATION ET REHABILITATION DU BATIMENT ADMINISTRATION « SITE ARC EN CIEL »

Mise en place d'une étude de faisabilité.

#### 4. REHABILITATION ET REAMENAGEMENT DE LA « RESIDENCE LUCIEN GILLET »

- Création de nouveaux espaces et amélioration des locaux existants
  - > Remise d'une étude de faisabilité pour le second semestre 2024

#### 5. RECONSTRUCTION ET DELOCALISATION DU FOYER « LA HOUBLONNIERE» SITE DE CHANTEHEUX

- Reconstruction d'un bâtiment d'hébergement
  - > En attente des besoins et d'un programme détaillé afin de permettre une étude de faisabilité

#### 6. EXTENSION D'UN BATIMENT EXISTANT « MAISON MOSAÏQUE » - SITE DE SAINT DIE DES VOSGES

- Construction de 18 chambres et de locaux annexes
  - > Remise d'une étude de faisabilité pour le 11 mars 2024
  - > Dépôt d'une demande de Permis de construire pour juillet 2024
  - > Rédaction du Dossier de Consultation des entreprises pour un début des travaux en janvier 2025

#### **PÔLE ENFANCE**

#### 1. 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 repensées 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
  - > Lancement des travaux début février 2023
  - > Réception des travaux mars 2024

#### 2. 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.
  - > Lancement des travaux novembre 2023
  - > Réception prévisionnelle octobre 2024

#### 3. CONSTRUCTION D'UN INTERNAT - IME « RAYMOND CAREL » - SITE DE VANDOEUVRE

- Construction d'un nouveau bâtiment pour la mise en oeuvre du dispositif DAME.
  - > En attente des besoins et d'un programme détaillé afin de permettre une étude de faisabilité

#### 4. RESTRUCTURATION DU BATIMENT POLYHANDICAPE - IME « LES TROIS TILLEULS » - SITE DE CHENIERES

- Reconstruction d'un bâtiment pour la mise en oeuvre du dispositif DAME.
- Réhabilitation de la section « polyhandicapés »
  - > En attente des besoins et d'un programme détaillé afin de permettre une étude de faisabilité

#### 5. RESTRUCTURATION DU BATIMENT SECTION SEES - IME « LES ORCHIDEES» - SITE DE BRIEY

- ► TRANCHE 2 du projet de travaux.
- Reconstruction d'une partie d'un bâtiment pour la mise en oeuvre du dispositif DAME.
  - > En attente des besoins et d'un programme détaillé afin de permettre une étude de faisabilité

#### 6. RECONSTRUCTION DU BATIMENT « MAISON DU XXIEME SIECLE » - SITE DE SAINT DIE DES VOSGES

- Démolition et reconstruction du bâtiment vétuste « Accueil de jour ».
  - > Travaux de mise en sécurité incendie en cours :
    - Phase 1 terminée
    - Phase 2 en cours d'exécution
    - Phase 3 dépendante de l'autorisation du permis de démolir.
  - > Etude de faisabilité projet de reconstruction en cours.

#### **PÔLE TRAVAIL**

#### 1. 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.
  - > Lancement des travaux début février 2023
  - > Durée prévisionnelle du chantier pour une période de 18 mois de travaux
  - > Réception prévisionnelle des ateliers pour début juin 2024
  - > Réception prévisionnelle de la cuisine centrale pour septembre 2024

#### 2. 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 organisation des espaces
- Amélioration de l'isolation des façades et de la toiture

- Reconstruction et agrandissement d'un entrepôt
  - > Besoins et programme remis à la maitrise d'oeuvre en vue de formaliser une étude de faisabilité (esquisse + enveloppe financière) pour Janvier 2024
  - > Demande de Permis de Construire pour Juin 2024

#### 3. RESTRUCTURATION DES ATELIERS DE L'ESAT DE VILLERS LA MONTAGNE

- Étude de faisabilité pour un réorganisation des ateliers de l'ESAT, soit une rénovation compète de la toiture, soit la construction d'un bâtiment attenant à l'annexe
  - > En attente des besoins et d'un programme détaillé afin de permettre une étude de faisabilité

#### **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 :

- ► Aménagement de parkings supplémentaires à l'ESAT « VAL DE LORRAINE » site de PONT A MOUSSON
  - > Une dizaine de places de parkings seront créées en surface drainante
- Création d'une mezzanine à l'ESAT « VAL DE LORRAINE » site de PONT A MOUSSON
  - > Installation d'une plateforme d'environ 60m² à usage de bureaux
- Remplacement et déplacement du poste TBGT à la résidence « LUCIEN GILET » à VANDOEUVRE suite à suppression du poste transformateur
- Travaux de mise aux normes d'accessibilité du foyer « LA HOUBLONNIERE » site de LUNEVILLE

## ETUDES ET SUIVI DES DOSSIERS TRANSVERSAUX

Pourrépondre à des obligations règlementaires et dans une démarche d'amélioration continue du service Patrimoine, les dossiers suivants sont en cours de traitement :

- Mise en place d'une base de données dématérialisée Sharepoint Patrimoine
- Rédaction d'un mémento à destination des responsables de site AEIM sur le Patrimoine et la Sécurité des bâtiments.
- Etudes sur les travaux d'isolation des façades et de toiture des bâtiments en lien avec le Contrat de Performance Énergétique
- Prévoir la mise en application pour le respect du décret tertiaire



#### Pôle Finance et Comptabilité

En 2023, la Direction Financière s'est attachée à poursuivre les chantiers-projets structurants qui ont débuté dès 2019 dans le cadre de l'adaptation et de la modernisation des fonctions de gestion.

Les travaux spécifiques de l'année ont largement été orientés vers le contrôle de gestion :

- Montée en compétence des équipes et création d'outils permettant de mieux répondre aux besoins de calculs de couts de revient.
- Nouveaux ajustements en comptabilité pour affiner la production des données, base des contrôles de gestion.
- Préparation de deux nouveaux tableaux de bord de gestion pour une livraison aux managers en 2024.

En parallèle, les achats mutualisés ont été développés avec trois nouveaux marchés, portant ainsi le nombre de contrats gérés par le Service Achats à 35 à fin 2023.

Enfin, l'association s'est lancée dans un programme ambitieux de dématérialisation en phase avec le volet RSE de son projet associatif, via la dématérialisation des courriers et des factures clients. Ce dernier volet, livré début 2024 aux équipes permet à l'AEIM d'anticiper sereinement ses obligations en matière de e-facture.



## Pôle Système d'Information et d'Ingénierie

Pour faire face aux nombreux enjeux liés aux domaines de la cybersécurité, de la transformation digitale ou de la supervision de notre infrastructure, il était nécessaire de renforcer l'équipe informatique avec de nouveaux profils métiers. Deux postes ont été créés et 2 personnes ont rejoint l'équipe en fin d'année 2023. Le premier en tant que gestionnaire d'applications et le second en tant que responsable infrastructure, réseau et sécurité informatique.

L'ensemble de l'équipe informatique a abordé au cours de la période ces six sujets principaux :

#### 1 : Cybersécurité

Nous mettons en place des mesures de sécurité pour protéger les données de l'association et de nos utilisateurs. Nous sensibilisons régulièrement les salariés pour qu'ils soient conscients des risques et des bonnes pratiques à adopter.

#### 2 : Intégration d'applications métiers

Nous travaillons en étroite collaboration avec les différents services de l'association pour comprendre leurs besoins et déployer des applications métier adaptées à leurs activités.

#### 3 : Interopérabilité

Nous veillons à ce que tous les systèmes opérants de l'association puissent communiquer entre eux de manière fluide et sécurisé, afin de faciliter les échanges d'informations et de données.

#### 4 : Assistance aux utilisateurs

Nous sommes à l'écoute des besoins des utilisateurs et nous mettons en place des solutions pour les aider à résoudre leurs problèmes et pour utiliser l'outil informatique de manière optimale.

#### 5: Maintenance

Nous assurons la maintenance de nos systèmes et de nos applications pour garantir leur bon fonctionnement et leur fiabilité.

#### 6: Veille technologique

Chaque membre de l'équipe est en veille constante sur les nouvelles technologies pour anticiper les évolutions et les intégrer de manière pertinente dans notre stratégie SI.

## UN CONTEXTE ET UN PERIMETRE NECESSITANT UNE VIGILANCE CONSTANTE AUTOUR DE LA CYBERSECURITE

Face à l'augmentation des cyberattaques visant les organisations publiques et privées, le service informatique a renforcé sa vigilance et ses actions en matière de cybersécurité pour l'année 2023. Les principaux enjeux sont :

- Sensibiliser et former les utilisateurs aux bonnes pratiques de sécurité numérique, notamment en matière de protection des données personnelles, de gestion des mots de passe, de détection des tentatives de phishing ou de rançongiciel.
- Mettre à jour régulièrement les systèmes d'exploitation, les logiciels et les antivirus sur tous les équipements informatiques, et vérifier leur compatibilité avec les normes de sécurité en vigueur.
- Contrôler et limiter les accès aux réseaux et aux serveurs, en utilisant des protocoles sécurisés et des dispositifs d'authentification forte.
- ➤ Sauvegarder et crypter les données sensibles, en respectant les règles de confidentialité et de traçabilité, et en prévoyant des plans de restauration en cas d'incident.
- Auditer et tester la résilience du système d'information, en réalisant des simulations d'attaque, des analyses de risque et des rapports d'incident.
- Collaborer avec les autres services et les partenaires extérieurs pour partager les informations, les alertes et les bonnes pratiques en matière de cybersécurité, et se conformer aux obligations légales et réglementaires.

Les tendances en cybercriminalité sur 2023, en France tous secteurs confondus :



source: cybermalveillance.gouv.fr

Malgré l'augmentation notable des menaces, l'AEIM n'a pas subi de cyber incident entraînant une violation ou une altération de ses données en 2023. Cependant nous avons été la cible de tentatives d'intrusion dans nos systèmes, notamment via notre messagerie mails. Ces tentatives se manifestent essentiellement par des courriels comportant un lien frauduleux (tentative d'hameçonnage) ou une pièce jointe malveillante (logiciel de rançon).

Le service informatique travaille chaque jour à la protection des utilisateurs en utilisant des technologies de surveillance et de sécurisation. Ces systèmes, configurés et maintenus permettent de sécuriser les boites mail et l'ensemble de l'infrastructure. Par ailleurs, notre réseau informatique intégrant un pare-feu nous offre une couche de protection supplémentaire pour éviter toute intrusion (détection, alerte, blocage).

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

En 2023 les demandes d'assistance augmentent significativement en passant de 1648 à 2120 (+22%) par rapport à 2022.

#### **GESTION SÉCURISÉE DE LA FLOTTE MOBILES (MDM)**

- Maintien de la politique de sécurité AEIM concernant les téléphones mobiles.
- ► Ajout de nouveaux téléphones (56).
- 297 téléphones sont enrôlés et gérés dans le système de supervision Maas 360.

#### **TÉLÉPHONIE MOBILE:**

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 DES POSTES DE TRAVAIL:**

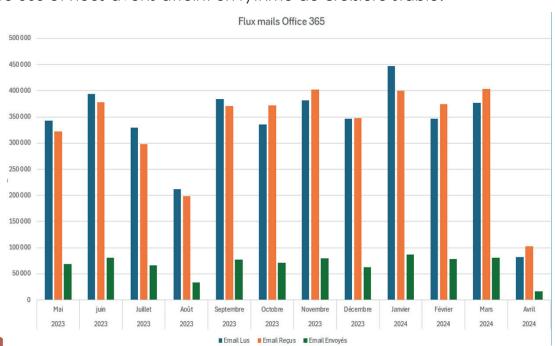
Poursuite de l'amélioration globale de la configuration des postes informatiques (passage en i5, intégration SSD, création profils métiers...). En fonction des profils, nous poursuivons également la migration progressive vers des postes « nomades » (PC portables) afin de favoriser la mobilité et accompagner la mise en place du télétravail.

Déploiement de près de 280 ordinateurs sur l'ensemble de nos établissements :

PC Fixes: 145PC Portables: 135

#### **OFFICE 365**

Au sein de l'association, les utilisateurs utilisent quotidiennement les fonctionnalités d'Office 365 et nous avons atteint un rythme de croisière stable.





#### Pôle Ressources Humaines

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

- ► Effectif permanent (au 31/12/2023) : 1383 salariés (1336 en 2022) soit 1254,08 salariés (1212,25 en 2022) en équivalents temps plein
- ≥ 2921 paies en moyenne chaque mois pour l'AEIM (2738 en 2021 et 2834 en 2022)
- ▶ 197 Contrats à Durée Indéterminée conclus (126 en 2021 et 153 en 2022)
- ▶ 155 départs : 63 démissions, 30 départs en retraite, 62 autres motifs
- 250 publications de postes à pourvoir (100 en 2019).

