

Rapport d'activité 2022

ASSOCIATION LES PEP 69/ML

DIRECTION GÉNÉRALE

SOMMAIRE

RAPPORT MORAL DU PRÉSIDENT.....4

INTRODUCTION DU DIRECTEUR GENERAL.....8

– Les chiffres clés de 2022 9

LA DYNAMIQUE ASSOCIATIVE 11

Le bureau de l'association 11

Les commissions associatives 12

Le conseil d'administration..... 13

La Modification des statuts 15

Le GCSMS ARRPA..... 15

FUSION ABSORPTION DE L'ASSOCIATION DU CENTRE BOSSUET 16

L'ECRITURE DU PROJET ASSOCIATIF 17

Le processus engagé 17

La journée associative 18

L'ACTIVITE DU SIEGE SOCIAL..... 19

Organigramme du siège effectif au 23 mai 2023..... 20

Les chantiers transverses en 2022..... 21

Les points d'attention sur les RH en 2022 22

LE PROJET SANTE NUMERIQUE REGIONAL 24

L'ACTIVITE DES TROIS SECTEURS 25

Tableau récapitulatif de l'ensemble de l'activité..... 26

Focus sur le GCSMS ARRPA..... 27

– Secteur Handicap sensoriel Troubles du Neuro

Développement & Protection de l'enfance..... 29

Dispositif sensoriel..... 29

Dispositif TND 29



IFMK DV	30
Dispositif Protection de l'enfance.....	30
– Secteur DITEP	32
Le DITEP de Givors	32
Le DITEP de Gerland	33
Le DITEP de Villeurbanne.....	33
– Secteur régional, Développement, Formation & PESP	35
Centre Technique régional pour la deficiance visuelle... 35	35
ERHR AuRA	36
La Communauté 360 du Rhône et de la Métropole de Lyon	36
Le centre de formation	37
L'EAJE Pépilou	37
Le projet Mentorat	38
Le projet mobilité internationale.....	38
LES RESEAUX & LES PARTENARIATS	39
L'URPEP & l'ARPEP.....	39
Focus sur quelques réseaux.....	40
PERSPECTIVES	42



RAPPORT MORAL DU PRÉSIDENT

RETOUR SUR L'ANNÉE 2022

Le 17 mai 2022, le nouveau conseil d'administration issu de l'assemblée générale me désignait Président de notre association départementale des PEP du Rhône et de la Métropole de Lyon. Installé dans cette fonction depuis un an je me dois de vous présenter le bilan de l'année écoulée et les orientations à venir.

Avant de vous présenter la vie de notre association départementale PEP 69/ML, je veux saluer l'engagement de tous, administrateurs, membres du bureau, directeur général, CODIR, direction des établissements et services, médecins et salariés. C'est grâce à vous, toutes et tous, que notre association travaille, s'adapte, recherche les meilleures réponses aux besoins des populations et rayonne sur les différents territoires du département et de la Métropole de Lyon, voire d'un petit secteur géographique du département de l'Ain.

Il y a un an mon prédécesseur, Jacky Bernard, annonçait la mise en réflexion de notre projet associatif. Il est aujourd'hui finalisé. Il vous sera présenté dans quelques minutes au cours de cette assemblée générale.

Pensé, débattu, rédigé, amendé, enrichi, avec les administrateurs, les cadres et les professionnels de notre association, mais aussi des parents, dans le cadre de deux « cafés des familles », il est le signe d'une démarche participative volontariste de la part de notre association. La journée associative du 8 octobre dernier, rassemblant près de 400 personnes dans un travail collectif autour de ce projet, symbolise cette volonté de construire en commun.

Ce projet nous rassemble autour de 4 piliers, citoyenneté, égalité, laïcité et solidarité. Ce sont nos valeurs fondatrices, indissociablement liées entre elles, car aucune ne saurait prétendre, à elle seule, être notre idéal sociétal.

Avec ce projet nous affirmons clairement un objectif de transformation sociale en mobilisant le pouvoir d'agir des personnes accompagnées, la participation des familles et l'innovation sociale, visant une évolution de nos interventions, au bénéfice d'une démarche inclusive.

Ce projet constitue notre identité, il est une boussole collective.

Il nous rassemble, il doit nous permettre de mieux travailler ensemble, dans un temps où notre secteur professionnel est bousculé par l'apparition de nouveaux concepts. Notamment une approche centrée sur la personne et son parcours de vie, interrogeant de fait la place de nos institutions. Autour de ce travail de transformation de l'offre s'ouvre un chantier considérable. Pour ne pas subir nous voulons être acteurs, en apportant nos expériences, notre singularité, en osant porter des plaidoyers. Nous sommes attachés aux droits des personnes. Toutes doivent trouver une réponse à leurs besoins. La diversité de nos établissements et de nos services forme une grande richesse qui doit encore mieux permettre que les expériences des uns enrichissent celles des autres. Il y a lieu d'intensifier le débat entre, gouvernance associative et professionnels, établissements et services, en associant les personnes accompagnées et leurs familles.

Il y a sans doute de nouveaux espaces à imaginer pour élaborer de nouvelles pratiques professionnelles. Nous le découvrirons en chemin et nous trouverons ensemble les bonnes adaptations. Au cours de l'année à venir nous devons nous rassembler au tour de ce projet associatif pour le faire vivre.

Avec les familles et les personnes accompagnées, le fonctionnement des CVS a toute son importance. Comme vous le savez, depuis maintenant quasiment une année, la fonction d'administrateur référent a été précisée. Ce représentant du conseil d'administration, participe activement au CVS et peut-être une personne ressource sur les enjeux qui entrent dans le domaine de la politique associative.

Pour réussir cette transformation de l'offre, l'impulsion donnée par un management de proximité, est incontournable. Comme il le sera aussi dans l'évolution de notre organisation. En effet il ne faut pas que nos professionnels dans le quotidien doutent et soient isolés.

C'est avec nos professionnels, à partir de leurs préoccupations qu'il convient parfois de consolider des pratiques et d'autres fois engager des processus d'évolution et d'innovation.

L'attention portée à la qualité de vie au travail fait l'objet d'une commission de travail en présence d'administrateur. Cette attention nous la partageons avec les instances représentatives du personnel. Notre association assume le dialogue social avec responsabilité et engagement, dans le sens de l'intérêt général pour le mieux-être de toutes et tous.

Depuis la dernière assemblée générale nous avons pris des décisions lourdes. Elles l'ont été dans le respect du droit et accompagnées de nos valeurs. Notre Directeur Général, Nicolas Eglin, a agi de manière juste. Au-delà des mesures prises, les protocoles, notamment concernant le harcèlement sous toutes ses formes ont été réactualisés. Toutes les situations de ce type demeurent inacceptables.

En matière de recrutement tous les postes de cadres sont pourvus. Nous nous en félicitons. S'agissant des autres professionnels nous constatons la vacance de postes et un déficit de candidats. Nous sommes conscients de l'impact très négatif dans le quotidien des établissements. Il s'agit de la plus grave crise des métiers du secteur médico-social. En septembre 2022, en France, 50.000 personnes manquaient dans les établissements du secteur. C'est un combat quotidien des directeurs pour assurer la permanence et la continuité de service. Les remplacements par des personnes issues des entreprises de travail temporaire, ou en CDD, pèsent dans nos budgets et notre fonctionnement. Même si cette situation touche tous les secteurs de notre économie, les métiers de notre secteur professionnel, sont peu valorisés, avec des rémunérations trop faibles. A cela Il s'ajoute les oubliés du Ségur. Ils restent à ce jour sans revalorisation de leurs rémunérations. Avec les partenaires associatifs nous alertons nos tutelles.

Engagé par mon prédécesseur en 2022, l'absorption de l'association Bossuet est réalisée depuis le 1^{er} janvier 2023.

Une vingtaine de professionnels exerçant en CMPP et SESSAD ont rejoint notre association. Paul Monot et Jean Marie Perreau, respectivement ex-Président et administrateur sont venus enrichir notre CA. Nous nous félicitons de leur présence. Comme nous nous félicitons de l'arrivée des professionnels du CMPP et SESSAD. Ils viennent avec leur histoire professionnelle, leurs valeurs et leurs compétences élargir notre offre dans le centre de l'agglomération Lyonnaise.

En avril dernier notre conseil d'administration a validé les nouveaux projets de nos DITEP (La Cristallerie, Maria Dubost et Villeurbanne/Duchère). Ils sont constitués d'un socle commun aux trois dispositifs, et d'une partie spécifique, prenant en considération à la fois les particularités de chacun et également les besoins de leur territoire géographique. Nos trois DITEP disposent d'un projet ambitieux, marquant notre volonté d'une transformation de notre offre, grâce des accompagnements diversifiés, mettant au centre de leurs préoccupations les parcours des jeunes, l'implication des familles, la dimension soignante, et une démarche inclusive autant que possible. Deux de nos DITEP disposent pour les jeunes accompagnés d'un plateau de préformation professionnelle susceptible d'être ouvert à des partenaires. Ces DITEP devront progressivement rayonner sur les territoires et constituer des ressources pour nos partenaires. Je remercie les professionnels de tous les établissements qui se sont massivement inscrits dans la réflexion et l'élaboration du projet. Ce projet est à disposition de tous sur le site internet de notre association.

Il y a quelques semaines, l'ARS nous a notifié nos frais de siège. Pour la première année depuis 2018, celui-ci est officiellement financé. Le pilotage des établissements et services sera conforté. Après avoir mis en place les fonctions, administratives et financières, ressources humaines nous poursuivrons le développement d'autres fonctions « support » venant en soutien aux établissements notamment, par le déploiement d'une démarche qualité de nos établissements et services et par la préparation de leur évaluation.

Notre conseil d'administration est très attaché à notre secteur de la protection de l'enfance.

Situer sur le champ de la prévention il constitue une offre unique et singulière en direction de jeunes adolescents en difficulté et un soutien aux familles. L'accueil des jeunes « mineurs non accompagnés » à Vernay apporte une réponse pertinente et facilite leur parcours inclusif dans des

dispositifs de formation. Nous restons mobilisés même si ce dispositif reste budgétairement déficitaire malgré une progression des financements accordés à la suite d'une prise en compte du département du Rhône.

Depuis quelques mois nous sommes entrés dans une phase de renégociation de notre CPOM avec l'ARS. C'est une étape importante pour notre association. Je rappelle qu'il concerne 80 % de notre activité et représente plus de 20 millions d'euros.

Je souhaiterais terminer ce bilan en rappelant l'importance pour notre association d'être au plus près des populations et de leurs besoins pour développer nos actions. Un enjeu qu'il est de plus en plus difficile de faire vivre au sein de la métropole de Lyon. En effet, le prix de plus en plus élevé de l'immobilier devient un obstacle à notre implantation au cœur de la cité. Cette préoccupation pour notre avenir doit nourrir un travail d'anticipation à développer avec nos partenaires associatifs. Un travail partenarial essentiel à la sécurisation de nos projets.

En conclusion, je vous remercie de votre attention, mais surtout de vos engagements quotidiens au sein des PEP du Rhône et de la Métropole Lyonnaise. Grâce, à vous, toutes et tous, quelque que soit votre fonction, vous agissez chaque jour, avec conviction et bienveillance, auprès des personnes accompagnées et leurs familles, en vue d'une société davantage inclusive.

Je vous donne rendez-vous l'an prochain, en 2024 pour le centenaire de notre association départementale. Un centenaire que nous préparons dès à présent et qui je l'espère sera un évènement marquant.



Bernard Bochard
Président de l'Association Les PEP 69/ML

INTRODUCTION DU DIRECTEUR GENERAL

RETOUR SUR L'ANNÉE 2022

Le présent rapport d'activité présente l'ensemble de l'activité de l'association Les PEP 69/ML pour l'année 2022. Il est complémentaire des différents rapports d'activités rédigés par les équipes de chaque établissement et service de l'association.

La crise sanitaire a encore impacté les activités tout au long de l'année en 2022, avec toutefois un allègement progressif des contraintes au dernier trimestre. Même si notre organisation a fait preuve de beaucoup de résilience tout au long de cette crise, il faut pleinement mesurer l'investissement des équipes, l'épuisement des professionnels et l'impact sur la santé mentale des jeunes que nous accompagnons. L'application inégalitaire des revalorisations salariales du Ségur de la santé, la crise du sens ressentie par beaucoup de professionnels, et les difficultés de recrutement qui en résultent, tout cela contribue à déstabiliser les équipes et les fonctionnements.

Nous avons fait face en 2022 à des situations complexes dans plusieurs de nos structures. Des réponses d'urgence, parfois difficiles à appliquer, associées à des accompagnements sur la durée ont permis de retrouver des fonctionnements plus sereins, mais néanmoins fragiles.

Le travail collectif engagé pour l'écriture de notre projet associatif a proposé des pistes d'évolution autour du sens de notre action, de notre raison d'être, de la qualité de vie au travail, et de nouvelles pratiques organisationnelles.

Ce projet doit nous permettre d'adapter nos réponses aux nouvelles attentes des jeunes, des adultes et de leurs familles que nous accompagnons au quotidien.



2022 a aussi été consacrée à la fusion absorption de l'Association du Centre Bossuet et à l'intégration du CMPP et du SESSAD au sein de notre organisation. C'est un projet qui a été mené à terme dans un délai très serré. Je profite de ce rapport d'activité 2022 pour souhaiter la bienvenue aux équipes de ces deux nouvelles structures, et à tous les professionnels qui nous ont rejoints en ce début d'année 2023 au sein des PEP 69/ML.

Nicolas EGLIN
Directeur Général de l'Association Les PEP 69/ML

Les chiffres clés de 2022

L'ASSOCIATION EST STRUCTUREE EN 3 SECTEURS D'ACTIVITE ORGANISES EN DISPOSITIFS :

- Handicap sensoriel, Troubles Neurodéveloppementaux (TND), Protection de l'enfance
- Dispositifs ITEP
- Secteur Régional - Développement et Politiques Éducatives et Sociales de Proximité

Au 1^{er} janvier 2023, cela représente 16 arrêtés d'autorisation de structures sociales et médico-sociales concernant 25 unités fonctionnelles ; complétés par un établissement d'accueil du jeune enfant, une communauté 360, un centre de formation, une participation à un GCSMS et des activités complémentaires (mentorat, mobilités internationales).

SUR LE SECTEUR MEDICO-SOCIAL :

- 3 DITEP intégrant 3 SESSAD avec 3 PCPE et 1 EMAS
- 1 IME et un 1 SESSAD
- 1 CAMSP DS avec un PCPE
- 1 S3AS
- 1 IFMK DV
- 1 CTRDV et 1 ERHR
- 1 CMPP et 1 SESSAD

SUR LE SECTEUR PROTECTION DE L'ENFANCE :

- 2 internats sociaux scolaires
- 1 SAMNA avec 1 MNA PASS et 1 MNA SAS

MAIS AUSSI SUR D'AUTRES DOMAINES D'ACTIVITES :

- 1 EAJE
- 1 Communauté 360
- 1 Centre de formation
- Une participation au GCSMS ARRPAAC (Accompagnement Réadaptation Répit Post AVC et cérébro-lésés)
- Un projet mentorat
- Un projet mobilités internationales

LES EVOLUTIONS DE 2022 :

- Processus d'absorption de l'Association du Centre Bossuet finalisé au 1^{er} janvier 2023
- Premiers accompagnements de l'accueil de jour du GCSMS ARRPAAC
- Lancement des 2 projets mentorat et mobilités internationales

Au 1^{er} janvier 2023, une capacité de 956 places autorisées et financées d'accueil en internat, semi-internat et en ambulatoire pour une file active cumulée de près de 2000 personnes accompagnées en 2022 pour l'ensemble des structures, sans compter l'impact du CTRDV qui intervient auprès de 650 jeunes, la Communauté 360 auprès de 215 personnes, et le MNA Pass pour 100 jeunes.

Quelques éléments financiers :

24,6 MILLIONS D'EUROS DE BUDGET EN 2022

- 740.000 € de crédits 2022 (application des accords Ségur / Laforcade)
- 333.500 € de crédits 2022 pour financement de la revalorisation de la hausse du point
- Des crédits non reconductibles (CNR) de l'assurance maladie, du département du Rhône et de la Métropole de Lyon obtenus pour le financement :
 - Des indemnités conventionnelles de départ en retraite des salariés
 - Des gratifications stagiaires
 - Des départs en formation
- Des financements sur projet et en particulier :
 - De la FGPEP (2 projets innovants)
 - De la Fondation Cérès (pour la mise en place d'un projet « capsules vidéo » porté par le CTRDV en partenariat avec l'ANPEA)
 - De l'ARS AuRA dans le cadre de l'appel à projets Santé numérique en ESMS (3^e grappe comprenant les structures des associations PEP 15 / PEP 63 / Association Centre Bossuet et le dispositif Protection de l'enfance PEP 69/ML)
 - De la CNSA pour la création d'un Parc d'aides techniques en Communication Alternative et Augmentée (porté par l'ERHR AuRA avec l'appui du projet RECATT du CTRDV)

L'ASSOCIATION RASSEMBLE PLUS DE 430 SALARIES POUR 340 ETP EN CDI AU 01/01/2023

LA DYNAMIQUE ASSOCIATIVE

Bureau, commissions & conseil d'administration

L'organisation générale de la gouvernance associative prend appui sur les instances statutaires (Bureau, CA et AG) ainsi que sur des commissions associatives de travail, ouvertes aux administrateurs, avec la présence de permanents de l'association.

En 2022, le statut d'administrateur référent a été renforcé à travers un référentiel qui en précise les missions et le périmètre d'action.

Plusieurs séquences de travail ont été consacrées à l'écriture du projet associatif 2023-2028, qui sera adopté lors de l'assemblée générale de 2023.

LE BUREAU DE L'ASSOCIATION

Constitué de 14 administrateurs, d'horizons professionnels divers, particulièrement constants et engagés dans les différentes commissions, le bureau contribue à alimenter les orientations du Conseil d'administration et densifier la réflexion permanente de l'association sur ses engagements.

Le bureau s'est réuni sur 11 demi-journées de janvier à décembre 2022.

Il a notamment :

- Élaboré et organisé le fonctionnement des différentes commissions au cours de l'année,
- Débattu et voté les différentes décisions prises par les commissions,
- Travaillé sur la mise en conformité des statuts et la rédaction du règlement intérieur, via les réunions des groupes de travail dédiés,
- Finalisé le profil de « l'administrateur référent » et a élaboré la liste des administrateurs référents pour 2022,

- Donné les orientations pour le travail mené avec les cadres concernant la transformation de l'organisation,
- Continué le travail engagé sur la réécriture du projet associatif,
- Décidé des ajustements à mener pour le projet de fusion avec l'association Centre Bossuet,
- Préparé la journée associative du 08/10/22 et suivi l'organisation des différents séminaires (cadres, CODIR...),
- Proposé au CA les modifications du Document Unique de Délégation,
- Suivi le développement du projet ARRAC,
- Étudié la faisabilité d'un projet de dispositif sensoriel,
- Validé la mise en place du projet fédéral de Mentorat au niveau du SAMNA, et étudié sa faisabilité au niveau des établissements et services des secteurs handicap et DITEP.

LES COMMISSIONS ASSOCIATIVES

LA COMMISSION D'ACTION SOCIALE

La commission d'action sociale se réunit chaque mois. Deux administrateurs - Michel Gurgo et Patrick Malfray - ont remplacé André Demeure et Alain Règue qui ont quitté le CA en 2022.

- Quinze élèves des écoles de Lyon 8° et de Lyon 1° ont été aidés pour leur départ en classes transplantées.
- Un étudiant de l'IFMK DV a pu réaliser un projet sportif et un autre a pu faire son stage de dernière année au CREPS de Reims.
- L'association La Passerelle a pu reprendre ses activités sportives pour des jeunes en situation de handicap dont des déficients visuels.
- Quatre jeunes du SAAAS ont bénéficié d'aides indispensables à leur vie quotidienne.
- Le Tournoi de Torball a pu se tenir à Dardilly avec une aide à l'achat de nourriture et boissons pour les jeunes participants.

C'est ainsi que 1.078 € ont été attribués dans le cadre de la solidarité et 9.193,90 € sur les fonds dédiés DV.

LA COMMISSION « PROSPECTIVE -PROJETS »

Elle s'est réunie en mars et en septembre 2022.

Elle a travaillé notamment sur les pistes suivantes :

- Le projet de pôle ressources 01, en lien avec le Sessad Bellevue,
- L'appel à projets d'UEMA Métropole de Lyon,
- Le projet de dispositif ressources CAA (réponse à l'AAP CNSA)
- Le projet d'équipe mobile pour la scolarisation des élèves polyhandicapés, en lien avec une SV (suite de la réunion organisée par la CAF)
- Le projet autour du mentorat
- Le projet régional autour de la mobilité internationale
- Le projet d'équipe mobile d'appui à la scolarisation protection de l'enfance
- L'appel à projets dispositifs d'accueil MNA Métropole de Lyon

A partir de juin 2022, un travail significatif a été engagé autour du projet de fusion absorption de l'Association du Centre Bossuet, mettant un peu en retrait l'engagement collectif sur les autres dossiers.