Dans la continuité de ce que nous traversons depuis 2020, l'année 2023 a encore été fortement impactée par les tensions sur le marché du travail et des rémunérations.

Ces difficultés ont par ailleurs été renforcées par une inflation toujours galopante et ses conséquences sur le pouvoir d'achat qui n'ont fait qu'accroître la smicardisation de nos salariés.

#### DES INDICATEURS RH TOUJOURS DÉGRADÉS:

#### L'ABSENTÉISME :

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

	2019	2020	2021	2022	2023
Taux absentéisme	6.72 %	10.28 %	9.37 %	9.13 %	8,63 %
Evolution / année précédente		+ 53 %	- 9 %	- 2.5 %	- 5.5%
Evolution / 2019		+ 53 %	+ 39 %	+ 36 %	+ 28%

#### **LE TURN OVER:**

Le Turn over a très légèrement diminué mais reste à un niveau élevé et reste à des niveaux préoccupants sur certains métiers (notamment paramédicaux et administration & gestion).

	2019	2020	2021	2022	2023
Turn over	6.76 %	non calculé	10.27 %	11.96 %	10.38 %
Evolution / 2019			+ 52 %	+ 77 %	+53.5 %

#### **DES TENSIONS SUR L'EMPLOI:**

Des difficultés d'attractivité liées au Ségur, à l'inflation, à la non-reconnaissance générale du secteur...

- …qui ont généré des départs massifs…
- ...qui ont eu un impact direct sur la charge de travail dans les établissements
  (pour les managers et les équipes administratives) et au sein de la direction des
  Ressources Humaines (recrutement, paies) => quelques chiffres : 200 CDI et 6000
  CDD réalisés sur l'année 2023, avec qui plus est un renouvellement quasi-total
  de l'équipe paie (fin 2023, un seul collaborateur de l'équipe paie avait plus d'un
  an d'ancienneté).

#### LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE:

- La poursuite du développement de l'attractivité et de la marque employeur :
  - > Le développement des liens avec les écoles : 13 participations à des forums emploi ou jobs dating,
  - > Le tournage de 5 nouvelles vidéos métiers (ouvrier d'entretien, aidesoignant, comptable, assistant de direction, moniteur d'atelier cuisine),
  - > Un plan de formation toujours aussi ambitieux : 514 245 € de dépenses représentant 951 salariés bénéficiaires pour 22 044 heures.
- Un travail sur l'amélioration de la qualité de vie au travail et des conditions de travail :
  - > La mise en œuvre d'un baromètre QVT à l'échelle de l'Association : l'enquête a eu lieu du 18/09/2023 au 15/10/2023 avec 832 répondants, soit un taux de réponse significatif de 53,06%. Une synthèse des résultats a été communiquée à tous les salariés. Des groupes de travail seront organisés pour aboutir à un plan d'action en fin d'année 2024.

> La création d'un poste de Responsable Prévention, Sécurité et Conditions de travail au sein de la Direction des Ressources Humaines dans le but d'accompagner les directions d'établissement sur les champs d'expertise suivants : évaluation des risques professionnels, suivi des démarches RPS, gestion des aménagements postes préconisés par la médecine du travail, analyse des accidents du travail...

#### ► L'accompagnement au changement

- > Une réorganisation du travail dans les ESAT (redéfinition des temps de repas et des horaires collectifs).
- > Un mandat de gestion et un projet de fusion qui nous ont amené en 2023 à débuter l'accompagnement de l'Association Turbulences en terme de conseil et d'audit RH (élections professionnelles ...)
- > Le déploiement d'Octime sur l'Habitat et les Esat (y compris pour les agents de production)

#### ▶ Dialogue social :

- > Le renouvellement du CSE de l'AEIM (18 titulaires et 18 suppléants 1391 électeurs) en décembre 2023 après 2 tours d'élections professionnelles
- > La renégociation des accords d'entreprise relatifs à la BDESE (Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales) et au droit à la déconnexion
- > La signature d'un accord collectif pour le versement d'une prime exceptionnelle pour les oubliés du Ségur



## Le pôle Entraide Associative, Relations Publiques et Communicatuion

#### **ETRE VISIBLE**

#### **CAMPAGNE DE RECRUTEMENT SUR TOUS LES FRONTS:**

Nous sommes donc de plus en plus présents sur nos réseaux sociaux : Facebook, LinkedIn, YouTube et Instagram, en publiant régulièrement des offres d'emploi, vidéos métiers et actualités de l'association. Depuis 2022, nous avons réalisé 12 vidéos « métiers » qui ont pour chacune le but de mettre en lumière les métiers de l'AEIM, les faire connaître et faire connaître

Au vu du succès de ces supports de communication, l'association a souhaité étendre la campagne de recrutement à l'alternance et aux stages. Pour cela, nous avons donc réalisé 5 nouvelles vidéos thématiques, en interviewant :

- Des alternants/stagiaires actuellement à l'AEIM,
- Des anciens alternants/stagiaires qui sont maintenant embauchés à l'AEIM,
- Des tuteurs de stage/alternance.

l'AEIM pour faciliter le recrutement.

Ces vidéos seront ensuite publiées sur les réseaux sociaux de l'AEIM pour positionner l'AEIM comme recruteur d'apprentis auprès des étudiants et des écoles du territoire.

#### FILMS THEMATIQUES:

#### **BILAN SUR LES FILMS THÉMATIQUES DE JUIN 2023 À JUIN 2024**

Le pôle communication a encore une fois pu utiliser des supports vidéo pour mettre en avant les différentes actions de l'association : recrutement, événementiels, dispositifs d'intégration... Ces contenus ont été diffusés sur YouTube pour la plupart, afin de bénéficier de la visibilité du grand public.

En 2023 et 2024, ce sont plus de 28 films thématiques qui ont été produits (et en partie sponsorisés par nos partenaires), pour nous permettre de mettre en image notre accompagnement quotidien et adapté. Avec comme nouveauté :

- 5 vidéos recrutements alternance
- 6 vidéos opération brioches
- 1 vidéo rapport d'activité
- 1 vidéo Witzenheim



#### QUELQUES CHIFFRES DES RÉSEAUX AEIM EN 365 JOURS :

Facebook: 129 Publications et 12 900 interactions Instagram: 111 Publications et 1 700 interactions LINKEDIN: 126 Publications et 9 214 yues

YouTube: 28 vidéos et 9 712 Vues de vidéos

#### DES COLLECTES VARIÉES

#### **BILAN ADHESION 2023**

- 693 Adhérents
- **164** Adhérents non renouvelés
- 149 Nouveaux Adhérents
- ▶ 62 ans: Moyenne d'âge des adhérents

#### **BILAN DONS 2023**

140 donateurs

#### **BILAN SUBVENTIONS COMMUNALES 2022**

En 2023, 65 communes du département 54 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. En janvier 2024, le Pôle Communication a reconduit l'appel à subventions à 561 mairies de Meurthe-et-Moselle, sous forme de mailing, afin de respecter la démarche RSE de l'association.

#### **TAXES D'APPRENTISSAGE 2023**

19 Entreprises pour 52 versements.



#### **OPERATION BRIOCHES 2024**

#### LES BÉNÉVOLES DE L'OPÉRATION



- 32 Responsables de secteur
- 500 à 600 bénévoles mobilisés

#### LES BRIOCHES EN QUELQUES CHIFFRES:

- ▶ **4** partenariats avec des restaurants gastronomiques locaux
- ▶ **55** stands ouverts (commerces, centre-ville Nancy, galeries marchandes, ...)
- ▶ 12 Mécènes ont soutenu l'association en lui reversant un pourcentage de leurs bénéfices Ex : 1 brioche achetée en magasin = 1€ reversé à l'AEIM
- 26 boulangeries artisanales locales ont fabriqué des brioches pour nos bénévoles.
- ▶ 14 grandes surfaces locales ont fabriqué des brioches pour nos bénévoles.
- 1 fournisseur français : Régal de Bretagne,

A la date où nous écrivons ces lignes, le bilan de l'Opération Brioches n'est pas encore réalisé.



#### LA VISIBILITÉ DE L'OPÉRATION EN QUELQUES CHIFFRES :

#### SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX DE L'ASSOCIATION

Du 1er mars jusqu'au 17 avril :

- ▶ 190 Publications
- ▶ 10 268 Visites
- ▶ **79 298** Vues sur les publications
- ▶ 4814 Interactions («j'aime», commentaires, partages, clics)

#### **DANS LA PRESSE:**

- 36 articles dans les journaux locaux relevés en 15 jours
- 3 Interviews Radios
- ▶ **5** interviews Réseaux Sociaux



#### **BILAN SPONSORS**

Le Pôle communication peut toujours compter sur des entreprises fidèles à l'AEIM telles que LE CREDIT AGRICOLE, la SODEXO, HARMONIE MUTUELLE, et EDF dans le cadre des Brioches de l'amitié. Ce printemps, le pôle communication a noué de nouveaux partenariats parmi lesquels figurent notamment AFRIPROD, DECATHLON, FIDUCIAL, O2, LES DETENDUS, C-L-M. Grâce à eux tous, l'OPERATION BRIOCHES a pu fonctionner, raisonner d'une façon plus importante et être plus visible à travers une communication plus élargie.

Un grand merci à eux.

#### LES NOUVEAUTÉS



#### LE PARRAIN DE L'OPÉRATION BRIOCHES

L'Opération a pour la première fois été représentée par un Parrain: Pierre HOUIN, sportif de haut niveau en aviron, comptant notamment deux titres européens, trois titres mondiaux et un titre olympique. Sa participation a considérablement augmenté la visibilité de l'AEIM à la journée sportive, pendant l'Opération Brioches, grâce à son expérience et sa forte notoriété.

#### LES PAIEMENTS ELECTRONIQUES

Ce sont 30 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, en réglant par carte bancaire.

#### LA DÉMATÉRIALISATION DE NOS SOLLICITATIONS

Ainsi, 8 900 entreprises et 592 mairies ont été contactées par mail, avec la possibilité de commander via un formulaire en ligne.

#### L'AIDE DES ESAT DE L'AEIM

Les ESAT ont été pleinement intégrés dans la logistique et dans les livraisons des communes et entreprises de leur secteur, et ont tous déployé une ou plusieurs équipes sur 15 jours.

#### **DISPOSITIF EMA-SCO**

La sensibilisation au Handicap Mental, auprès d'une crèche et de deux classes (CP et CE1) avec le dispositif EMA-Sco en leur faisant découvrir des jouets sensoriels et en lisant une histoire adaptée sur le sujet.

#### **LA JOURNÉE SPORTIVE DU 12 AVRIL 2024**

Une journée sportive « inclusive » a été organisée en lien avec une douzaine d'éducateurs sportifs des 3 IME du Grand Nancy. Celle-ci à réuni des enfants en situation de handicap ainsi que des élèves de 4 classes de Nancy, qui ont pu pratiquer différentes activités sportives telles que basket, handball, tennis, rameur, gabaky.



#### **DE NOUVEAUX PARTENARIATS**

Nous avons pu bénéficier de l'appui de nouveaux partenaires notamment InterCea Ludres, le Comité Local d'Action Social de la ville de Nancy, l'Amicale du Grand Nancy, la CPME.

#### **NOUVEAUX STANDS**

De nouveaux stands o,t été ouverts à proximité des restaurants d'entreprise tels que le CHRU Brabois, l'Hôpital St Julien, la Maternité régionale de Nancy, la Tour Marcel Brot, la Métropole du Grand Nancy, INIST Vandoeuvre, Welcoop, le CPN, la Police Nationale, ...

#### **ACCESSIBILITÉ**

#### **DUODAY**

L'AEIM a eu le plaisir d'organiser la 6ème édition du Duoday le 23 novembre 2023 sur tout le département de Meurthe et Moselle avec un nombre encore plus important de duos, soit près de 80 au total constitués d'une personne en situation de handicap et



d'un professionnel volontaie d'une entreprise, association ou collectivité. A cette occasion, plusieurs professionnels du Conseil Départemental de Meurthe-et-Moselle se sont rendus dans les ESAT de Heillecourt, Houdemont, Liverdun, St Nicolas de Port et Chanteheux. Les ESAT de Liverdun et Heillecourt ont eu le plaisir de recevoir la visite de Caroline FIAT, Emmanuel LACRESSE et Dominique POTIER, respectivement

députés des 6ème, 5ème et 2ème circonscription de Meurthe-et-Moselle. Une belle opportunité de mettre en lumière le quotidien des travailleurs accueillis en établissement spécialisé.

#### SITE INTERNET

Le nouveau site internet a été officiellement lancé le 4 avril 2024. Convivial, simple et intuitif, il permet de diffuser plus d'informations sur nos évènements, recrutements, dons et adhésions. Cela aidera donc à toucher un public plus large, qui pourra découvrir plus facilement nos actions et nos valeurs. Etant toujours en construction pour certaines pages, il est amené à être amélioré et à évoluer pour mieux répondre aux besoins de tous.

#### FALC: FACILE A LIRE ET A COMPRENDRE:

Le Pôle Communication encourage la diffusion de nouveaux documents FALC et mène un travail avec de nouveaux partenaires locaux afin de promouvoir leur diffusion. Une intensification du partenariat établi avec l'Office de Tourisme de la ville de Nancy a pu être notée ces derniers temps. Le pôle poursuit également les actions déjà existantes en insérant du FALC dans de nombreux supports de communications comme les newsletters, le Petit Mot, les affichages, l'Opération Brioches, le Duoday, les bulletins d'informations, les adhésions...

#### **SENSIBILISATION S3A**

Bilan des sessions S3A sur l'année 2023-2024 :

- ▶ 4 sessions délivrées
- Nombre de participants au total : **445** dont **407** étudiants en 2ème année de médecine, odontologie et pharmacie

#### Structures demandeuses:

- IRFA Nancy
- ► ICL / CHU Brabois



Dans le cadre de la formation des « acteurs du soin », et ce pour la quatrième année consécutive, ce sont plus de 400 étudiants, en médecine, odontologie et pharmacie, qui ont bénéficié du stage d'immersion au sein des ESMS en juin 2023, dans le cadre de la sensibilisation au handicap des futurs praticiens.

#### **CONVENTION POLICE NATIONALE**

En janvier 2023, l'Unapei et la Police nationale ont signé une convention afin de promouvoir l'accessibilité des services publics de sécurité à toutes les personnes en situation de handicap ayant des difficultés de compréhension. Cette convention nationale vise à améliorer la sensibilisation / formation des forces de l'ordre pour offrir aux personnes en situation de handicap le même service qu'à tout citoyen. Elle se déploiera sur les territoires via des conventions locales entre les associations du réseau Unapei et les services départementaux de la police nationale. Le partenariat établi au niveau national entre l'Unapei et la police, a permis à l'AEIM d'établir une convention sur le plan départemental. Des actions vont se déployer tout au long de l'année à venir.

#### COMMUNICATION

#### **CONFÉRENCE SALARIÉS AIDANTS**

Vendredi 6 octobre 2023 après-midi, au centre Prouvé de Nancy a eu lieu la conférence des salariés-aidants, organisée par le Préfet de Meurthe-et-Moselle, l'ALSMT (Association Lorraine de Santé en Milieu de Travail),



l'AEIM-Adapei 54 et l'ODDS (Observatoire Départemental du Dialogue Social). Cette conférence a réuni plus de 280 participants. Elle a rassemblé un ensemble d'experts qui, tout au long de l'après-midi, ont répondu à ces interrogations à travers différentes tables rondes.

Ces tables rondes ont évoqué différentes problématiques :

- « Derrière 1 salarié sur 10 se cache un aidant, comment le reconnaître ? »
- « Considérer le salarié-aidant, c'est possible! »
- « Faire du lien pour demain… »

Et enfin, une conférence « Grand Témoin » : « Les enjeux sociétaux de l'entreprise sur le sujet des salariés-aidants » animée par Anne-Marie MONTCHAMP.

#### **NEWSLETTERS THÉMATIQUES**



- ▶ 25 Newsletters à destination des professionnels de l'AEIM
- ▶ 13 Newsletters à destination des familles
- ▶ 10 Newsletter à destination des partenaires/politiques/presse

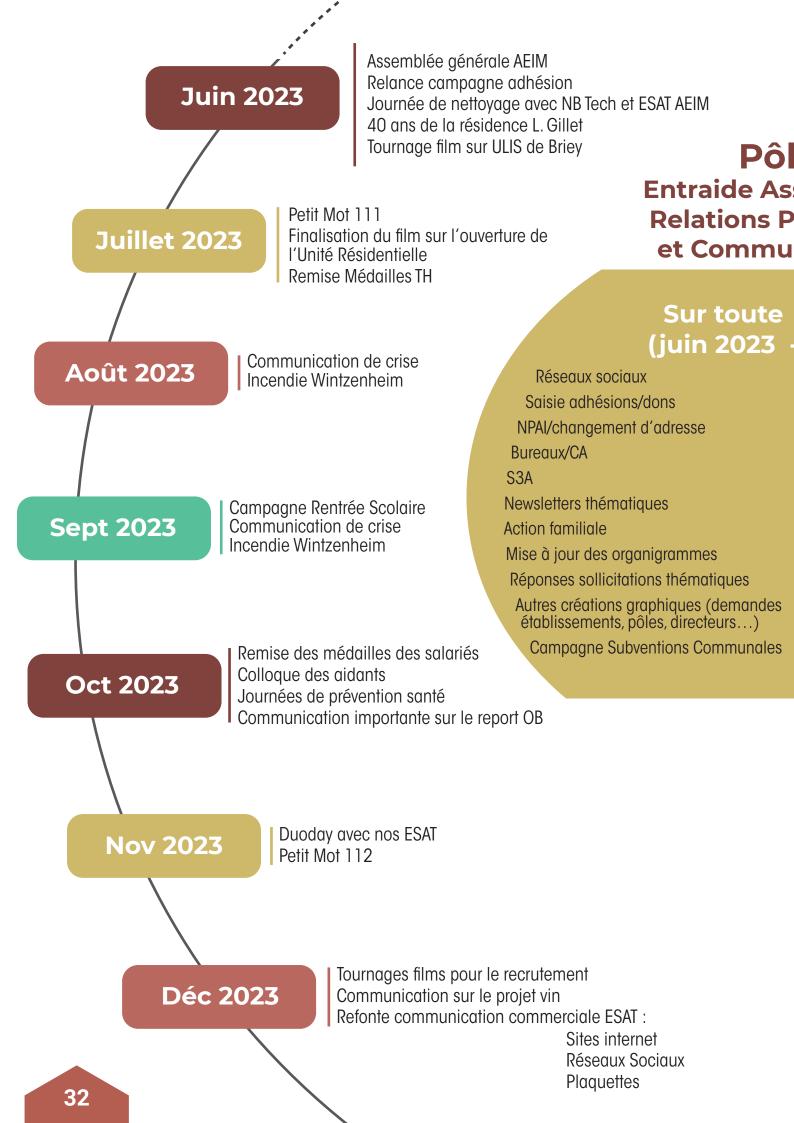
#### LES REMISES DE MEDAILLES

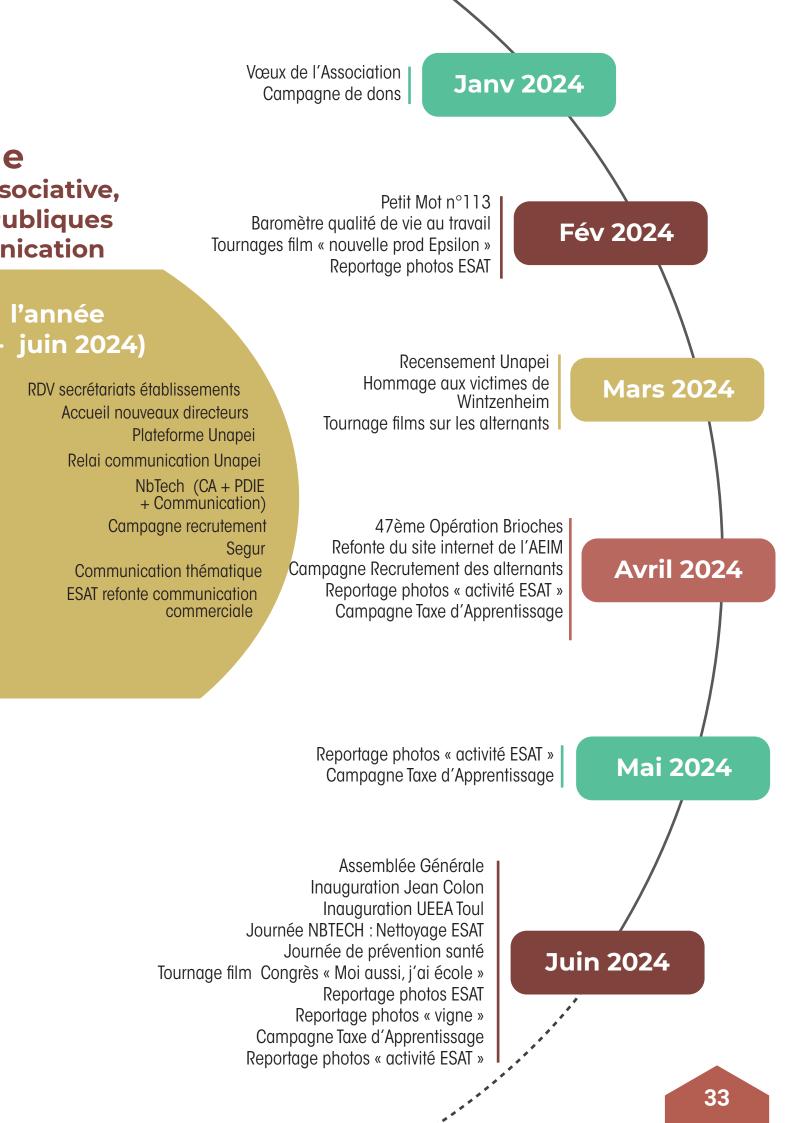
#### REMISE DES MÉDAILLES AUX AGENTS DE PRODUCTION DE L'AEIM EN 2023

Depuis 2022, les remises de médailles aux agents de productions sont organisées directement au sein des établissements. Du mois de juin au mois de septembre 2023, ce sont 5 cérémonies qui se sont succédées, avec un total de 47 médaillés.

#### REMISE DES MÉDAILLES AUX SALARIÉS DE L'AEIM EN 2023

L'association a souhaité mettre à nouveau à l'honneur les salariés de l'AEIM après 15 ou 25 ans de présence au sein de l'AEIM. Cela faisait plusieurs années que les cérémonies n'avaient pas eu lieu, du fait notamment de la crise sanitaire. Ce ne sont pas moins de 20 cérémonies qui ont été organisées tout au long de l'année 2023 au sein des établissements, afin de remettre ces médailles, au total 199 médailles.





## LES FONCTIONS D'ACCOMPAGNEMENT DU PARCOURS



Bilan des commissions d'admissions et de coordination des parcours

#### LES COMMISSIONS

Pour cette année 2023, la commission d'admission et de coordination des parcours s'est réunie à 12 reprises.

La commission a étudié pour l'ensemble des pôles, 213 dossiers qui se répartissent de la façon suivante :

- ▶ Pôle éducation et scolarisation : 99 dossiers (103 en 2022)
- ▶ Pôle travail et insertion professionnelle : 70 dossiers (73 en 2022)
- ▶ Pôle Habitat Vie Sociale et protection des personnes : 44 dossiers (52 en 2022)

#### LES SITUATIONS PARTICULIERES

Au cours des 12 commissions de l'année 2023, les membres de la commission d'admissions ont étudié 28 situations particulières.

Certaines de ces situations concernent 2 voire 3 secteurs en même temps :

- 8 concernent les IME
- ▶ 16 concernent le pôle travail
- 23 concernent le pôle habitat
- Situations particulières qui sont concernés par 1 secteur : 12
- Situations particulières qui sont concernés par 2 secteurs : 11
- Situations particulières qui sont concernés par les 3 secteurs : 3

#### LES ADMISSIONS IMPOSSIBLES

La commission a statué sur 99 dossiers d'admission impossible :

- ▶ 34 pour le secteur Education
- ▶ 50 pour le pôle travail
- ▶ 15 pour le secteur habitat

## LES DOSSIERS A REVOIR A CHAQUE COMMISSION

En Janvier 2023, on comptait 8 situations. En décembre 2023, il y a sur la liste 22 situations.

5 de ces situations ont été résolues au cours de l'année. 17 situations sont internes à l'AEIM.



#### Pôle Sanitaire et Qualité

Le pôle Sanitaire et Qualité s'inscrit dans une logique de transversalité sur l'ensemble des pôles d'accompagnement et garantit le déploiement d'une politique sanitaire et d'une politique qualité sur l'ensemble des ESMS de l'association.