LA COMMISSION RH

Au cours de l'année, elle a abordé les sujets suivants :

- Le déploiement du forfait jours et la mise en place effective de l'annualisation du temps de travail
- Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) 2022
- Les mesures de prévention relatives aux agissements et propos sexistes
- L'étude de plusieurs fiches de poste (dont les postes de RAF, directeur du dispositif Protection de l'Enfance)
- L'étude des revalorisations salariales (Segur, Laforcade)
- L'étude des contentieux

LA COMMISSION PATRIMOINE FINANCES

Sujets traités en 2022 :

- Diagnostic du site identifié pour le rassemblement du dispositif sensoriel (Bron), par le groupe Flores,
- Point sur le projet annexe du DITEP La Cristallerie,
- Présentation de la situation financière globale de l'association par l'expert-comptable,
- Présentation des PPI pour l'année 2023

LA COMMISSION HAPI

En 2022, la commission a articulé son travail sur le rapprochement avec l'association Espace Seniors Duchère Ensemble (ESDE), présidée par Anne Bousquet, et la poursuite du projet d'habitat partagé inclusif.

Le rapprochement entre les deux associations a été formalisé par une convention.

Elle a repris la réflexion initiale d'une implantation à proximité du DITEP de Gerland, en partenariat avec la SACVL et envisagé de nouvelles pistes d'actions (dont des conférences débat, ...)

LA COMMISSION COMMUNICATION

Elle a travaillé autour de la création du journal « Solidaires » semestriel, avec l'appui de l'agence de communication « Résonnance Publique ». Un premier numéro autour de l'école inclusive est préparé en 2022 et sera publié en 2023. La commission a également travaillé sur la mise à jour du site internet des PEP 69/ML, et de la refonte des blogs RH et Bureau, pour une meilleure lecture par les personnels concernés.

LA COMMISSION CENTENAIRE

La commission centenaire, rebaptisée « Commission Anniversaire 1924-2024 » a réuni des administrateurs, des cadres et des salariés, afin de préparer l'année 2024 célébrant le centenaire de la création de l'association. Les discussions ont principalement évoqué : le programme prévisionnel des événements, la recherche de sources d'archives historiques de l'association, la question de l'implication des établissements et des familles, la liste des invités potentiels aux différents temps forts de l'année 2024.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration est composé de 26 administrateurs avec voix délibératives, de 4 représentants de partenaires associatifs avec voix consultatives, de 2 membres d'honneur avec voix consultative, et d'un invité permanent. A l'issue de l'assemblée générale ordinaire de mai 2022, le conseil d'administration a élu le bureau. Il est composé de 12 membres avec voix délibératives et de 3 membres associés avec voix consultatives.

Le conseil d'administration s'est réuni 4 fois en 2022 :

- En janvier, il a étudié et approuvé le projet d'établissement du CTRDV, a validé le projet Santé Numérique régional porté pour l'ensemble des ADPEP en AuRA. Il a également validé la régularisation du bail de l'IME à Montluel.
- En avril, il a validé la prolongation du CPOM jusqu'à fin 2023, a validé le règlement de fonctionnement du dispositif sensoriel, et a validé le projet de création ARPEP en AuRA
- En mai, à l'issue de l'assemblée générale ordinaire, il a élu le Bureau et a désigné Bernard Bochart à l'unanimité pour le présider.
- En juin, le président a présenté sa nouvelle feuille de route et a présenté le calendrier des instances associatives à venir. Le CA a également adopté le contrat d'engagement citoyen, qui sera désormais joint à chaque demande de financement. Le directeur général a présenté le projet expérimental CAA/CNSA (parc d'aide technique à la Communication Alternative Améliorée) ainsi que le programme prévisionnel de la journée associative du 8/10/22. Enfin, le CA a désigné les votants pour l'AG FGPEP du même mois.
- En octobre, il a fait le bilan de la Journée Associative, a désigné les administrateurs référents pour 2023-2025, et a pris connaissance du projet de Mobilité Internationale (porté par un chargé de projet : Dorian Bord).
- A l'issue de l'Assemblée Générale Extraordinaire du 5 décembre 2022, le CA a également approuvé le traité de fusion avec l'association du Centre Bossuet lors d'une session extraordinaire.

LISTE DES ADMINISTRATEURS DE L'ASSOCIATION SUITE A L'AG DE MAI 2022

MEMBRES invités permanents avec voix consultative			
CARRIERE	Philippe	Invité permanent	Inspecteur d'académie- directeur des services départementaux de l'Éducation Nationale
MEMBRES D'HONNEUR avec voix consultative			
BUISINE	Roger		
DEMEURE	André		
ADMINISTRATEURS élus avec voix délibérative dont membres du bureau			
1	BACHON	Frank	2020 Vice-Président
2	BERNADET	Arnaud	2022 1 ^{er} vice-Président
3	BERNARD	Jacky	2021 Administrateur associé au bureau avec voix consultative
4	BOCHARD	Bernard	2022 Président
5	BOCHRAWNA	Pascal	2022 Administrateur associé au bureau avec voix consultative
6	BREYSSE	Pierre	2022 Membre du bureau
7	BRUN	Françoise	2020 Vice-Présidente
8	BUCHAILLE	Annie	2022
9	COQUARD	Daniel	2021 Membre du bureau
10	FOULON	Chantal	2020 Membre du bureau
11	GOYARD	Muriel	2022
12	GURGO	Michel	2020 Administrateur associé au bureau avec voix consultative
13	KIEFFER	Christine	2020 Membre du bureau
14	LAPIERRE	Louis	2022 Secrétaire général
15	LINA GRANADE	Geneviève	2020
16	MALFRAY	Patrick	2020
17	MICHON	Philippe	2022
18	MIETTON	Pierre	2021 Secrétaire adjoint
19	PELLET	Jacky	2022 Trésorier
20	PEZET	Anne	2022
21	PINEDE	Jean-Claude	2020
22	REGUE	Alain	2020
23	THOMAS	Gilles	2021 Trésorier adjoint
24	TRUY	Éric	2020
25	TRALLERO	Thierry	2022
26	VINCENT	Mathilde	2022
COLLEGE DES ASSOCIATIONS ET PARTENAIRES AVEC VOIX CONSULTATIVE			
BROCHAND dit RENAUD	Eric	Les PEP 01	
TETE	Christian	JPA	
FOULON	Chantal	MAE	
HARKER	Heather	CA de l'UCBL LYON 1	

LA MODIFICATION DES STATUTS

Le projet de statuts retenu par le Conseil d'administration en juillet 2020, après plusieurs échanges avec la Fédération Générale des PEP, a été validé par le conseil fédéral et adopté en Assemblée Générale extraordinaire le 18 janvier 2022.

LE GCSMS ARRPA

Les PEP 69/ML participent au Groupement de Coopération Sociale et Médico-sociale, GCSMS- ARRPA (Accompagnement Réadaptation Répit Post AVC et cérébrolésés) constitué par le Centre Hospitalier spécialisé du Vinatier, l'association ARRPA présidée par le Professeur Gilles Rode - chef de service de médecine physique et de réadaptation de l'Hôpital Henry Gabrielle, l'association Notre Dame du Grand Port – la Familiale représentée par le père Bernard Devert, pour la création et la gestion d'une structure médico-sociale d'accompagnement de personnes victimes d'AVC en aval du sanitaire. Cet engagement a été porté par Arnaud Bernadet, qui a assumé l'administration déléguée jusqu'à l'ouverture de cette structure courant mai 2022. L'inauguration du bâtiment a eu lieu le 20 octobre 2022. L'administration déléguée est actuellement assurée par Louis Lapierre (voir en page 27).

FUSION ABSORPTION DE L'ASSOCIATION DU CENTRE BOSSUET

2 nouvelles structures au sein de l'association Les PEP 69/ML

Depuis le 1^{er} janvier 2023, l'association accueille les équipes du CMPP et du SESSAD Bossuet. Prenant appui sur un comité de pilotage composé de représentants des 2 conseils d'administration, du directeur de transition du CMPP et du SESSAD, de la DRH, du DAF et du DG des PEP 69/ML, le processus de fusion absorption de l'association du Centre Bossuet a été mis en œuvre en 6 mois à partir de juin 2022.

Le centre médico-psycho-pédagogique (CMPP) vise à accompagner l'enfant ou l'adolescent dans son environnement de droit commun. Il constitue un lieu privilégié de prévention des échecs scolaires, de la dérive sociale et de la psychiatrisation de souffrances dans la mesure où son action peut intervenir dès l'émergence des besoins de l'enfant, avant que ces derniers ne deviennent handicapants, invalidants ou envahissants. L'accompagnement du CMPP, permet aux enfants et aux familles de retrouver compétences et ressources à un moment crucial de rupture et de rétablir les connexions à tous les niveaux (pédagogiques, éducatifs, psychologiques, sociaux et familiaux). Il peut accompagner des familles du département du Rhône et de la Métropole de Lyon ayant un enfant de 0 à 20 ans.

Le SESSAD, avec un agrément de 15 places, répond aux besoins des enfants adolescents ou jeunes adultes de 4 à 20 ans, atteints de troubles spécifiques du langage et de la parole (TSLP), ou dysphasie.

Ce nouveau dispositif, composé du CMPP et du SESSAD, a intégré le secteur régional développement formation PESF des PEP 69/ML.



Le traité de fusion a été validé par les Assemblées générales des deux associations le 5 décembre 2022. Le transfert des agréments a été notifié par l'Agence régionale de Santé en date du 14 décembre 2022.

A l'occasion du CA du 14 mars 2023, une cérémonie a permis de signer officiellement et définitivement la version finale du traité de fusion.

L'ÉCRITURE DU PROJET ASSOCIATIF

Une démarche collaborative

Engagé depuis mai 2022, le travail sur la redéfinition du projet associatif va aboutir lors de l'assemblée générale du 23 mai 2023 avec l'adoption du document finalisé.

Retour sur une démarche collaborative qui a mobilisé tous les acteurs de l'association sur 12 mois.



LE PROCESSUS ENGAGÉ

Après une première phase de cadrage menée par le Conseil d'Administration et le bureau, plusieurs volontaires – professionnels de terrain, cadres, administrateurs, se sont mobilisés au sein des groupes de travail, mettant du temps, de l'attention et de l'implication dans le travail collectif. Avec l'appui précieux de Stéphanie Lucien-Brun de La fabrique à liens, ce travail a abouti à la rentrée de septembre 2022, d'abord à une mise en convergence entre groupes, puis à la cogitation de l'ensemble des personnes présentes à la journée associative, à partir des questions proposées par les groupes. A partir de tout ce matériau, début 2023, les deux "cercles d'écriture" : groupe restreint et collectif ont pu produire une première version du projet associatif, bonifiée et enrichie en bureau, puis complétée par un plan d'action. Des familles accompagnées et des représentants d'associations de parents ont aussi été mobilisés avec la proposition de participation à 2 cafés des parents.

Ouvert par un éditorial de la présidence, ce document se structure en 3 parties principales :

- Une partie "Affirmation des fondamentaux des PEP69/ML" : notre identité, nos actions, nos valeurs, une présentation de nos ancrages et références d'actions (le cadre international et des textes nationaux), les principes d'action qui nous guident et notre raison d'être.
- Une partie "Les 3 thèmes structurants de notre projet associatif", qui énonce nos ambitions sur les trois axes "Développement du pouvoir d'agir, participation des familles et des personnes", "Démarches inclusives, société inclusive", et "Innovation sociale, ingénierie sociale". Partie à laquelle se rattache la question du partenariat.
- Une partie autour de "Nos ressources et notre organisation" : équipes, ambition managériale, gouvernance, place dans le réseau fédéral, place sur le territoire et dans le réseau, militance, RSO et transformations à l'œuvre en sont le cœur.

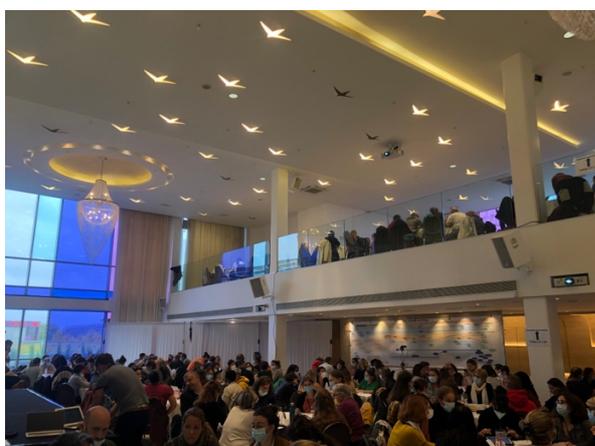
Un ensemble de contenus autour de "Notre relation à l'Éducation Nationale" – fil rouge tout au long du document - nourrit le projet en divers points.

LA JOURNEE ASSOCIATIVE

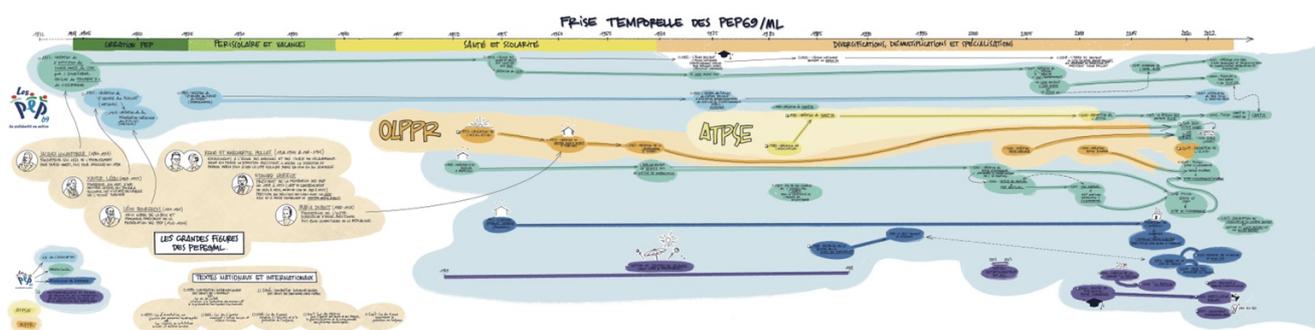
8 OCTOBRE 2022 : UNE JOURNEE CENTREE SUR LE PROJET ASSOCIATIF

L'organisation des journées associatives avait été stoppée du fait de la crise sanitaire. 2022 a été l'occasion de proposer un nouveau rendez-vous à l'ensemble des salariés et des administrateurs de l'association. Après un temps de lancement, et de mise en avant des travaux du CSE et de la démarche QVT, l'association a fait le choix de proposer à tous de participer aux travaux d'élaboration du projet associatif.

Réparties sur 40 tables de 10 personnes, avec l'appui de membres des groupes de travail, les personnes présentes ont ainsi travaillées ensemble, en autonomie, autour de différentes questions en lien avec les 3 axes du projet associatif. Après un temps de reprise effectué par Amaro Carbajal, la demi-journée s'est clôturée avec un buffet convivial permettant de prolonger les échanges.



A l'occasion de cette journée, avec l'appui de Lucas Cicéron, Facilitateur graphique, une frise temporelle a permis de prendre connaissance des grandes figures de l'association et de plusieurs évènements constitutifs de son histoire.



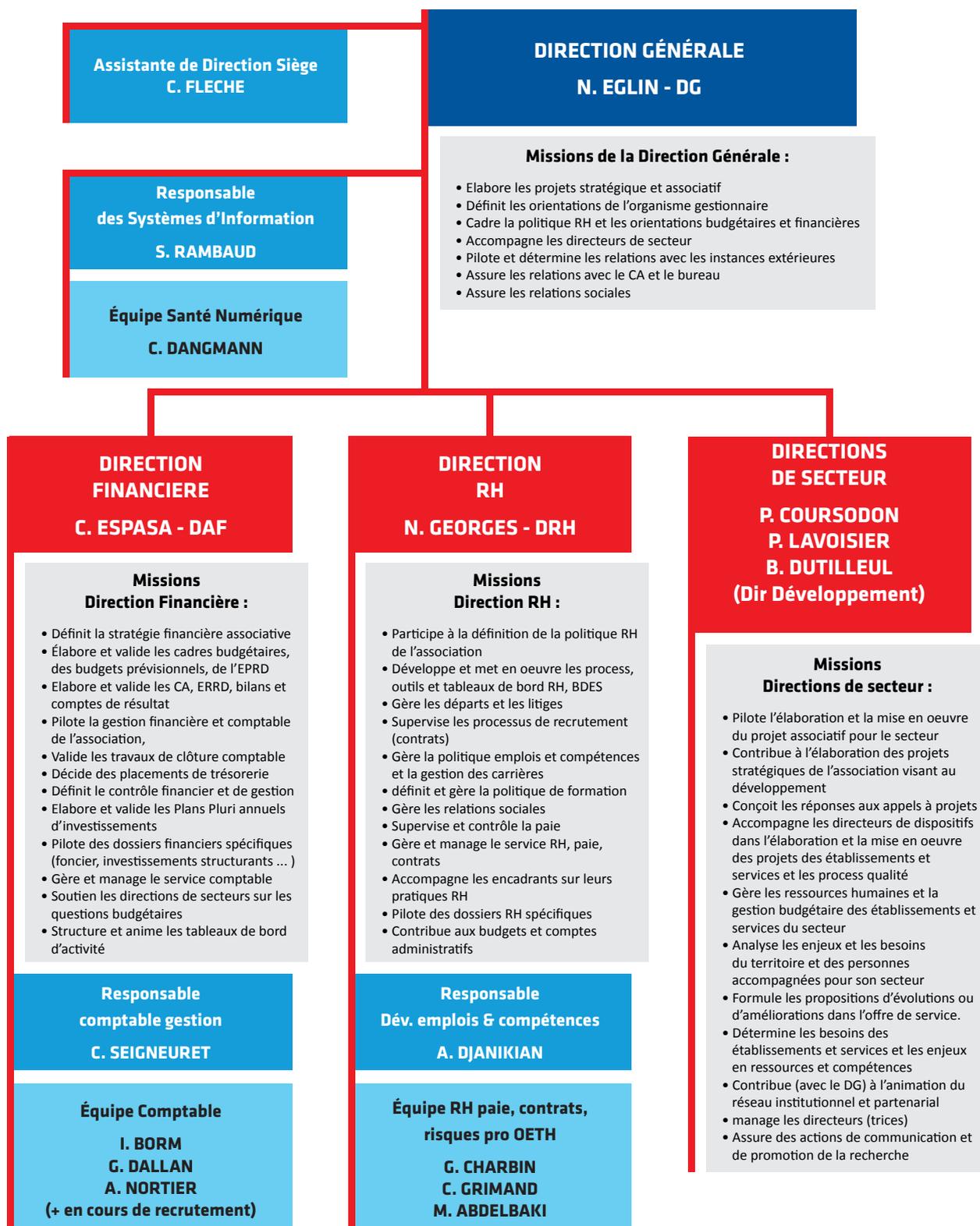
L'ACTIVITE DU SIEGE SOCIAL

Autorisation des frais de siège 2023 - 2027

Engagé depuis plusieurs années, le dialogue de gestion avec l'ARS a fait l'objet de la rédaction de plusieurs versions successives d'un dossier de présentation et demande d'autorisation des frais de siège courant 2022. Cette démarche a enfin abouti, avec l'autorisation à compte du 1^{er} janvier 2023 de frais de siège fixés à 4,46% maximum pour la durée de l'autorisation.

L'organigramme du siège, au service de l'activité de l'ensemble de nos structures, est ainsi reconnu par nos autorités de contrôle.

ORGANIGRAMME DU SIEGE EFFECTIF AU 23 MAI 2023



LES CHANTIERS TRANSVERSES EN 2022

DOSSIER AUTORISATION DES FRAIS DE SIEGE

En 2022, nous avons finalisé nos échanges avec l'Agence Régionale de Santé pour l'autorisation des frais de siège. La version du dossier de frais de siège, considérée comme complète en janvier 2022, a fait l'objet de retours de la part de l'ARS, auxquels nous avons répondu par une nouvelle version début novembre 2022. Nous avons en particulier repositionné les directeurs de secteur en partie sur le budget du siège alors qu'ils étaient précédemment affectés intégralement sur le périmètre des établissements et services de leurs secteurs. Le siège comprend en 2022 17 salariés représentant 15 ETP dont 9,7 ETP financés sur les frais de siège, les autres ETP étant affectés sur les différents établissements et services en fonction des missions spécifiques mises en œuvre. L'ARS a autorisé en mars 2023 les frais de siège pour un montant maximum de 4,46 % à compter du 1^{er} janvier 2023.

REVISION DU DOCUMENT UNIQUE DE DELEGATION

Courant 2022, un travail de révision du document unique de délégation a été engagé par l'association. Des modifications étaient nécessaires pour améliorer en particulier la gestion des procédures disciplinaires ainsi que pour engager une première réflexion autour des délégations des adjoints de direction. Une version stabilisée, avec l'appui de notre avocat Maître Gaudier, a été adoptée lors du CA du 17 janvier 2023. Une nouvelle version sera proposée fin 2023, début 2024, pour prendre en compte les transformations à venir de notre organisation générale.