Ces politiques peuvent être définies comme « l'ensemble des dispositions organisationnelles, matérielles, humaines et documentaires prises au sein d'un établissement ou service pour améliorer son fonctionnement et la qualité des prestations délivrées aux personnes accompagnées ».

#### LA POLITIQUE SANITAIRE

La déclinaison opérationnelle de la politique sanitaire engagée en 2021, se poursuit et a été centrée sur la mise en conformité d'éléments attendus pour les évaluations programmées en 2025 :

- Validation et diffusion du guide de sécurisation du circuit du médicament
- Mise à disposition des ESMS d'outils concernant la réalisation du Document d'Analyse du Risque Infectieux (DARI)
- Actualisation de la procédure de gestion des Déchets des Activités de Soins (DASRI), et harmonisation des pratiques par la contractualisation avec un prestataire unique au niveau associatif. (HOSPI D)
- Actualisation des protocoles en hygiène avec la participation d'un membre de l'équipe mobile territoriale d'hygiène de l'OHS
- Actualisation du protocole « contentions » sous l'appellation suivante : « Apaisement et sécurité face à une liberté contrainte »
- Actualisation de la procédure d'évaluation et de prise en charge de la douleur

#### RÉFÉRENTIEL QUALITÉ NUTRITION, SANTÉ ET BIEN-ÊTRE DE L'AEIM

Les travaux concernant le projet de mise en oeuvre du « référentiel Qualité Nutrition, Santé et bien-être de l'AEIM », se poursuivent :

- Deux groupes de travail ont été constitués, le premier concrétise l'axe « formation et éducation nutritionnelle », le second celui de la « sécurité alimentaire ».
- Le premier groupe s'est réuni 5 fois en 2023, le second 4 fois. Au cours de ces échanges, les besoins ont été identifiés en termes de fiches synthétiques à rédiger et à mettre à disposition des ESMS.
- La rédaction du référentiel est effective et se poursuit sur 2024.

En parallèle, d'autres projets sont en cours tels que la gestion des déchets alimentaires, le déploiement du logiciel HESTIA, l'aide logistique à la commande des repas qui présentera à terme, une plus-value en termes de sécurité alimentaire et respect des spécificités alimentaires des personnes accueillies et enfin, l'harmonisation des mercuriales « vivres crues ».

Au-delà de sa contribution au déploiement de la politique nutritionnelle, les interventions de la diététicienne AEIM, dont les missions se déclinent également en transversalité, se situent à des niveaux différents : en individuel, en collectif, sur sollicitations des professionnels, des familles et/ou des personnes accompagnées.

Des ateliers d'éducation à la nutrition sont également organisés, en collaboration avec les professionnels des ESMS.

# PRÉVENTION ET PROMOTION EN SANTÉ

Le développement de la prévention et promotion en santé pour les personnes accompagnées est l'une des orientations stratégiques du pôle. Renforcer le pouvoir d'agir et l'autodétermination notamment dans le domaine du maintien en santé est un axe de travail prioritaire. Il est donc essentiel de promouvoir une qualité des échanges avec les partenaires pour permettre la mise en oeuvre de solutions adaptées, au plus près des besoins de la personne.

#### ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS DE PRODUCTION EN ESAT.

Les rencontres avec les professionnels d'accompagnement des ESAT se sont poursuivies à un rythme trimestriel, 3 réunions ont eu lieu en 2023, la quatrième a été dédiée aux réflexions sur les nouvelles modalités de fonctionnement suite à l'évolution du pôle travail et insertion professionnelle.

#### Thématiques abordées:

- Conduites addictives.
- « MA SANTE BD ».
- « Vie intime, affective et sexuelle des personnes en situation de handicap »,
- Organisation du projet « manger /bouger »,
- Consultations délocalisées,
- Élaborer un « catalogue » de formation en santé

L'évolution du pôle travail et insertion professionnelle a eu une incidence sur le fonctionnement en place, de nouvelles modalités de rencontres ont été élaborées et validées.

A partir de 2024, les thématiques en santé sont travaillées par la direction du pôle sanitaire et qualité, en lien avec les chefs d'accompagnement socio-pro. Ceux-ci sont en charge de la constitution du groupe de travail.

Un professionnel des FHESAT y participera dans l'objectif de faciliter la transmission des informations en santé.

Une thématique en santé est priorisée : la prévention et promotion de l'hygiène de vie.

Les objectifs principaux sur chaque thématique investiguée sont :

- D'identifier les partenaires
- ▶ D'élaborer un annuaire des ressources existantes,
- ▶ De solliciter ces partenaires pour mener des actions ponctuelles au sein des ESAT
- D'élaborer et déployer les outils créés.

## PRÉVENTION ET HYGIÈNE BUCCODENTAIRE

Le recensement précis des besoins en prévention et dépistage buccodentaire a été effectué et communiqué aux médecins dentistes du service d'odontologie du CHR Metz Thionville. Ces éléments vont nous permettre de finaliser la convention de partenariat qui permettra un dépistage annuel pérenne pour les enfants des IME de Briey et Chenières.

# CAMPAGNES DE VACCINATION ET INFORMATIONS SANITAIRES

Les différentes informations relatives aux campagnes de vaccinations annuelles sont communiquées en temps voulu aux ESMS. L'orientation des professionnels et personnes accompagnées vers les dispositifs de droits communs, notamment pour la réalisation des vaccinations, est pérennisée.

Les outils de signalement aux autorités en cas d'épidémie sont également transmis et disponibles.

# CONSULTATIONS DÉDIÉES AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP SUR LE SITE DU CENTRE PSYCHOTHÉRAPIQUE DE NANCY/LAXOU

Afin d'optimiser l'accès aux soins des personnes accueillies à l'AEIM, une rencontre a été organisée avec l'équipe de l'Unité de Soins Pour Tous (USPT). Sont accessibles des consultations en dentaire ; Médecine physique et de réadaptation ; Douleur ; Diététique ; Gynécologie ; Cardiologie ; Kinésithérapie ; Imagerie ; Ophtalmologie.

Le flyer et modalités de prises de RDV ont été communiqués aux ESMS.

## **ACCÈS À UNE SANTÉ SEXUELLE**

Toujours en collaboration avec le centre de santé sexuelle, l'AEIM a contribué à l'animation d'actions organisées pour la semaine nationale en santé sexuelle qui s'est déroulée début Juin 2023.

Des professionnels des IME Carel Vandoeuvre et St Nicolas de Port ont participé activement à l'animation d'actions d'éducation auprès d'enfants et d'adolescents, mais également au cours d'une conférence à destination du public.

Compte tenu des enjeux de santé publique, nous avons, en partenariat avec le centre de santé sexuelle du GHEMM de Lunéville, opté pour une stratégie de montée en compétences d'un professionnel de l'AEIM, afin de disposer de compétences d'un professionnel ressource, qui soit en capacité d'animer des actions de sensibilisation, d'éducation à destination des personnes accueillies, des professionnels mais également des familles.

Une demande de financement a été déposée à l'ARS en ce sens en février 2023 et l'octroi d'un fond d'intervention régional a été annoncé en Novembre 2023.

Le recrutement d'une IDE « référente en santé sexuelle » est effectif depuis le 4 février 2024, et ce pour une durée de 1 an. Pendant cette période, cette professionnelle est rattachée au Pôle Sanitaire et Qualité.

# **DÉVELOPPEMENT DE LA TÉLÉMÉDECINE**

Depuis Juillet 2023, les foyers Nord, en lien avec la communauté professionnelle territoriale de santé (CPTS) du Nord du département et en partenariat avec l'association ADEF Résidences, expérimentent la télémédecine, dans le cadre d'un projet pilote de prise en charge des personnes en situation de handicap et des personnes en situation de handicap vieillissantes.

La mobilisation de ressources médicales sur le Nord du département est critique voire quasi impossible et le recours à la télémédecine permet d'apporter une réponse aux besoins de soins des personnes en perte d'autonomie.

La convention de partenariat formalisée avec les différents acteurs est un gage de sécurité et de qualité des actions engagées.

Cette expérimentation a fait l'objet d'une communication auprès du Campus des métiers et des Qualifications « autonomie et inclusion » (CMQ), qui, dans le cadre de ses missions, a pris l'initiative de se rapprocher de l'Institut des Mines Telecom pour sensibiliser les ingénieurs en formation aux besoins en santé, de la population.

En effet, le déploiement des nouvelles technologies pour un accès et une fluidité des parcours de soins est primordial, la télémédecine en est un moyen.

Pour autant, il est également essentiel d'acculturer les professionnels des secteurs du numérique aux pré-requis pour le maintien en santé, afin que les futurs outils soient adaptés aux besoins de la population.

#### SENSIBILISATION DES ÉTUDIANTS AU HANDICAP

Toujours dans le cadre de la formation des « acteurs du soin », et ce pour la quatrième année consécutive, ce sont plus de 400 étudiants, en médecine, odontologie et pharmacie, qui ont bénéficié du stage d'immersion au sein des ESMS en juin 2023, dans le cadre de la sensibilisation au handicap des futurs praticiens.

## COPIL GROUPEMENT HOSPITALIER DE TERRITOIRE/ PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Sur l'année 2023, 6 réunions ont été organisées par le CHRU notamment, pour l'organisation du forum : « Citoyenneté et handicap : vivre et exprimer mes droits au quotidien », le 10 mai 2023.

La fiche de poste du référent handicap a été élaborée dans l'objectif de répondre à l'article 43 de la loi n° 2021-502 du 21 avril 2021 qui vise à déployer les référents handicap de parcours du patient en établissement de santé.

## PARTENARIAT AVEC L'INSTITUT DE FORMATION DES CADRES DE SANTÉ

Chaque année, dans le cadre de la formation de cadres de santé, l'IFCS propose aux établissements sanitaires et médico-sociaux l'intervention des étudiants pour réaliser des audits sur des thématiques en santé, en lien avec les modules de formation dispensés.

La thématique proposée et auditée en 2022/2023 a été celle de l'accès à la santé sexuelle pour les personnes en situation de handicap. En 2023/2024, en lien avec les futures évaluations des ESMS en 2025, la thématique d'audit proposée par le pôle Sanitaire et Qualité et validée par l'IFCS est celle du DARI (Document d'analyse du risque infectieux), audit réalisé sur le pôle Enfance, Éducation et Scolarisation.

# PARTENARIAT AVEC L'ASSOCIATION « SOINS POUR LES SOIGNANTS » (SPS)

Créée en 2015, SPS est une association nationale à but non lucratif, reconnue d'intérêt général, qui met à disposition des professionnels de la santé et des étudiants :

- ► Un dispositif d'aide psychologique comprenant la plateforme d'écoute SPS, anonyme et confidentielle, au numéro vert 0 805 23 23 36
- L'orientation vers un accompagnement de proximité par un psychologue du réseau national du risque psychosocial (RNRPS)

L'objectif de ce partenariat est d'offrir aux professionnels de la santé salariés de l'AEIM un espace de ressource, de prévention et d'expression, afin de les sensibiliser à l'importance de prendre soin de leur santé psychique et physique, et de leur donner les ressources nécessaires pour faire face aux difficultés psychiques auxquelles ils sont confrontés dans leur exercice professionnel.

# **QUESTIONNEMENT ÉTHIQUE**

L'engagement de l'AEIM 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.

#### **CONSTITUTION D'UN GROUPE « SOCLE »**

Le projet de mise en place de réflexions éthiques au sein de l'AEIM est managé par le pôle Sanitaire et Qualité.

Suite à la présentation du projet en séminaire cadre du 30 mars 2023, un groupe socle a été constitué. Ce groupe socle ne constitue pas la future instance. Dans un premier temps, un brainstorming a été proposé, ensuite il a été question de faire du lien avec les éléments contenus dans le Projet Associatif Global. Les échanges au sein du groupe se révèlent riches, constructifs et il existe une réelle attente et une réelle motivation des professionnels à voir ce projet se concrétiser.

Un état des lieux de l'existant sur chaque établissement a été réalisé à la suite d'une sollicitation des directeurs. Afin d'agrémenter les débats, Mr Le Pr Audibert, directeur de EREGE (Espace de Réflexion Ethique Grand Est) a accepté de participer à nos réflexions et il nous a fait part de son expérience dans l'accompagnement des structures qui ont mis en place une instance éthique. Mr Raul Morales La Mura, sociologue, est également intervenu sur un autre temps de réunion et nous a partagé ses travaux sur l'éthique.

Enfin, un contact a été pris avec quelques partenaires pour un partage d'expériences.

Le groupe s'engage maintenant dans la phase de définition d'une méthodologie pour une déclinaison opérationnelle d'espaces de réflexions éthiques au sein des ESMS de l'AEIM.

# **POLITIQUE QUALITÉ**

Au-delà de son objectif premier qui est d'oeuvrer pour améliorer le fonctionnement et la qualité des prestations délivrées aux personnes accompagnées, le déploiement d'une Politique Qualité répond à un enjeu essentiel pour nos établissements et services : celui d'être en cohérence avec les obligations règlementaires et en conformité avec le référentiel de la Haute Autorité de Santé, et ce, notamment dans la perspective des évaluations programmées en 2025.

Le choix a été fait de faire appel à un cabinet évaluateur unique pour l'ensemble des évaluations de nos services et établissements.

Après la rédaction d'un cahier des charges, les soutenances de quatre organismes accrédités, le cabinet ABAQ, prestataire des évaluations externes en 2014, a été retenu.

Le cabinet ABAQ a réalisé sa première intervention lors de l'évaluation du service tutélaire en septembre dernier. Afin de préparer au mieux les évaluations de nos établissements, le pôle mène des auto-évaluations versus référentiel HAS.

Le principe et la méthodologie sont présentés à l'ensemble des salariés en réunion d'équipe, en amont de la visite sur site. La visite sur site permet une mise en situation des observations des pratiques terrain et des réunions pluriprofessionnelles de recueil de données. L'ensemble des observations sont formalisées et un rapport de synthèse est adressé aux ESMS pour la mise en place d'actions correctives, le cas échéant. Lors de la formalisation de la politique qualité, des groupes qualités ont été constitués afin de créer et mettre à jour les outils et procédures nécessaires.

Quelques exemples des travaux réalisés :

- ► Harmonisation et actualisation des outils relatifs à la loi 2002-2 tels que les règlements de fonctionnement des trois pôles d'accompagnement
- La contribution au processus des élections CVS en collaboration avec l'assistante de la direction générale
- En partenariat avec la CEMMA : révision de la procédure de signalement
- La procédure liée au risque de fugue / disparition inquiétante

# LE DOSSIER UNIQUE DE L'USAGER AIRMES

## COLLABORATION AU PROJET CANOPÉE

Après fiabilisation des données et recueil du consentement des personnes accompagnées, l'ensemble du pôle Enfance, Éducation et Scolarisation transmet des données depuis notre logiciel Airmes. Le projet Canopée permet de constituer une base d'informations afin de réaliser des études sur des thématiques clés du secteur et fournir aux décideurs les outils pour la construction d'une offre d'accompagnement adaptée.

# **ESMS NUMÉRIQUE**

Le déploiement du versant ESMS numérique (Identité Nationale de Santé; Dossier Médical Partagé; Messagerie en Santé) est en cours d'application, une contractualisation avec l'Agence du Numérique en Santé est effective.

## **DÉVELOPPEMENT DU DOSSIER DE L'USAGER**

Dans l'objectif de fiabiliser les données des personnes accompagnées et de constituer un dossier unique, plusieurs actions sont mises en oeuvre :

- L'actualisation et la pérennisation des usages des professionnels : une cinquantaine de sessions de formation ont été dispensées
- L'intégration des présences des personnes en vue de la facturation et de mesure de l'activité
- Le déploiement des projets personnalisés



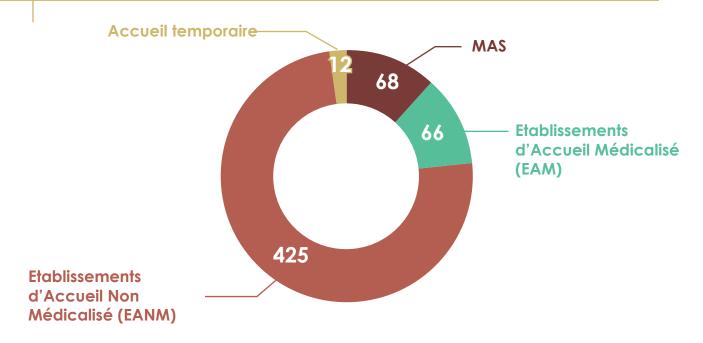
# Pôle Habitat, Vie Sociale et Protection des Personnes

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 Meurtheet-Moselle, ce qui a pour effet de favoriser les partenariats sur les territoires et la mobilisation des acteurs de droit commun.

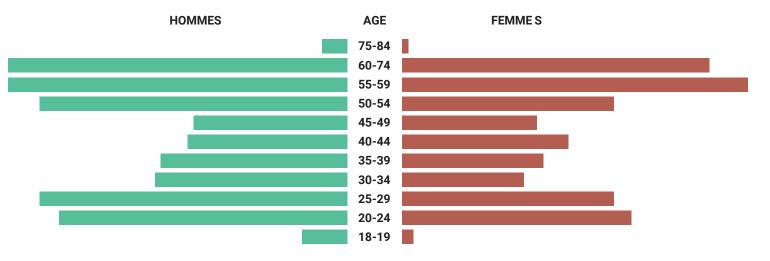
# LES ACCOMPAGNEMENTS EN ÉTABLISSEMENT



#### **A RETENIR**

Selon les nouvelles nomenclatures, dont la mise en œuvre sera effective début 2024 par la délivrance de nouvelles autorisations par le Conseil Départemental et l'ARS, les nouvelles catégories d'établissements sont ainsi présentées. Il convient de considérer le fait que les EAM correspondent aux foyers d'accueil médicalisés et les EANM correspondent aux foyers de vie et foyers d'hébergement de travailleurs d'ESAT.

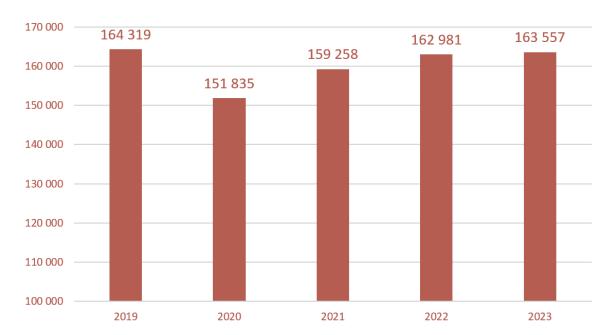
# L'ÂGE DES HABITANTS AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS DU PÔLE



Ce graphique illustre l'avancée en âge des habitants d'une part et la nécessité d'accompagner des habitants plus jeunes en établissement d'autre part, ceux qui sont les plus vulnérables et ne peuvent choisir un habitat autonome.

# L'ACTIVITÉ DU PÔLE

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

Agrément SAMSAH ambulatoire: 9 en file active (Village Michelet 4, EAM Cibulka 5).

Agrément SAVS: 125 en file active. Le SAVS a accompagné 160 personnes au cours de l'année 2023 (160 en 2022 et 140 en 2021).

Le SAVS 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 33 personnes au cours de l'année (39 en 2022 et 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. Au 31 décembre 2023, 37 personnes sont en liste d'attente, ce qui justifie une demande d'augmentation de l'autorisation auprès du Conseil Départemental.

**Agrément Service Tutélaire**: 480. L'activité du service reste stable. Au 31/12/23 le service gérait 460 mesures (451 au 31/12/2022), 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	2023
Nombre de permanences réalisées	105	121	133	151	136
Nombre de visites à domicile ou démarches extérieures en accompagnement individuel (administrations, tribunaux par ex.)	268	252	364	363	320
Nombre de rendez-vous en établissement (hors permanences) ou au service	162	154	135	232	322
Nombre de synthèses autour d'un projet individuel	34	33	83	28	27

# EVOLUTION DE L'OFFRE DE SERVICE AU REGARD DU RAPPORT D'ORIENTATION 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

Les actions répondent aux objectifs suivants :

#### 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.

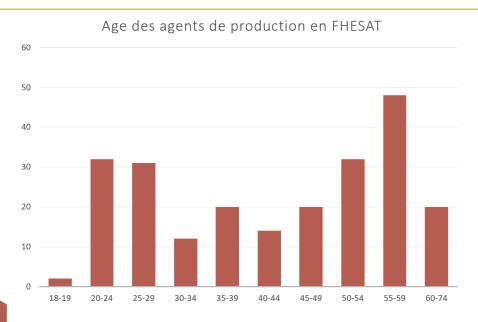
#### Faire évoluer et rendre agiles les modalités et les offres d'accompagnement

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.

#### Renforcer l'expertise en innovant et en favorisant les partenariats

La nécessité de rendre l'environnement accessible, nécessite d'inscrire l'ensemble des actions en prenant ancrage sur les territoires et de développer des réponses spécialisées en réponse à des besoins spécifiques.

# L'EVOLUTION DE L'OFFRE A DESTINATION DES PERSONNES HANDICAPES VIEILLISSANTES



Les actions engagées en 2022 se sont poursuivies durant l'année 2023. Elles visent à 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.

- Lieux d'habitat pour PHV en partenariat avec des gestionnaires locaux : partenariat ADEF Résidences
- Actions d'accompagnement à la retraite des agents de production (service social spécialisé en lien avec des ESAT, des EANM ou le SAVS)
- ► Réseau d'Accompagnement pour Personnes Handicapées Vieillissantes : AEIM, OHS, CAPs, ALAGH, ISM, FADV, UDAF
- ▶ Réseau départemental des services ambulatoires (SAVS et SAMSAH) et des services à la personne (SAAD et SPASAD)

Ces actions sont complétées par la contractualisation 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.

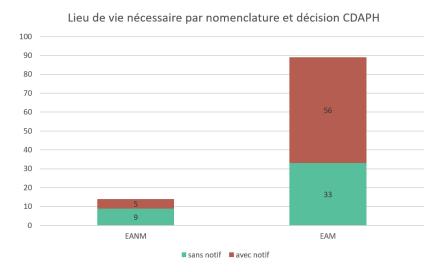
Ces habitats ne sont pas réservés exclusivement à des personnes handicapées vieillissantes mais doivent également servir le projet d'agents de production en activité.

D'un point de vue administratif, ces actions seront facilitées par l'effectivité de l'évolution des nomenclatures. Cette mise en œuvre est essentielle car va permettre de prévenir certaines ruptures de parcours constatées pour les travailleurs d'ESAT qui étaient contraints de quitter leur domicile à l'âge de départ en retraite et dans la même temporalité.

# L'EVOLUTION DE L'OFFRE VISANT UN RENFORCEMENT DE LA MEDICALISATION

Les études préalables reposant sur le parcours et les besoins des habitants d'un accompagnement médicalisé trouvent réponse au travers des négociations du CPOM et s'inscrivent dans le schéma départemental de l'autonomie et le programme régional de santé.

Ainsi, 89 personnes ont été identifiées comme nécessitant un accompagnement au sein d'un EAM alors qu'elles étaient en EANM. 56 d'entre elles étaient évaluées par la MDPH selon ce besoin. 33 d'entre elles n'avaient pas formalisé de demande à la MDPH mais leurs besoins étaient identifiés par les équipes AEIM



Les actions engagées durant l'année 2023 lors des négociations du CPOM vont permettre une évolution des autorisations par redéploiement de moyens alloués par l'ARS et ainsi de transformer dès 2024 des places d'EANM en EAM. Ceci va concerner en premier lieu le foyer Cibulka, la Maison du Pré à Haucourt et le Village Michelet.

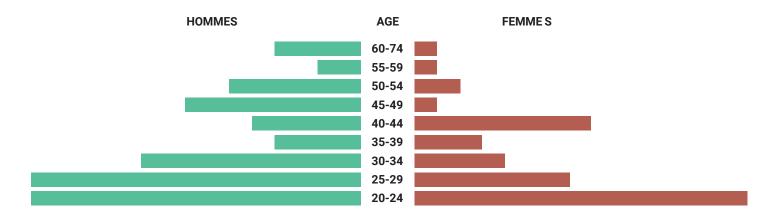
Cette dynamique va se poursuivre durant les années suivantes dès lors que des moyens supplémentaires seront précisés par l'ARS. Le travail de définition des besoins a été partagé avec les financeurs et assurera à l'avenir une réponse spécifique qui positionnera la réponse en établissement au bénéfice des personnes les plus vulnérables.

# L'EVOLUTION DE L'OFFRE VISANT UN ACCOMPAGNEMENT AMBULATOIRE

Dans la même logique que le développement de réponses en matière de médicalisation ou que celle visant à éviter les ruptures de parcours des personnes handicapées vieillissantes, le développement de l'accompagnement ambulatoire : SAVS et SAMSAH est inscrit dans le cadre des échanges avec les financeurs.