CRISE COVID ET OBLIGATION VACCINALE

En 2022, la crise covid a continué à impacter le fonctionnement de l'ensemble de l'association. 5 notes de service Covid-19 ont été diffusées par la direction générale, actualisant les notes de service précédentes ou tenant compte de l'assouplissement progressif des règles de contrôle de l'épidémie par les autorités sanitaires. En 2023, à la suite de la sortie de l'état d'urgence sanitaire, la gestion de l'ensemble de nos activités revient progressivement à la normale. Il nous faut toutefois maintenir un niveau de vigilance significatif pour éviter tout nouveau cluster au sein de nos structures dans les mois et années qui viennent.

AMBITION MANAGERIALE ET TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION

Depuis septembre 2021, l'ensemble des cadres de l'association participent à 2 séminaires par an pour réfléchir ensemble autour de la transformation de notre organisation générale et de nos pratiques de management. En 2022, avec l'appui d'Amaro Carbajal, de CA Conseil RH, nous avons engagé une réflexion autour des apports d'une organisation libérée, plus agile, prenant appui sur des prises de décisions au plus près du terrain. Lors d'un temps de travail interne au comité de direction, nous avons défini l'ambition managériale que nous souhaitons mettre en œuvre :

Notre ambition managériale c'est :

- Proposer une organisation favorisant la transversalité, l'expression et l'enrichissement des compétences, et la responsabilité de tous les professionnels.
- Permettre à chacun d'acquérir la capacité de faire émerger sa créativité, de porter un projet et de le partager collectivement.
- Développer les coopérations internes et externes.
- Proposer une organisation agile aux services des publics accompagnés, tenant compte des transformations de l'écosystème et des orientations associatives.

En avril 2022, cette ambition managériale a été présentée à l'ensemble des cadres et 4 orientations stratégiques ont été construites collectivement :

- **Développer une culture commune PEP69/ML ;**
- **Travailler avec les salariés au processus de changement de modèle d'organisation au profit du pouvoir d'agir des personnes accompagnées ;**
- **Identifier et développer les compétences des professionnels et des personnes accompagnées ;**
- **Valoriser, promouvoir et développer les coopérations internes et externes.**

En septembre 2022, une réflexion a été engagée autour des 2 premiers axes stratégiques, et les contours possibles d'une nouvelle organisation ont été envisagés. Décision a été prise d'installer un comité de pilotage de la transformation de l'organisation qui a été installé en novembre 2022.

Ce comité, qui se réunit tous les mois, et qui comprend des représentants des cadres de tous les secteurs, des représentants du CA et du CSE, aura pour objectif d'animer les réflexions autour de l'évolution de notre organisation, pouvant aboutir à un nouvel organigramme et à de nouvelles modalités de prises de décision.

EVOLUTION DU CODIR

Le Comité de direction, composé des 3 directeurs et directrice de secteur, de la Directrice des Ressources Humaines, du Directeur Administratif et Financier, et du Directeur Général, avec la présence de l'assistante de Direction, se réunit habituellement tous les 15 jours. Depuis novembre 2022, ce comité de direction est complété une fois par mois par une réunion plus élargie avec la présence de l'ensemble des directeurs et directrices de dispositif.

ÉVOLUTION DU SYSTEME D'INFORMATION

L'association continue à renforcer son système d'information en 2022, dans la continuité des décisions prises en 2020. Au 1^{er} janvier 2022, la migration du système de paie dans le logiciel Alfa-Cegi est effective. L'expérimentation de la dématérialisation de l'ensemble des factures via le logiciel Yooz a été satisfaisant, et le dispositif est dorénavant mis en œuvre pour l'ensemble des activités de l'association.

L'expérimentation autour de la gestion des temps au sein du secteur DITEP lancée en septembre 2021 avec le logiciel Kelio n'a cependant pas été concluante et nous avons décidé de ne pas retenir cette solution technique pour revenir à une gestion basée sur des outils internes harmonisés prenant appui sur des fichiers Excel spécifiques. Le déploiement de l'accompagnement par Nowteam pour l'ensemble des structures a été finalisé, avec une interface repensée avec le responsable SI de l'association.

Un logiciel spécifique permettant de gérer le suivi et l'harmonisation des Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) a été retenu, avec l'accompagnement d'un consultant.

En 2023, il sera nécessaire d'engager une réflexion autour d'un véritable Schéma Directeur des Systèmes d'Information, et de la mise en place d'un serveur dématérialisé via une offre Office 365. La réforme de l'évaluation et notre dynamique interne de démarche qualité pourra aussi prendre appui sur un logiciel spécifique de type Ageval.

Enfin, la dématérialisation des caisses, envisagée courant 2022, devrait pouvoir être mise en œuvre en 2023.

LES POINTS D'ATTENTION SUR LES RH EN 2022

Après une année 2021 très compliquée au sein du siège, notre organisation que nous pensions stabilisée en 2022 a connu de nouvelles perturbations en fin d'année, avec le départ du RAF et une organisation fragile du fait du volume de travail à absorber pour le service comptable et le service paie.

L'équipe du siège a été toutefois renforcée, avec l'arrivée :

- De Clémence Flèche en tant qu'assistante de direction
- De Patricia Mahéo en appui au service RH
- De Xavier Agoutborde pour une mission spécifique autour du développement des activités de répit et de relais

Le blog RH est régulièrement mis à jour. Il permet de retrouver dans un seul lieu centralisé, toutes les informations à destination des professionnels :

- Les livrets d'accueil et les rapports d'activités des ESMS
- L'ensemble des accords et des décisions unilatérales en vigueur
- Les informations relatives à la formation et aux entretiens professionnels et d'évaluation annuels
- Les informations relatives à la QVT et la santé au travail
- Les coordonnées des membres du CSE, de la médecine du travail, de l'inspection du travail

BILAN CSE & NAO

En 2022, le cumul des réunions ordinaires du CSE et des réunions exceptionnelles à l'initiative de la Direction et de celles des élus du CSE atteint 16 réunions dont 4 exceptionnelles.

Les 4 réunions exceptionnelles ont concerné le suivi de la situation du DITEP de Gerland et de la mise en œuvre de la feuille de route à la suite de l'expertise SECAFI, la situation de l'Internat Favre et de l'Internat Mauchamp.

La consultation annuelle du CSE porte sur les 3 grands blocs obligatoires :

- La situation économique et financière de l'entreprise
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
- Les orientations stratégiques

Le modèle de la base de données économiques et sociales (BDES) a fait l'objet d'une nouvelle trame générale courant 2022 avec l'intervention de SECAFI en accompagnement pour améliorer le contenu des différents tableaux compilés dans la BDES, et préciser les indicateurs les plus pertinents pour rendre compte de l'activité de l'association.

Les négociations annuelles obligatoires avec l'ensemble des délégués syndicaux (7 séances de négociation) ont porté plus particulièrement sur le forfait mobilité durable, le contrat à objet défini, l'égalité professionnelle, les proches aidants, à la mobilité interne, à l'aménagement du temps de travail tout au long de l'année. Tous ces thèmes ont donné lieu à des accords qui ont été signés et agréés.

FOCUS POLITIQUE HANDICAP

Grâce à l'intervention de notre Intervenante en prévention des risques professionnels, une politique volontariste est menée pour accompagner les salariés en situation de handicap. Notre taux d'emploi est de 7,75% pour l'ensemble de l'association.

En 2022, 28 salariés sont concernés par une RQTH ou un aménagement des conditions de travail. Plus particulièrement, 8 salariés ont bénéficié d'aménagement de poste pour un coût global financé (par l'OETH et l'AGEFIPH) de l'ordre de 25.500 euros.

DEMARCHE QVT

La démarche QVT, présentée lors de la journée associative, a été renforcée en 2022. Pour faire le point en interne, un questionnaire a été diffusé fin 2022 à tous les salariés. Le copil QVT, composé de professionnels de terrain, de cadres et de représentants du CSE, a ensuite dépouillé l'ensemble des réponses pour mieux définir sa prochaine feuille de route.

En 2023, Les 2 COPILs QVT et DUERP devraient fusionner pour porter ensemble la démarche QVT et toutes ses composantes avec pour missions :

- D'acculturer les équipes aux concepts de la QVT,
- D'administrer le baromètre Chorum interne aux PEP 69/ML
- De produire un rapport annuel de l'état d'avancement de la QVT en interne

Ce COPIL renforcé aura à la fois le rôle d'une instance décisionnelle pour les actions de communication et de formation, et d'une instance de supervision autour de ce qui fait QVT au sein de l'association.

HARMONISATION DES DOCUMENTS UNIQUES D'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

En 2022, l'harmonisation et la mise à jour de l'ensemble des DUERP ont été lancées par l'association sous le pilotage de notre IPRP et avec l'appui d'un consultant extérieur.

Un COPIL rassemble des représentants de l'ensemble des dispositifs de l'association.

En utilisant le progiciel G2P plateforme, l'ensemble des DUERP ont été revus et devraient être finalisés lors du premier semestre 2023.



PROJET SANTE NUMERIQUE

Déployé au sein des PEP en AuRA

L'association Les PEP 69/ML porte le déploiement du projet Santé Numérique pour le compte de plusieurs associations PEP en Auvergne-Rhône-Alpes via 3 grappes successives en réponse aux différents appels à projets.

Les 5 ADPEP du territoire Rhône-Alpes ont décidé de candidater en 2021 sur le premier appel à projets. Deux dossiers de candidatures couvrant à eux deux 45 établissements cibles, ont été déposés et acceptés. En 2022, un nouveau dossier de candidature portant sur 10 nouveaux établissements des associations PEP 15, PEP 63 et du Centre Bossuet, a été accepté. Cette nouvelle grappe d'établissements est concernée par une installation du logiciel DIU, alors que les grappes précédentes concernaient une amélioration des outils existants.

Plusieurs objectifs stratégiques ont été fixés :

- Renforcer et uniformiser le niveau d'usage des fonctionnalités de Médiatteam, le logiciel de gestion du dossier informatisé de l'utilisateur mis en place au sein des différentes structures,
- Améliorer les fonctionnalités présentes dans Médiatteam,
- Mettre en place des outils de pilotage de l'activité,
- Améliorer la communication avec l'utilisateur et sa famille avec le déploiement d'un portail usager,
- Déploiement des services socles e-santé (déploiement de la MSS et accès au DMP).

L'équipe projet SI régionale dédiée est portée par Les PEP 69/ML. Elle est composée de Sébastien Rambaud en tant que Chef de projet, et de Chloée Dangmann en tant que chargée de mission. Un appui externe est apporté par Jean Christophe Barre en tant que AMOA externe.