Il s'agit ici d'apporter une réponse « sécure » lors de certaines transitions de jeunes adultes issus des écoles spécialisées. La dynamique impulsée par les équipes de ces établissements du pôle Enfance trouve ainsi réponse par une continuité de l'accompagnement.

Pour autant, pour la première année, une liste d'attente a été établie, l'équipe du SAVS ne pouvant répondre à l'ensemble des situations : 37 personnes au 31 décembre pour une file active de 160 personnes accompagnées (l'autorisation est fixée à 125). Cette situation n'est pas isolée et concerne l'ensemble des SAVS du département.



L'offre d'accompagnement par des SAMSAH ambulatoire est limitée à 9 personnes sur le département. Ici également, des négociations sont engagées au regard des besoins du territoire et prioritairement sur le Pays Haut démuni de réponse médicale.

# LES REALISATIONS ENGAGEES DURANT L'ANNEE 2023

- Ouverture de la Résidence de la Forêt de Haye (Unité Résidentielle), accueil effectif des 6 habitants issus de la région Lorraine et participation aux travaux Nationaux (DIA et UNAPEI). Signature d'une convention spécifique avec le CPN pour l'accès aux soins somatiques.
- Rencontres avec les bailleurs pour engager les projets d'habitat diversifié. La construction de logements sur le site de Stern à proximité du foyer Collon fait l'objet d'une partenariat avec MMH et l'OHS de Lorraine. Les études préalables à la construction de logements sont engagées.
- ► Engagement d'un projet architectural sur le site d'Haucourt avec Batigère pour la construction d'un nouveau lieu de vie et d'accueil de jour.
- Poursuite de la synergie d'actions entre les équipes du SAVS et celles des foyers et des écoles spécialisées dans le cadre d'un outil d'évaluation partagé issu du GEVA pour déterminer la capabilité des habitants à vivre de façon autonome.
- 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. Des accueils d'habitants ont pu être réalisées et évalués.
- Déploiement sur le Pays haut d'un dispositif expérimental de télémédecine.
- Poursuite des expérimentations de modalités de gestion budgétaire pour des habitants pour une optimisation des process et une démarche d'autonomie.
- Mise en œuvre avec le pôle qualité, des démarches d'autoévaluation avant l'évaluation externe de 2025.
- Réalisation de l'évaluation externe du service tutélaire avec de très bons résultats illustrant l'implication de l'équipe et la qualité du travail réalisé (17 des 18 critères impératifs ont ainsi obtenu la note maximale).
- Poursuite de l'implication de l'AEIM au sein d'ETTED dans le cadre d'un

copilotage avec le CPN à l'échelle départementale. Ce dispositif partenarial permet d'assurer un accompagnement des équipes professionnelles dans le cadre de situations complexes en lien étroit avec les familles. Des moyens humains de l'AEIM sont ainsi mobilisés dans le cadre de l'expertise des équipes dans le champs des troubles du neuro développement.

- Engagement de réflexions sur les séjours de vacances adaptés et organisés.
- ▶ Etudes de transformation du cadre architectural de la Résidence Gillet.
- Co-organisation d'un congrès autour des métiers MJPM dans le cadre de l'adhésion à la FNATH avec présence des magistrats et financeurs.
- Renforcement, en lien avec le pôle Sanitaire, de l'ensemble des partenariats visant la sécurisation du parcours du médicament.

# **RESSOURCES HUMAINES - BILAN 2023**

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.

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.

Enfin, des vacances temporaires de postes de cadres au sein de l'ensemble des établissements du pôle ont eu pour effet de complexifier la mise en œuvre de certains projets sans que cela n'ait d'effet sur la prestation d'accompagnement des habitants.

1	Numéro Nom structure Finess Géographique		Date 1ere autorisation	Dernière date renouvellement	Capacité autorisée	File active Année 2023	Nbre jours ouverture en 2023	Taux d'activité avec stagiaires	Taux d'activité sans stagiaires
	EPSILON				215	224	209	91.30%	89.39%
Unité 1	Lunéville	540005253	01/09/1980	03/01/2017	120				
Unité 2	Saint-Nicolas	540009750	24/10/1996	03/01/201/	95				
	LANCIOT				309	334	209	91.60%	88.40%
Unité 1	Heillecourt	540004405	29/09/1972		185				
Unité 2	Ludres	540005451	08/07/1982	03/01/2017	124				
Unité 3	Houdemont								
VA	L DE LORRAINE				267	279	209	90.30%	86.94%
Unité 1	Liverdun	540004413	01/01/1977		195				
Unité 2	Pont-à-Mousson Fonderies	540009727	18/10/1991	03/01/2017	33				
Unité 3	Pont-à-Mousson	540013083	18/10/1991		39				
	BRIEY				170	172	209	89,30%	87,88%
Unité 1	Briey	540004397	03/03/1969	03/01/2017	110				
Unité 2	Piennes	540018835	13/03/1998	03/01/201/	60				
VILLE	RS LA MONTAGNE				195	211	209	90%	89.35%
Unité 1	Villers la Montagne	540004710	01/11/1973	03/01/2017	195				
Pôl	e travail - ESAT				1 156	1 220		90.50%	88.49%
	EA	540006749							

#### ELEMENTS DE CONTEXTE

Le pôle Travail AEIM s'attache à garantir une activité professionnelle aux personnes accueillies, dans le respect de leur rythme, de leurs attentes, de leurs besoins et de leurs capacités, en assurant un équilibre financier et en intégrant les évolutions des politiques publiques (dont plan de transformation et loi plein emploi) et les axes d'amélioration faisant suite aux audits et évaluations HAS.

Ainsi, 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: Le plan de transformation des ESAT. L'enjeu est d'impulser une dynamique qui conforte les missions des ESAT en accompagnant 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:

- ► Loi 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration, dite loi 3DS,
- Le décret 2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en ESAT,
- ► Le décret 2022-1614 du 22 décembre 2022 relatif au calcul de l'AAH-MO/ESAT,
- Le décret n° 2023-1304 du 27 décembre 2024 relatif à la simplification du contenu obligatoire de la convention requise pour la mise en œuvre d'une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP),
- Loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi

Dans ce cadre légal, 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, tels que les droits aux congés exceptionnels, l'accès à la formation professionnelle, le droit à l'autoreprésentation, le droit de grève ou le droit à une participation employeur aux frais de mutuelle. En parallèle, sont réaffirmées, les missions d'accompagnement du projet professionnel des personnes dans le cadre de parcours professionnels dynamisés et sécurisés, permettant à la personne d'évoluer librement en ESAT, en entreprise adaptée et en entreprise « classique ». Les ESAT deviennent ainsi de réels tremplins d'insertion, en coordination des parcours mixtes et des allers-retours entre ESAT, entreprise adaptée et milieu ordinaire.

Depuis 2022, les ESAT se sont donc attachés à faire évoluer leurs process pour répondre au cadre législatif et 2023 a pu accueillir les premières mises en œuvre effectives (dont mise en place des instances mixtes, des représentants des personnes, des premières conventions d'appui vers le milieu ordinaire, ...).

Par ailleurs, il est à souligner la mise en œuvre de la réorganisation du temps de travail au sein des ESAT de l'AEIM, qui, après plusieurs années de préparation, s'est déployée au mois d'avril 2023, avec pour objectif de renforcer les temps d'accompagnement par le travail sur le pôle. Cette période de changement a pu faire naître des tensions dans les équipes mais le sens donné par chacun à nos missions a permis de maintenir une dynamique positive.

# **L'ACCOMPAGNEMENT**

#### **ENTREES/SORTIES DES AGENTS DE PRODUCTION EN ESAT**

Les nouvelles admissions restent essentiellement issues d'IME (46%) et du « hors secteur » (39,44%). Près de 32% des admissions sont issues de l'AEIM contre 45% l'année dernière.

Le taux d'absentéisme est de 13% (contre 15% en 2022) composé à 60% par de la maladie et à 26 % par des absences injustifiées.

Pour la moitié des sorties d'ESAT, les raisons sont le départ à la retraite (25%) et des démissions ne débouchant pas vers un emploi en milieu ordinaire de travail (20%). Cette tendance est stable d'année en année. Toutefois, il est à mettre en exergue que sur l'année 2023, 11% des sorties étaient en lien avec une démission pour travail en milieu ordinaire, ce qui représente 5 agents de production (contre 4 en 2022), soit, sur base de la file active, un taux d'insertion en milieu ordinaire de 0.41%.

A 64%, les stagiaires viennent d'IME avec une proportion égale de jeunes venant d'IME AEIM et hors AEIM.

#### PROFILS DES AGENTS DE PRODUCTION

Les 45 ans et plus représentent 38 % des personnes accueillies et 16% des agents de production en 2023 sont en âge de pouvoir ouvrir leurs droits à la retraite.

Nous observons une population masculine plus importante (61% d'hommes et 39% de femmes).

Les agents de production travaillent principalement à temps plein (89%). 50% 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 des déficiences visuelles.

Les agents de production sont à 47% hébergés en famille, 27% habitent dans un logement autonome et 23% dans un foyer dont 19% en foyer AEIM. 33% des agents de production sont sous tutelle et 16% sous curatelle renforcée. Il est ainsi relevé que 62% des personnes sont sous mesure de protection.

Enfin, 34 personnes (contre 45 l'année dernière) nécessitent une réorientation car l'ESAT n'est plus pour eux un environnement adapté. Sur ces 34 situations, 20 présentent une notification MDPH et sont en attente d'un établissement. L'orientation est travaillée avec les 14 autres agents de production, pour leur permettre un accompagnement plus ajusté. Il est à souligner que 9 agents de production nécessitent des solutions médicalisées en FAM.

#### **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 (74 Duoday en 2023 contre 59 en 2022 et 21 en 2021; 31 stages en milieu ordinaire en 2023 contre 19 en 2022 et 9 en 2021; 197 agents de production concernés par des prestations de service en milieu ordinaire contre 106 en 2022).

Des prestations de formation viennent soutenir ces actions via un plan de développement des compétences déployé en interne et externe AEIM. Au cours de l'année 2023, 334 agents de production ont suivi une formation par un organisme extérieur (29% de l'effectif).

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 ». Pareillement, des activités Physiques Utilitaires et Professionnelles (APUP) sont organisées tout au long de

l'année. Cette activité consiste à veiller, à maintenir et à développer les aptitudes physiques des agents de production afin notamment de 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) psycholog

L'ensemble de ces prestations viennent se mailler autour des projets individualisés de chaque agent de production. Le taux de réalisation des projets personnalisés est de 88% sur 2023 contre 82% en 2022, en lien avec une réorganisation des services en charge de cette mission. Chaque personne accueillie au sein d'un ESAT présente ainsi 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 du territoire qui accompagneront alors la personne sur ces thématiques.

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 qui sont utilisés à hauteur de 67% par les agents de production.

Les besoins spécifiques sont bien pris en compte. Un accompagnement au repas est ainsi nécessaire et mis en œuvre pour 7% des agents de production. Pour la prise de médicaments, l'accompagnement est déployé pour 12% des agents de production.

# PROJETS INNOVANTS ET DEVELOPPEMENT DE L'OFFRE DE SERVICE

#### **ESAT:**

Sur l'année 2023, plusieurs projets sont à relever :

- Mise en place, en lien avec le plan de transformation des ESAT énoncé par le gouvernement, des délégués des personnes avec formation de ceux-ci (et de salariés pour accompagner la démarche) et installation des instances mixtes. Cette mise en place, associée au déploiement de l'intégration des agents de production dans les différents groupes de travail en ESAT, de la création de référents d'atelier sur les différents sites (première étape de l'installation d'un système LEAN 5S piloté par les agents de production sur 2024), permettent de pleinement inscrire le pôle ESAT dans une dynamique d'autoreprésentation et autodétermination des agents de production, ainsi que de jouer notre rôle tremplin vers le milieu ordinaire pour ceux dont le souhait serait de s'y orienter.
- Poursuite du développement commercial en Hors-les-Murs notamment sur une activité de Fleuriste, outre les activités déjà installées en chocolaterie, supermarchés, ...

- Développement des ventes et actions commerciales itinérantes de vin grâce à une subvention FATESAT, via notamment un chariot mobile sérigraphié et la formation en vente et à utilisation de caisses enregistreuses des agents de production.
- Développement de l'autonomie dans les déplacements via le déploiement de l'apprentissage de l'examen pour le code de la route en vue de l'obtention du permis B et AM.
- Ouverture en fin d'année de la possibilité pour les agents de production de déjeuner un repas autre que celui proposé par l'ESAT. Cette décision fait suite à une volonté des AP affirmée dans les CVS et les questionnaires de satisfaction réalisés et en lien avec notre volonté de renforcer l'auto-détermination de tout à chacun. Pour autant, une vigilance quant au suivi diététique reste présent, avec un accompagnement par les professionnels.
- Mise en œuvre d'expérimentations autour de l'utilisation des outils numériques pour renforcer l'intégration des agents de production dans l'ensemble des tâches déclinées en ESAT. Les déploiements effectifs seront opérant en 2024. L'intégration de ces outils se fera notamment dans le domaine de la logistique, de la qualitéet de l'accueil des stagiaires et nouveaux AP (pair-accueillance).
- Mise en place d'un travail marketing concernant notre entité « AEIM-Les ateliers pro », qui sera pleinement déployé en 2024. Ainsi, en 2023, l'ensemble du CODIR pôle Travail a suivi une formation de sensibilisation au Marketing et les briques de ce travail ont été installées.

#### 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. En ce sens, une passerelle d'apprentissage entre IME et EA a été déployée.
- Dans le cadre de ses activités de blanchisserie et espaces verts, l'Entreprise Adaptée APPS souhaite intégrer et former des travailleurs d'ESAT pour offrir une expérience vers le milieu ordinaire et jouer son rôle tremplin dans la continuité de celui de l'ESAT. En ce sens une passerelle d'apprentissage entre ESAT et EA a été déployée.

# LES MOYENS AU SERVICE DE L'ACCOMPAGNEMENT

#### LES RESSOURCES HUMAINES

#### **ESAT:**

Sur l'année 2023, il est relevé 249 salariés au sein du pôle travail sans prendre en compte l'EA dont les chiffres font suite à cette partie, soit un total de 242.66 etp. De nouveaux salariés ont intégrés le pôle travail, dont deux directeurs adjoints (Mr Hurpeau sur l'ESAT Lanciot et Mr SESMAT sur l'ESAT Val de Lorraine).

62% des salariés du pôle travail ont réalisé une formation sur l'année 2023, ce qui témoigne du fort investissement de l'association dans la montée en compétences des professionnels. De plus, la dynamique de réalisation des entretiens professionnels a été renforcée.

Nous relevons enfin un taux d'encadrement moyen de 20.762 etp professionnels pour 100 agents de production (Statistique nationale DREES de 2018 : 21.3 etp pour 100 agents de production) dont 12.27 etp d'encadrement technique et d'1,088 etp d'encadrement socio pro pour 100 agents de production.

Il est à souligner la difficulté de recrutement sur l'année 2023 notamment sur le nord du département.

Nous ne pouvons aborder le sujet des moyens au service de l'accompagnement sans parler de la réorganisation du temps de travail au sein des ESAT, qui après plusieurs années de préparation, s'est déployée au mois d'avril 2023. Cette réorganisation a eu pour objectif de renforcer les temps d'accompagnement par le travail sur le pôle et a permis de démontrer l'autonomie des agents de production sur les périodes de repas.

Enfin, la mise en place du logiciel Octime et donc d'un système de badgeage, pour un meilleur suivi RH, est à relever.

#### EA:

Beaucoup de difficultés à stabiliser l'effectif de façon pérenne, l'APPS est en souseffectif chronique. Certains postes sont très difficiles à fournir comme les salariés affectés sur l'équipe remplaçants qui nécessite un véhicule ou le poste de chauffeur remplaçant en blanchisserie.

Sur l'année 2023, l'EA est constitué de 176 salariés dont 142 en situation de handicap, 13 stagiaires dont 8 en situation de handicap et 2 apprentis dont 1 en situation de handicap.

#### LES ACTIVITES COMMERCIALES

#### **ESAT:**

Il est à souligner que cette analyse se fait sur la base des comptes provisoires.

L'activité d'assemblage montage est l'activité générant la part la plus importante de chiffre d'affaires (39% du chiffre) suivie de l'activité conditionnement (13%) et de l'activité espaces verts (13%). Toutefois, ces données sont à prendre avec précaution car en termes d'excédents brut d'exploitation, l'activité d'assemblage montage représente -15% de l'EBE tandis que l'activité espaces verts représente 50% de celui-ci et l'activité de conditionnement 6%. Ainsi le résultat des ESAT se construit essentiellement à partir des activités Hors-les-Murs (Espaces-vert, prestations de services extérieurs et nettoyage des locaux) et de l'activité sur site « transformation ».

Les prestations à plus forte rentabilité permettent de compenser ainsi les déficits sur les activités moins rémunératrices mais nécessaires car ouvrant soit des possibilités de travail aux personnes les plus vulnérables, soit des possibilités de travail dans des domaines permettant de répondre aux besoins professionnels identifiés pour

#### certains AP.

Il est à noter des périodes de sous-activité en lien avec possiblement une absence de marché, ou bien un décalage de livraison des matières pour réaliser la prestation demandée. Une réflexion a été engagé pour s'engager de manière plus importante dans le développement de produits propres lors de ces temps et éviter ces temps d'inactivité.

#### EA:

Sur la base des comptes provisoires, l'année 2023 n'a permis une augmentation de chiffre d'affaires que de 0,58 % (environ 26 000 €) en considérant la totalité des activités. Comparé aux années antérieures qui se situaient aux alentours de + 10 %, cela reste une augmentation médiocre. De même, le résultat net global de l'EA, toutes activités confondues est passé de +406 000 € à −101 688 €. Les activités de nettoyage et d'espaces verts représentent 213 974 € de REX pour un total de -64 408€, soulignant la bonne santé de ces deux secteurs porteurs.

Les actions commerciales spécifiquement engagées en 2022 et poursuivies en 2023 ont permis à l'activité « blanchisserie » d'augmenter son tonnage de 7 % et son chiffre d'affaires de 14 %. Les conséquences en sont une augmentation significative du résultat de cette activité qui réduit son déficit de moitié par comparaison à 2022. Attendus que la blanchisserie prend de plein fouet les augmentations liées aux énergies et aux produits lessiviels, le résultat des actions engagées est très positif.

D'autre part, l'acception de notre FATEA par la DREETS a permis le financement partiel (50 %) d'une nouvelle machine sur l'activité, une plieuse automatique qui permettra le développement de l'activité et l'embauche de nouveaux salariés sur 2024.

			2023											
ACTIVITÉS	CA	% CA	EBE	% EBE	REX	% REX	CA	% CA	EBE	% EBE	REX	% REX	Effectif	Obs
Blanchisserie	638 343	14	50 240	7	- 40 749	-10	718 755	15	75 419	20	-31 752	49	20	
Nettoyage	2 664 835	58	662 576	93	536 564	132	2 761 978	59	366 617	99	157 193	-244	125	
Prestations autres	100 089	2	- 6 730	-1	- 14 602	-4	112 067	2	- 59 398	-16	- 71 743	111	6	
Espaces Vert	118 035	3	222	0	-12 904	-3	152 572	3	66 370	18	56 781	-88	5	
Restauration	1 102 759	24	8 104	1	- 62 227	-15	903 168	19	- 77 264	21	- 174 887	272	12	Transfert salariés Marché vers Parc
TOTAL	4 624 061	100	714 412	100	406 082	100	4 648 540	100	371 803	100	- 64 408	100	168	

# 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 2023 à destination de travaux d'isolation, de rénovation de toiture, de réaménagement des extérieurs (dont parkings) et d'un travail autour des flux de circulation. Par ailleurs, l'amélioration des conditions de travail et de l'ergonomie des postes des AP et des

salariés ont été une priorité des directeurs, qui ont en ce sens fléchés des demandes d'investissement spécifiques et sollicités des subvention SCLACT Grand-Est.

Enfin, les premières pierres du nouvel ESAT Val de Briey et de sa cuisine centrale ont été posées, ayant pleinement occupé les équipes des ESAT de Piennes et de Briey qui fusionneront en 2024.

Il est à noter que l'équipe du patrimoine et les équipes de la direction financière nous ont soutenu tout au long de ces projets dont la dynamique se poursuivra en 2024.

## 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 la mise en place des représentant des personnes, de la formation de ceux-ci et du déploiement des instances mixtes, de nombreuses initiatives ont été mises en place en expérimentation avant de donner lieu à des pérennisations. 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 et leur permettre sur 2024 de participer plus activement à la démarche qualité par la mise en place d'un LEAN 5S. Des tutorats pour les nouveaux agents de production et les stagiaires organisés par des pairs sont en cours de création. Les agents de production ont intégré les groupes de travail (tant sur le plan de la production, que de la qualité et des activités socio-pro). Ils sont également sollicités par le biais de questionnaires lors de changements organisationnels et des questionnaires de satisfaction sont régulièrement diffusés.

# LA PREVENTION ET LA GESTION DES RISQUES

L'ensemble du pôle travail 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 questions de sécurité ont été tout particulièrement travaillées autour de la règlementation quant aux habilitations nécessaires : Habilitations électriques et habilitations à la conduite d'engin. L'année 2024, mettra en œuvre les décisions prises.

Il est enclenché un travail qui se déploiera en 2024 autour de la sécurité au travail, par la mise en place notamment d'audits spécifiques, et d'une réflexion autour du renforcement du port des EPI et des vêtements de travail.

## LES OUTILS AU SERVICE DE LA DEMARCHE QUALITE

#### **ESAT:**

La cartographie commune validée en 2022 a été mise en place sur tous les ESAT au cours de l'année 2023. Un ESAT, Lanciot, s'est doté d'une ressource en qualité par l'embauche d'un technicien qualité en juillet 2023.

Un investissement dans un outil de gestion de la veille réglementaire a été réalisé en juin 2023, ce qui permet d'alerter les Directions sur les évolutions réglementaires et garantir que les lois et réglementations en vigueur dans les différents secteurs d'activités sont respectées.

Les deux ESAT certifiés : VDL et VLM ont renouvelé leur certification ISO 9001 Version 2015 pour une durée de 3 ans.

Le niveau de SMQ reste très variable selon les ESAT et le travail de remise à niveau s'est poursuivi en 2023 notamment avec la mise en place des processus de management : LEADERSHIP, Gérer les risques et Améliorer.

La mise en place d'outils communs de gestion de la qualité (tableaux de bord, tableau de suivi de plan d'action, etc...) s'est poursuivie en 2023.

Le chantier entrepris sur la gestion documentaire 2022 se poursuit : la mutualisation des documents et choix de l'outil de support de gestion se fera sur l'année 2024.

#### EA:

Il est à souligner la conformité RABC validée par le cabinet CTC lors de l'audit du 3 juillet 2023 pour une durée de 1 an.

# CONCLUSION

« Vivre ensemble est une force » - Au sein de l'AEIM, nous croyons en la force de la diversité et en la richesse que chaque individu apporte à notre société. La considération, le respect et la détermination sont les piliers de notre action quotidienne. Nous nous efforçons de créer des espaces où chaque personne est valorisée, entendue et soutenue.

Le pôle Travail et Insertion Professionnelle témoigne comme ses pôles homologues de cette dynamique tant dans le déploiement de ses actions socio-professionnelles en faveur des personnes en situation de handicap que dans ses actions d'accompagnement par le travail.

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.

Je remercie chaque membre des équipes et administrateurs, pour leur pleine implication dans les évolutions à l'œuvre dans le champ de l'accompagnement par le travail mais surtout dans leur investissement auprès des personnes accompagnées, personnes pour qui notre travail prend sens.

Je remercie également au nom du pôle les services support du siège, qui viennent, silencieusement, au quotidien, nous aider dans toutes les dimensions que peuvent comporter la gestion d'établissements et services d'aide par le travail.



# Pôle Enfance, Education et Scolarisation

# BILAN DU TRAVAIL RÉALISÉ AU REGARD DU RAPPORT D'ORIENTATION

# DES NOUVELLES AVANCÉES POUR CONSTRUIRE UN ENVIRONNEMENT TOUJOURS PLUS INCLUSIF

# UN PARTENARIAT AVEC LA MUNICIPALITÉ DE NANCY POUR SOUTENIR LE DROIT À UN ACCUEIL PÉRISCOLAIRE

L'IME Carel de Vandoeuvre travaille depuis plusieurs mois avec les services de la municipalité de Nancy pour favoriser l'accessibilité aux services périscolaires aux enfants en situation de handicap.