Pour répondre aux enjeux de la feuille de route, 11 sous-projets s'inscrivent dans le programme :

- L'intégration des services socles e-santé :
 - Déploiement de la messagerie sécurisée de santé au sein du réseau URPEP
 - Intégration de la messagerie sécurisée de santé au sein de Médiatteam
 - Mise en œuvre du dossier médical partagé
- Amélioration des usages :
 - Formation à l'usage de Médiatteam
 - Évolution des paramètres structures
 - Conception et usage de modèles de documents
- Évaluation, soins, accompagnement et communication avec l'utilisateur :
 - Déploiement du portail de l'utilisateur
 - Gestion des événements indésirables / Amélioration des partages de dossier
 - Évolution des fonctionnalités de Médiatteam
 - Intégration de Serafin PH
- Pilotage de l'activité via des outils simples et accessibles

Un site internet est dédié au projet : <https://www.peprhonealpes-projetsantenumerique.org/accueil>

L'ACTIVITE DES TROIS SECTEURS

Des établissements & services, des dispositifs spécifiques

*L'association Les PEP 69/ML gère au 1^{er} janvier 2023 :
14 établissements et services médico-sociaux, 2 établissements
sociaux, 9 unités fonctionnelles rattachées aux FINESS de ces
différents établissements, et d'autres activités complémentaires.*

SUR LE SECTEUR MEDICO-SOCIAL ET SUR LE SECTEUR PROTECTION DE L'ENFANCE :

- 3 DITEP et 3 SESSAD, 1 IME et un 1 SESSAD, 1 CAMSP DS, 1 S3AS, 1 IFMK DV, 1 CTRDV,
- 2 internats sociaux scolaires.

6 DISPOSITIFS SPECIFIQUES SONT RATTACHES AUX 14 STRUCTURES MEDICO-SOCIALES :

- 1 Équipe Relais Handicap Rare ERHR Auvergne-Rhône-Alpes auprès du CTRDV,
- 1 PCPE Réseau Sens auprès du CAMSP Déficients Sensoriels,
- 3 PCPE CAP auprès des SESSAD de Villeurbanne, SESSAD de Gerland et SESSAD de la Duchère,
- 1 EMAS est rattachée au DITEP de Givors.

3 DISPOSITIFS SPECIFIQUES D'APPUI AUX MINEURS NON ACCOMPAGNES SONT RATTACHES A L'INTERNAT MAUCHAMP :

- 1 SAMNA,
- 1 MNA PASS,
- 1 MNA SAS.

2 NOUVELLES STRUCTURES ISSUES DE L'ABSORPTION DE L'ASSOCIATION DU CENTRE BOSSUET :

- Le CMPP Bossuet et le SESSAD Bossuet – Troubles spécifiques du langage.

D'AUTRES ACTIVITES :

- L'association gère un Établissement d'Accueil de Jeunes Enfants (EAJE) de 24 places dont 8 places sont dédiées pour des enfants malades ou en situation de handicap.
- Elle dispose d'un centre de formation bénéficiant de la certification Qualiopi obtenue fin 2021 et confirmée début 2023 lors de l'audit de surveillance.
- Enfin, la communauté 360 du département du Rhône et de la Métropole de Lyon, portée administrativement par Les PEP 69/ML, a été confortée en 2022 et une cellule d'Appui au parcours et au projet de vie (APPV) sera déployée en 2023 et rattachée à la C360.

TABLEAU RECAPITULATIF DE L'ENSEMBLE DE L'ACTIVITE

Autorité Contrôle et Tarification	Raison sociale ESMS	Commune	N° FINESSE Etablissement	Catégorie ESMS	CAPACITE	
					Autorisée	Installée au 01/01/2023
ARS DT 01	IME La Côtière	MONTLUEL	010008449	IME	25	25
ARS DT 01	SESSAD Bellevue	DAGNEUX	010002079	SESSAD	49	49
ARS DT 69	CAMSP DS	Villeurbanne	690794771	CAMSP	97	97
ARS DT 69	Réseau SENS	Villeurbanne	<i>Rattachement CAMSP DA</i>	PCPE	File active contractualisée à 52	
ARS DT 69	CTRDV	Villeurbanne	690012778	Centre de ressources		
ARS DT 69	ERHR	Villeurbanne	<i>Rattachement CTRDV</i>	Équipe Relais		
ARS DT 69	SAAAIS de Villeurbanne	Villeurbanne	690012869	SESSAD	153	153
ARS DT 69	IFMK DV	LYON	690787593	CRP	65	65
ARS DT 69	ITEP de Villeurbanne	Villeurbanne	690031943	ITEP	41	41
ARS DT 69	SESSAD de Villeurbanne	Villeurbanne	690029897	SESSAD	41	41
ARS DT 69	PCE CAP DITEP Villeurbanne	Villeurbanne	Rattachement SESSAD Villeurbanne	PCPE	4	4
ARS DT 69	SESSAD de la DUCHERE	LYON	690034129	SESSAD	30	30
ARS DT 69	PCPE CAP	LYON	Rattachement SESSAD de la Duchère	PCPE	5	5
ARS DT 69	SESSAD de Gerland	LYON	690004908	SESSAD	40	40
ARS DT 69	PCPE CAP	LYON	Rattachement SESSAD de Gerland	PCPE	5	5
ARS DT 69	ITEP Maria DUBOST	LYON	690781067	ITEP	110	110
ARS DT 69	ITEP La Cristallerie	GIVORS	690781125	ITEP	111	111
ARS DT 69	EMAS	GIVORS	Rattachement DITEP Cristallerie	EMAS		
ARS DT 69	CMPP Bossuet	LYON	690781349	CMPP		
ARS DT 69	SESSAD Bossuet	LYON	690013438	SESSAD	15	15
Métropole Lyon	Internat social FAVRE-CHAZIERE	LYON	690786140	Internat ASE	36	36
CD Rhône	Internat social MAUCHAMP	VERNAY	690035662	Internat ASE	35	35
CD Rhône	Accueil Mineurs non accompagnés	VERNAY	Rattachement Internat Mauchamp	Internat ASE	30	30
CD Rhône	MNA PASS	VERNAY	Rattachement SAMNA & Internat Mauchamp	Service ASE		
CD Rhône	MNA SAS	VERNAY	Rattachement SAMNA & Internat Mauchamp	Accueil ASE familles solidaires		
CAF / Ville de Villeurbanne	Crèche Pépilou	Villeurbanne	-	EAJE	24	24
ARS DT 69	Communauté 360	Villeurbanne	-	C360		
-	Centre de formation	Vaulx-en-Velin	-	Centre de formation		

L'activité de l'association prend appui, en complément de ces unités fonctionnelles, sur plusieurs projets dont le projet mentorat, le projet mobilité internationale, le projet répit & relais.

Un groupe de travail en partenariat avec l'Espace Séniors Duchère Ensemble (ESDE) travaille depuis 2022 à la mise en place d'un projet d'habitat partagé inclusif.

Les PEP 69/ML sont aussi membres du GCSMS ARRPAAC (voir en page suivante)

FOCUS SUR LE GCSMS ARRAC



En France, plus de 150 000 accidents vasculaires cérébraux surviennent chaque année. L'AVC est un facteur de risque majeur de dépendance, représentant la première cause de handicap non traumatique acquis de l'adulte. Les traumatismes crâniens, très fréquents peuvent laisser des séquelles neuropsychiatriques similaires. C'est à la suite du retour au domicile que surgissent les handicaps dits invisibles, facteurs aggravant d'une situation déjà complexe et difficilement gérable en raison de la chronicité de la pathologie lourde et invalidante. Le patient est confronté au manque de professionnels de santé et au non-remboursement des prestations nécessaires.

L'association ARRAC (Accompagnement Réadaptation Répétitif Post AVC et Cérébrolésés) est une association créée en 2014 par deux associations de patients (France AVC69 et ARTANT) et des médecins et pharmaciens du CHU de Lyon. Cette association pour répondre au virage ambulatoire a eu comme objectif la création d'un établissement médico-social s'inscrivant comme un lien véritable entre le sanitaire et le médico-social. En 2018, pour faciliter la mise en œuvre du projet, l'association ARRAC a sollicité le directeur général de l'ARS, le Vice-Président Santé de la Métropole et l'adjoint à la santé de la Ville de Lyon, afin que soit créé un Groupement de Coopération Sociale et Médico-Sociale avec le Centre Hospitalier le Vinatier, Les PEP 69/ML et Notre-Dame du Grand Port. C'est à la signature le 10 décembre 2020 par la Métropole et l'ARS de la convention constitutive du GCSMS ARRAC que l'établissement a été agréé en tant qu'établissement médico-social expérimental.

Le 7 juin 2022, le 1^{er} accueil de jour ARRAC implanté sur le site du CH le Vinatier a ouvert. Le programme AVanCer qui est proposé aux personnes victimes d'un AVC ou d'une cérébro lésion est un programme d'accompagnement global basé en priorité sur l'activité physique adaptée et qui a pour objectif de surmonter les conséquences de la pathologie, de retrouver plus d'autonomie et d'éviter des ruptures dans le parcours de vie. Malgré le handicap, il s'agit d'aider les personnes qui sont accueillies à trouver en elles les ressources nécessaires pour vivre mieux, à redonner du sens à un quotidien devenu difficile, de leur permettre de se projeter vers un futur plus positif grâce à une démarche personnelle et active dans un cadre sécurisé basé sur la stimulation, l'échange et la bienveillance.



L'accueil de jour a été inauguré le 20 octobre 2022.

Du 7 juin 2022 au 31 décembre 2022, l'accueil de jour ARRPAc a accueilli 57 personnes et 14 aidants. 93% des personnes accueillies ont été victimes d'un AVC et 7% d'un trauma crânien ou d'une autre cérébro-lésion.

La montée en charge du dispositif est progressive, avec un nombre de personnes accueillies qui a augmenté régulièrement pour atteindre à fin 2022 47 personnes par mois.

4 programmes différents sont proposés au sein de l'accueil de jour incluant obligatoirement un atelier d'activité physique adaptée. En fonction des besoins et des objectifs définis, plusieurs ateliers sont choisis par la personne accueillie. 3 programmes sont destinés aux personnes victimes d'un AVC ou d'une cérébro-lésion et 1 programme est réservé aux aidants :

- Le programme ALLEGRO, se déroule pendant 8 semaines à raison de 3 demi-journées par semaine. **24 personnes** ont participé à ce programme.
- Le programme VIBRATO, se déroule pendant 12 semaines à raison de 2 demi-journées par semaine. **17 personnes** ont bénéficié de ce programme.
- Le programme CONCERTO, se déroule pendant 16 semaines à raison d'1 ou 2 journées par semaine. **10 personnes** ont participé à ce programme.
- Le programme TEMPO est un programme destiné aux aidants des personnes accueillies à raison d'1 demi-journée par semaine. Les activités proposées ont pour objectif de laisser place aux échanges et d'accéder à un temps de détente. **14 aidants** ont bénéficié de cet accompagnement.