Interconnaissance des services



- **5 visites** de sites périscolaires ont été réalisées pas l'équipe de l'IME de VANDOEUVRE et des PEP LOR'EST
- 2 visites de l'IME de Vandoeuvre et de l'une de ses unités d'enseignement externalisée par l'équipe de périscolaires de Nancy
- Avril 2024

**4 réunions** de présentation du projet aux directions des périscolaires

Harmonisation des ressources



Formation et sensibilisation des professionnels: Le mois de mai 2024 sera consacré à la sensibilisation de l'ensemble des professionnels au handicap. Des modules spécifiques en fonction de la situation d'accueil (TSA, TDAH, handicap visuel, auditif, ...) pourront être déployés.



Harmonisation des conditions matérielles d'accueil : Une malle pédagogique sera proposée dans chaque service périscolaire contenant le materiel de base adapté au handicap.

Communication et accessibilité



Partage entre les enfants accueillis : Réalisation d'une collection de pictogrammes de base par les enfants de l'IME Raymond Carel de Vandoeuvre et remise officielle aux services périscolaires.



**Fomalisation du partenariat :** Signature d'une convention de partenariat entre la Ville de Nancy et l'AEIM.

# LA FERMETURE DES ÉTABLISSEMENTS DE L'APAJH

L'association APAJH 54 assurait la gestion de plusieurs sites en Meurthe et Moselle accueillant des enfants confiés à l'aide sociale à l'enfance et notamment des enfants en situation de handicap. Les sites ont été fermés progressivement au cours de l'année 2024.

L'association AEIM s'est mobilisée au côté de ses partenaires pour élaborer des solutions d'accueil dans le cadre d'une cellule de crise dédiée. Ainsi, l'IME CAREL SNDP a déployé une unité qui accueillie six enfants uniquement sur les week-ends et les vacances scolaires. Une convention a été signée avec le département de Meurthe et Moselle et l'Agence Régionale de Santé.

# UNE OUVERTURE D'UNITÉ D'ENSEIGNEMENT ELÉMENTAIRE AUTISME SUR LA MUNICIPALITÉ DE TOUL

L'AEIM a répondu à un appel à projet relatif à la création d'une UEEA sur l'Ecole Elémentaire Saint Evre sur la commune de Toul, en partenariat avec l'association Saint Camille.

Ce nouveau service peut accueillir jusqu'à dix enfants âgés de 6 à 11 ans et présentant des troubles du spectre autistique. Des professionnels éducatifs et thérapeutiques exercent quotidiennement au coté d'un enseignant de l'éducation nationale.

# LA CITE 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.

Le cabinet In Situ a été retenu pour une Assistance à Maître d'Ouvrage. De nombreuses réunions ont été initiées dans de multiples formats : comité de pilotage, groupe de travail avec les professionnels etc...

# LE DÉPLOIEMENT DU DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT MÉDICOÉDUCATIF – POINT D'ÉTAPE

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 du décret de mise en œuvre est attendue pour le moi de mai 2024.

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



#### L'ADAPTATION DU CADRE ARCHITECTURAL

#### L'ACHÈVEMENT DES TRAVAUX DE L'IMEDEJEANL'HÔTEDELUNÉVILLE

Les professionnels de l'IME Jean L'hôte accueillent les enfants sur trois sites depuis le début des travaux en 2022 :

- ► 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 se sont achevés au 1er trimestre de l'année 2023 et les professionnels et les enfants retrouvent un établissement remarquable et adapté aux enjeux à venir à la mi-mai 2024.

#### UN PROJET DE CRÉATION D'UN GYMNASE AU SEIN DE L'IME CAREL DE VANDOEUVRE

Les travaux du gymnase ont démarré au cours de l'année 2023. Le gymnase sera ouvert aux acteurs institutionnels de la ville de Vandoeuvre pour favoriser la mixité et le vivre ensemble.

Les travaux s'achèveront à l'automne 2024.

#### DE NOUVELLES RÉFLEXIONS SUR L'ADAPTATION ARCHITECTURALE DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES

Des réflexions d'aménagement des espaces sont engagées sur les sites de Briey et Vandoeuvre pour permettre le regroupement des services au sein des dispositifs d'accompagnement médico-éducatifs.

Aussi, d'autres réflexions sont également initiées sur le site de Chenières pour l'aménagement de l'unité pour enfants en situation de polyhandicap.

# LA PETITE ENFANCE, UN ENJEU PREMIER

#### UN PROJET DE CRÈCHE ACCESSIBLE, OUVERT À TOUS ET ADAPTÉ AUX ENFANTS EN SITUATION DE HANDICAP

L'association AEIM travaille à la création d'une crèche multi-accueil d'une capacité d'une quarantaine de places, ouverte sur le territoire et adapté à l'accueil et l'accompagnement des enfants en situation de handicap. Un comité de pilotage avec l'ensemble des acteurs se réunira au second trimestre 2024 pour préciser le calendrier. Cette crèche se situera en proximité du Village

Michelet sur le plateau de Haye.

L'accueil et l'accompagnement d'un enfant en situation de handicap reposera sur un triptyque indissociable :

- L'identification des besoins et des particularités de l'enfant
- Des locaux accessibles et adaptés aux particularités sensorielles
- ▶ Des professionnels formés et accompagnés dans la mise en œuvre des adaptations

L'opération Brioches 2024 a permis de lever des fonds complémentaires pour soutenir la création de cette crèche et permettra d'offrir un environnement parfaitement adapté aux besoins des enfants.

# LAPLATEFORMEDECOORDINATION 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.

L'ARS Grand-Est a publié un appel à projet pour l'ouverture du PCO 7-12 ans. L'association AEIM s'est associée avec plusieurs partenaires et notamment les PEP LOR'EST et l'OHS DE LORRAINE pour proposer une réponse territoriale de proximité. L'AEIM s'est positionnée pour assurer le pilotage d'une antenne sur le Lunévillois et une antenne sur le territoire Val de Lorraine et Terres de Lorraine.

# **RESSOURCES HUMAINES**

#### LES MOUVEMENTS DE CADRES DE DIRECTION

Les années 2023-2024 ont vu la réalisation de plusieurs promotions et mutations internes sur des fonctions d'encadrement.

- Florence BECQUART sur la fonction de directeur adjoint de l'IME Ecole Spécialisée Jean L'hôte à Lunéville.
- Caroline MARTINAUD est promue directrice du dispositif d'accompagnement médico-éducatif du territoire de Briey.
- ► Emma ZIEGLER est promue directrice adjointe du dispositif d'accompagnement médico-éducatif du territoire de Briey.
- Olivia I AURENT sur la fonction de chef de service de l'IME de Chenières
- ▶ Youcef BOUSSERA sur la fonction de chef de service de l'IME de Chenières.

Plusieurs professionnels ont également rejoint l'association sur des fonctions d'encadrement au cours de l'année 2023 et sur le premier semestre 2024.

► Chloé WARIN sur la fonction de chef de service de l'IME Les Orchidées de Briey

## LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le plan de développement des compétences a concerné 301 professionnels du pôle Enfance, Education et Scolarisation en 2023, soit 599 départs en formation pour un total de 6 588 heures de formation.

Des professionnels de l'IME Jean L'hôte ont travaillé à la création d'un programme de formation interne pour l'accompagnement des enfants présentant des troubles du spectre autistique. Celle-ci a été soutenue par le service formation de l'association et est désormais ouverte à l'ensemble des établissements et services du pôle Enfance.

Par ailleurs, un professionnel de l'association a été formé à l'analyse des pratiques professionnelles pour tenir compte de l'évolution des besoins en la matière. L'analyse des pratiques professionnelles poursuit deux objectifs: l'un de formation individuelle et collective, l'autre de soutien aux professionnels. L'objectif de ces groupes vise la cohérence institutionnelle et s'intéresse à la conception éducative et à sa mise en pratique. En appui sur le vécu quotidien et les dynamiques que cela induit, l'analyse individuelle et collective favorise élaboration et distanciation, nécessaires à un positionnement adapté.

Une charte encadrant ses interventions a été rédigée. Il est désormais possible de solliciter le service formation pour bénéficier de ses interventions.

# Glossaire

Sigles Dénominations

AAH Allocation Adulte Handicapé

ADEF Réseau d'EHPAD
AG Assemblée Générale

ALAGH Association Lorraine d'Aide aux personnes Gravement Handicapées

ALSMT Association Lorraine De Santé En Milieu De Travail

AP Agent de Production

APAJH Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés

APASMP Association pour la Promotion des Actions Médico-Sociales Précoces

APPV Assistant aux Projet et Parcours de Vie

APUP Activités Physiques Utilitaires et Professionnelles

ARS Agence Régionale de Santé

**ASLV** Association Services Loisirs Vacances

BDESE Base de Données Économique, Sociales et Environnemental

**BPALC** Banque Populaire Alsace Lorraine Champagne

C360 Communauté 360
CA Conseil d'Administration

CAMSP Centre d'Action Médico-Sociale Précoce
CAP'S Carrefour d'Accompagnement Public Social

CARSAT Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé du Travail

CDAPH Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

CDD Contrat à Durée Déterminée
CDI Contrat à Durée Indéterminée

CDCA Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie

CEGIDD Centre Gratruit d'Information, de Dépistage et de Diagnostique

CHR/CHRU Centre Hospitalier Régional/ Centre Hospitalier Régional Universitaire

CMQAI Campus Métier Qualification Autonomie et Inclusion

CODIR Comité de Direction

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
CRPGE Centre de Ressources Polyhandicap Grand-Est

CSE Comité social et Economique

CSAPA Centres de Soin, d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie

CVS Conseil de la Vie Sociale

DAME Dispositif d'Accompagnement Medico-Educatif
DARI Document d'Analyse du Risque Infectieux

DEA Dispositif d'Emploi Accompagné

DREETS Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

**EA** Entreprise Adaptée

EAM Etablissement d'Accueil Médicalisé
EANM Etablissement d'Accueil Non Médicalisé

EBE Excédent Brut d'Exploitation

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

ESAT Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail

ESMS Etablissements sociaux et médico-sociaux

**ETTED** Équipe Territoriale pour les Troubles Envahissants du Développement

FADV Fondation des Aveugles et des Déficients Visuels

FALC Facile A Lire et à Comprendre
FAM Foyer d'Accueil Médicalisé

FATEA Fond d'Accompagnement à la Transformation des Entreprises Adaptées

FATESAT Fond d'Accompagnement de la Transformation des ESAT

FESAT Foyer d'hébergement pour travailleurs d'ESAT

Sigles Dénominations

FO Foyer d'Hébergement
FO Foyer Occupationnel

FV Foyer Vie

GEVA Guide d'evaluation des cesoins de compensation de la personne en situation de handicap

GHEMM Groupe Hospitalier de l'Est de la Meurthe-et-Moselle

HAS Haute Autorité de Santé

HS Hors Service

IFCS Institut de Formation des Cadres de Santé
IGAS Inspection Générale des Affaires Sociales

IME Institut Médico-Educatif

ISM Institut des Sourds de la Malgrange
MAS Maison d'Accueil Spécialisée

MDPH Maison Départementale des Personnes Handicapées
MJMP Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs

MMH Meurthe-et-Moselle Habitat

M2 MOSS Master 2 Management des Organisations Sanitaires et Sociales

NBTECH Nancy-Brabois Technopôle
OB Opération Brioches
OCTIME Logiciel de Badgage

ODDS Observatoire Départemental du Dialogue Social

OHS Office d'Hygiène Sociale
PAG Projet Associatif Global

PCO Plateforme de Coordination et d'Orientation

PCPE Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées
PEP Lor'Est Association Territoriale des Pupilles Enseignement Public

PHV Personnes Handicapées Vieillissantes

PMI Indice composite montrant l'évolution des conditions manufacturières

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

RABC Risk Analysis Biocontamination Control

RAPH Réseau d'Accompagnement des Personnes Handicapées vieillissantes

RDV Rendez vous

RGPD Règlement Général sur la Protection des Données

RSE Responsabilité Sociétale des Entreprises

RH Ressources Humaines

SAMSAH Service d'Accompagnement Médico-Social pour personnes Adultes Handicapées

SAVS Service d'Accompagnement à la Vie Sociale

SESSAD Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile
SIRH Système d'Information Ressources Humaines

SMQ Système de Management de Qualité

SPDA Service Public Départemental de l'Autonomie

SPS Soins Pour les Soignants

SSESD Service de Soins et d'Education Spécialisée à Domicile

SST Sauveteur Secouriste du Travail

S3A Symbole d'Accueil, d'Accompagnement et d'Accessibilité
TDAH Trouble déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité

TH Travailleur Handicapé

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
UEEA Unité d'enseignement élémentaire autisme
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

UR Unité Résidentielle

URAPEI Union régionale des associations de parents et amis de personnes handicapées mentales