Retrouvez les informations sur l'accueil de jour ARRPAc sur le site internet : <https://gcsms-arrpac.fr>

Secteur Handicap sensoriel Troubles du Neuro Développement & Protection de l'enfance

SECTEUR Handicap Sensoriel - TND - Protection de l'enfance				
DIRECTEUR DE SECTEUR Philippe COURSDON	Dispositif Handicap Sensoriel CAMSP DS Réseau Sens S3AS	Dispositif TND IME La Côtière SESSAD Bellevue	Institut de formation pour Masseurs Kinésithérapeutes Déficients visuels IFMK DV	Dispositif Protection de l'enfance Internat Mauchamp Internat Favre Chazière SAMNA - MNA PASS
	Directrice de dispositif E. CORNILLON Adjoints de direction F. RAVAT (remplac. E. DUMOT) A. THUIZAT (remplac. A.L. CHAVAS)	Directrice de dispositif E. FORIN Adjointe de direction A. LEMESRE	Directrice N RIVAUX Adjointe de direction des études I. ALLEGRE	Direction de dispositif D. GADJIGO Adjoints de direction S. BOTTON C. BRANDELET R. MOUHIB

DISPOSITIF SENSORIEL

Depuis le 1^{er} janvier 2022 le S3AS de Villeurbanne et le S3AS René Pellet ont fusionné en un seul S3AS avec un numéro de FINESS unique. Les 2 CAMSP ont aussi fusionné en seul CAMSP DS. Ces rapprochements finalisent un long processus de mutualisation engagé ces dernières années par l'association dans le cadre des engagements contractualisés à la signature du CPOM 2018-2022.

À la suite de l'accompagnement du cabinet ABAQ, le travail d'élaboration du Dispositif Sensoriel qui regroupe le CAMSP, le S3AS et le Réseau SENS, a pu s'engager avec l'écriture du projet de Dispositif. Les projets d'établissement, de service et de PCPE viendront en 2023 compléter cet écrit.

L'association a poursuivi parallèlement la recherche de locaux afin de permettre le regroupement géographique des établissements et services relevant du champ de la déficience sensorielle mais les pistes prometteuses explorées sur le territoire de Bron ont malheureusement dû être abandonnées début 2023, parce qu'inaccessibles financièrement. Le projet global devra être pensé autrement pour renforcer le travail d'équipe tout en tenant compte des contraintes immobilières en cœur de cité.

DISPOSITIF TND

En 2021, l'IME était encore marqué par la pandémie de la Covid débutée en 2020 avec ses multiples conséquences auprès des familles et des enfants accompagnés. L'année 2022 a été différente. Au fil de temps, chacun a pu reprendre ses repères. Nous avons pu progressivement sortir des recommandations et des protocoles et notre organisation a repris un cours plus ordinaire. Chaque professionnel a retrouvé la latitude pour mettre en œuvre totalement ses savoir-faire et reprendre les accompagnements dans une « routine » sécurisante.

Toujours engagée, l'équipe a tout mis en œuvre pour répondre aux besoins des jeunes accompagnés ainsi qu'aux attentes des familles afin que la vie de chacun reprenne son cours le plus normalement possible. Nos collaborations et partenariats ont repris, tous été avides de reprendre un fonctionnement « comme avant ». Néanmoins, il est évident que cette crise sanitaire a modifié notre environnement. Nous le constatons notamment dans des difficultés accrues de recrutement de personnel. Par ailleurs, le contexte d'inflation des prix se répercute mécaniquement sur le budget de l'établissement et sur l'ensemble des activités et des animations proposées.

Pour le SESSAD, l'année 2022 a été synonyme de multiples changements avec la concrétisation de l'augmentation de l'agrément de 4 places et l'arrêt du pôle ressources à la demande de L'ARS. Ces évolutions ont nécessité le redéploiement d'un poste éducatif à partir de septembre.

Nous avons également retravaillé le calendrier des réunions de Projets Individualisés d'Accompagnement : afin de s'en servir comme support pour l'année, nous les avons toutes positionnées en début d'année scolaire.

L'année 2022 a vu le départ d'une douzaine de jeunes et donc conséquemment de douze admissions. Si cela est un critère positif car indicateur d'une bonne dynamique, cela nécessite beaucoup d'ajustements dans les plannings afin de répondre aux besoins de bilans d'admissions ou de fin d'accompagnements.

L'équipe assez nouvellement constituée a fait face à ces nombreux challenges : absorption de nouvelles situations, adaptation à de nouvelles modalités, réorganisation des emplois du temps fréquente. La dynamique collective toujours en construction a pu fragiliser l'équilibre d'équipe à certains moments de l'année. En 2023, l'écriture du projet de dispositif TND permettra à l'équipe d'affiner ses valeurs communes et de renforcer son socle commun.

IFMK DV

En 2022, 66 étudiants ont été accueillis au sein de l'IFMK DV dans des conditions sanitaires progressivement revenant à la normale. Un travail de réingénierie du contenu des parcours de formation, engagé en 2021, s'est poursuivi sur l'année avec un focus sur la réorganisation des unités d'enseignement de cycle 2. Il s'agit de mettre en conformité l'ensemble des parcours proposés avec la réforme des études en kinésithérapie.

À l'été 2022, les étudiants qui occupaient jusqu'à présent une colocation dans la Villa située à Villeurbanne, ont été accompagné pour un relogement, la Villa étant dorénavant utilisée par le DITEP de Villeurbanne.

La réécriture du projet de service sera lancée au 2nd semestre 2023 pour une mise en œuvre courant 2024. Il est souhaité y intégrer en particulier la démarche de certification Qualiopi et un développement d'une offre de formation continue à destination d'un public mixte. Enfin, le déménagement de l'IFMKDV sur le nouveau site de la Buire est prévu pour juillet 2024, en même temps que l'ISTR.

DISPOSITIF PROTECTION DE L'ENFANCE

SAMNA / MNA PASS / MNA SAS

L'année 2022 a vu la fin du contexte pandémique lié à la COVID-19 et la reprise d'une activité plus « ordinaire ». En 2021, l'activité du SAMNA avait été fortement impactée par la COVID-19. Le service avait dû accompagner un groupe de jeunes resté de long mois sur site sans perspective de départ et d'avenir.

L'année 2022 a pris le contre-pied de 2021 en matière de mouvement des jeunes. L'année a été particulièrement dense avec une très forte reprise de l'activité sur la fin de l'année. Le service fonctionne pour la première fois en flux tendu, 30 jeunes sont accueillis en permanence sur site et pour quelques périodes en sureffectif. Quelques chiffres permettent d'éclairer la densité de l'activité au SAMNA : 126 jeunes ont été accueillis pour des périodes variants de 2 à 5 mois, 698 actes et consultations médicales et paramédicales ont été réalisés, et 68 bilans de scolarité.

Un effort particulier a été porté pour stabiliser l'équipe éducative. La mise en œuvre de l'analyse de la pratique une fois par mois pour l'ensemble de l'équipe y participe. Quatre salariés sont actuellement en formation qualifiante. La formation est un levier essentiel, indispensable pour maintenir une équipe en capacité de

travailler dans un contexte institutionnel et émotionnel très prenant où les mouvements d'attachement et de détachement sont permanents et mette à l'épreuve les éprouvés des équipes.

Le MNA Pass a accompagné 46 jeunes en 2022. 13% des accompagnements sont faits avec des déplacements sur Paris dans les différentes ambassades, 51% sur Lyon et 36% à distance sans déplacement. Les démarches sont de plus en plus complexes et peuvent nécessiter dorénavant une double intervention.

L'année 2022 a également été fortement impactée par des arrêts de travail de longues durées. Il a été nécessaire de remplacer ces absences par des remplacements en CDD. Ces remplacements perdureront encore pour 2023. A cela, se rajoutent les CDD pour les absences et remplacements de maladie de plus courte durée. Compte tenu de l'activité, il est difficile de ne pas remplacer les salariés afin d'assurer la permanence du service. Ces remplacements ont généré des surcoûts supplémentaires importants pour la structure. Comme l'ensemble des structures médico-social le contexte économique a fortement impacté les résultats. Nous poursuivons en 2023, notre recherche d'optimisation des coûts tout en maintenant nos exigences en matière de service rendu aux usagers en accord avec les valeurs associatives.

LES INTERNATS SOCIAUX SCOLAIRES MAUCHAMP ET FAVRE

L'Internat Social Scolaire Favre Chazière a vécu une année riche en mouvements du personnel. À la suite du départ de la direction de dispositif courant 2022, ainsi que de l'affectation de l'adjoint de direction sur une mission transversale à l'ensemble des secteurs, l'association a souhaité mettre en place une direction de transition afin d'assurer la continuité de service et de garantir l'accompagnement des enfants.

Nous avons profité de cette année de transition pour repenser et formaliser un certain nombre d'outils de travail, comme les fiches de poste, les plannings de travail, les projets de groupe... Ces documents de référence ont permis d'optimiser l'organisation et la pertinence du travail auprès des enfants qui nous sont confiés.

Ces évolutions organisationnelles et structurelles ont également permis d'amorcer et de donner une impulsion à de nouveaux projets en développant des actions déjà existantes en renforçant le lien avec les familles et en initiant de nouveaux partenariats.

Pour les 2 internats (Chazière et Mauchamp), nous avons retrouvé un fonctionnement post-COVID, qui s'apparente à un retour à la normalité. En effet, les restrictions sanitaires et les contraintes associées, largement atténuées, ont permis de réintroduire les sorties, les rencontres familles / partenaires et plus largement l'ouverture vers l'extérieur.

Nous percevons au fil des années des enfants de plus en plus fragiles psychologiquement avec des troubles du comportement et des passages à l'acte de plus en plus fréquents. La question de la « sexualisation » des relations entre les jeunes via les réseaux sociaux est très présente, dans les 2 internats.

La question financière reste une préoccupation de tous. Ces dernières années, pour Mauchamp, la mutualisation d'un grand nombre de services avec le SAMNA a permis de contenir les dépenses malgré l'augmentation des coûts de l'alimentation, des fluides, du carburant...

L'intégration des 2 internats est poursuivi au niveau associatif dans un Dispositif protection de l'enfance associant le SAMNA et ses activités complémentaires. Le fait d'envisager le « Dispositif protection de l'enfance » comme un ensemble homogène progresse. En effet, l'idée n'est plus de considérer cette entité comme une juxtaposition d'établissements ayant des fonctionnements similaires, mais plutôt comme un dispositif dont chacune des composantes, avec ses spécificités, peut être complémentaire des autres. Ce concept fait écho à la notion de transversalité, à l'idée d'une plate-forme dont les éléments interagissent et se complètent de manière coordonnée. À ce titre, la procédure d'admission des internats Favre Chazière et Mauchamp a été repensée. Elle s'inscrit désormais dans ce principe de cohérence et de complémentarité, puisque nous nous sommes dotés d'une procédure commune, valable pour les deux structures.

Secteur DITEP

SECTEUR DITEP - Dispositifs Institutionnels Thérapeutiques Éducatifs et Pédagogiques				
DIRECTEUR DE SECTEUR Patrick LAVOISIER	DITEP GERLAND ITEP Maria Dubost Sessad de Gerland PCPE CAP	DITEP VILLEURBANNE DUCHERE ITEP Villeurbanne Sessad Villeurbanne Sessad Duchère PCPE CAP	DITEP GIVORS DITEP La Cristallerie EMAS Givors	
	Directrice de dispositif Delphine GUILLOT Adjoints de direction C. de PRINS S. AYMES (remplac. M. DENAUD) A. ELKHADRAOUI D. RODOT	Directrice de dispositif C. COLLIER BORDET Adjoints de direction V. PELAGE R. DAVID C. REVERCHON	Directeur de dispositif F. MAHDADI Adjoints de direction V. NATALINI S. FONTANEY L. LE BOUCHER	
	Responsable Sécurité DITEP GIVORS & GERLAND: D. FORESTIER			

Le processus d'élaboration et d'écriture du projet de dispositif de chacun des 3 DITEP a été engagé en 2021 de manière conjointe, coordonnée, concomitante, en appui sur une démarche structurée et repérée avec :

- Un **accompagnement par l'organisme de formation Champ Social** sur le plan méthodologique et comme garant de la conformité des projets de dispositifs avec le cadre réglementaire en vigueur.
- La création d'un **COMITÉ de PILOtage (COPIl) transversal entre DITEP** pour un travail partagé entre professionnels avec des administrateurs et des partenaires extérieurs.
- La constitution d'un **COPIl au sein de chaque DITEP** composé de plusieurs professionnels représentant tous les corps de métiers statutaires et fonctionnels. Chaque COPIl est représenté au COPIl de secteur.
- Une **démarche participative intra et inter DITEP** : pour coconstruire les projets de dispositifs intégrés et coordonnés au travers de 9 journées d'ateliers pour le lancement de la démarche (avec 3 thèmes principaux : *le Projet Personnalisé d'Accompagnement, la notion de parcours et la démarche inclusive*), et grâce à la création de groupes de travail s'inscrivant dans une démarche d'amélioration des différents accompagnements proposés aux enfants, adolescents, jeunes adultes accueillis.
- Une **méthode basée sur une large consultation** et une volonté de coconstruire avec l'ensemble des parties prenantes, partenaires institutionnels, espaces de droit commun et familles.

Trois grands axes du projet ont particulièrement été travaillés au sein de groupes de travail spécifiques :

- Le parcours
- Le DITEP décliné dans ses trois modalités
- Le soin en DITEP (dans sa dimension institutionnelle).

La dynamique d'écriture est arrivée à terme début 2023, avec la validation des 3 projets lors du CA d'avril 2023.

LE DITEP DE GIVORS

Le DITEP de Givors continue de renforcer son passage en dispositif en déployant progressivement la dimension ambulatoire. La réflexion sur l'accueil de plus jeunes (6-12 ans) sur le site se poursuit, en parallèle de l'exploration immobilière pour déployer une antenne du dispositif vers Vénissieux / Bron. En 2023, une implantation potentielle sur le territoire de Bron est identifiée et devrait pouvoir se confirmer dans le second semestre 2023.

Un nouveau projet pédagogique de l'Unité d'Enseignement a été rédigé pour la période 2022-2025. L'objectif principal de ce nouveau projet, au vu des difficultés des jeunes accueillis, sera de travailler le vivre ensemble. A travers les temps d'apprentissage, le jeune devra évoluer, avec son environnement propre, vers un statut d'élève inclus dans un groupe classe pour enfin devenir un citoyen actif dans la société. Enfin, deux projets de mobilité internationale (un qui concerne les jeunes et des professionnels du DITEP, et l'autre l'EMAS et le collectif départemental en lien avec l'Éducation nationale), initiés fin 2022, devraient être mis en œuvre courant 2023 et 2024.

LE DITEP DE GERLAND

Le DITEP de Gerland a été traversé en 2022 par divers événements qui ont largement fragilisé le fonctionnement institutionnel et particulièrement la modalité d'accueil de jour :

Les incidents graves, survenus en octobre 2021, avec des violences d'un groupe de jeunes à l'encontre de professionnels, ont fortement marqué les esprits des jeunes comme des adultes. Ces événements sont à l'origine d'une enquête pour risques graves, déclenchée par le CSE. Un groupe de suivi des préconisations s'est constitué et se réunit mensuellement pour veiller à la mise en œuvre des préconisations attendues. La fragilité et les difficultés institutionnelles ont contribué à de multiples absences et départs de salariés. Ces mouvements n'ont pas été sans conséquence dans le travail quotidien auprès des jeunes ; ces derniers ayant besoin de repères stables, sécurisants et pérennes.

À la suite d'une interpellation de l'ARS en juillet 2022, l'association a diligenté une nouvelle enquête interne sur des questions de possibles harcèlements entre professionnels. L'équipe de direction a, elle aussi, été traversée par différents mouvements avec le départ du Directeur en septembre 2022 et l'absence de deux adjoints de direction sur plusieurs mois. Une Directrice est arrivée fin septembre pour assurer la direction jusqu'à l'été 2023, le temps de procéder au recrutement de manière pérenne sur le poste de direction. Les adjoints absents ont également pu être remplacés. Ce contexte, hors norme, n'a pas été sans conséquence sur l'accompagnement des jeunes et de leurs familles. Ainsi, il a contribué à un absentéisme important et à une insécurité pouvant renforcer leurs troubles et l'inquiétude des parents et des partenaires.

L'association et la direction de secteur ont souhaité engager un travail de fond avec la mise en place d'un accompagnement institutionnel, pour l'ensemble des salariés du DITEP. Pour ce faire, trois psychologues extérieurs ont été sollicités et animent des séances de travail en trois sous-groupes suivis d'un temps rassemblant tout le monde. Cet accompagnement institutionnel se poursuivra, jusque fin 2024, au rythme de 3 séances et 2 COPIL par an.

Le projet de réaménagement des locaux du DITEP, en lien avec la SACVL, opérateur principal de l'opération immobilière, est entré dans une nouvelle phase avec l'appel d'offre lancé par la SACVL auprès de différentes équipes pour proposer un aménagement en phase avec le cahier des charges coconstruit avec les équipes. Il reste toutefois beaucoup d'incertitudes sur la poursuite de cette opération pour lesquelles nous n'avons pas à ce jour sécurisé l'ensemble des paramètres et en particulier financiers.

Enfin, l'année 2023 sera la concrétisation d'un projet qui a débuté cette année. L'équipe du SESSAD s'est mobilisée dès le mois de septembre dans la constitution d'un dossier de candidature au projet Erasmus +. Ce projet européen vise à permettre à des jeunes notifiés par la MDPH de partir à la découverte d'un pays européen, dans des dimensions sociale, culturelle et environnementale. Le projet déposé en octobre 2022 a été validé et 10 jeunes, accompagnés de 7 professionnels, se rendront en Suède au début de l'été 2023.

LE DITEP DE VILLEURBANNE

L'année 2022 nous a confrontés et a confronté les enfants et familles que nous accompagnons à des difficultés de recrutement engendrant des difficultés à remplacer les professionnels en arrêts de travail et à pourvoir les postes y compris en CDI. Cette situation inédite, difficile pour tous, a eu et a encore des conséquences importantes dans la gestion du quotidien du DITEP sur la qualité de l'accompagnement, sur la dynamique d'équipe et sur l'activité comptable en termes d'activité (file-active, journées d'ouverture, actes) et d'équilibre budgétaire. Il convient de souligner à ce sujet que pour la première fois depuis plus de 10 ans, nous avons dû avoir recours, non sans difficulté, à l'intérim.

L'année 2022 fut aussi l'occasion de commencer à préciser deux projets, qui trouveront à s'épanouir en 2023 : Celui de l'extension de nos locaux à Villeurbanne dans la petite maison appartenant à l'association et se situant à l'entrée du DITEP et ce afin de favoriser, sur un même site, l'accompagnement des jeunes du DITEP et ceux présentant un trouble du déficit intellectuel ; Celui de l'engagement de l'ensemble de l'équipe du DITEP dans une nouvelle recherche-action visant à évaluer de manière qualitative les parcours inclusifs des jeunes accompagnés au sein du DITEP, avec ceux-ci, leurs familles et nos partenaires, soutenue par un enseignant-chercheur du Centre de Recherche en Psychologie et Psychopathologie Clinique (CRPPC) de l'Université Lumière Lyon 2.

L'année 2022 marque enfin le renouvellement des conventions des deux Pôles de Compétences et de Prestations Externalisées (PCPE) du DITEP ainsi que l'octroi d'un poste d'enseignant supplémentaire par l'Inspection Académique de l'Éducation nationale.

Secteur régional, Développement, Formation & PESP

SECTEUR Régional - Développement - Formation - PESP				
DIRECTRICE DÉVELOPPEMENT & DE SECTEUR Bérengère DUTILLEUL	Centre Technique Régional pour la déficience visuelle CTRDV	Équipe Relais Handicaps Rares Auvergne Rhône-Alpes ERHR AuRA Projet START en AuRA	Communauté 360 du Rhône et Métropole de Lyon C360	Politiques Éducatives et Sociales de proximité EAJE Pépilou Mobilité Internationale Mentorat / Dispositif répit
	Directrice Adjointe C. MALET	Pilote de l'ERHR en cours de recrutement	Coordinatrice C360 J. RICHARD	Directrice de Dispositif Petite Enfance K. QUENE AUDIE
	Responsable Technique S. RAMBAUD			Chargés de Mission Mentorat & Mob. Intern. D. BORD Projet Répit & Relais X. AGOUTBORDE
	Centre de Formation ADPEP Formation Projet formations croisées : C. LUSTIG		Dispositif BOSSUET CMPP & SESSAD Direction de dispositif C. MALET	

CENTRE TECHNIQUE REGIONAL POUR LA DEFICIENCE VISUELLE

En 2022, le CTRDV a déployé ses différentes prestations définies dans son projet de service, et en particulier :

- L'animation du réseau SARADV
- La recherche action dans le champ de la déficience visuelle
- La compensation du handicap autour de situations singulières
- La transmission des savoirs et des savoir-faire
- La diffusion et le partage d'outils au plus grand nombre

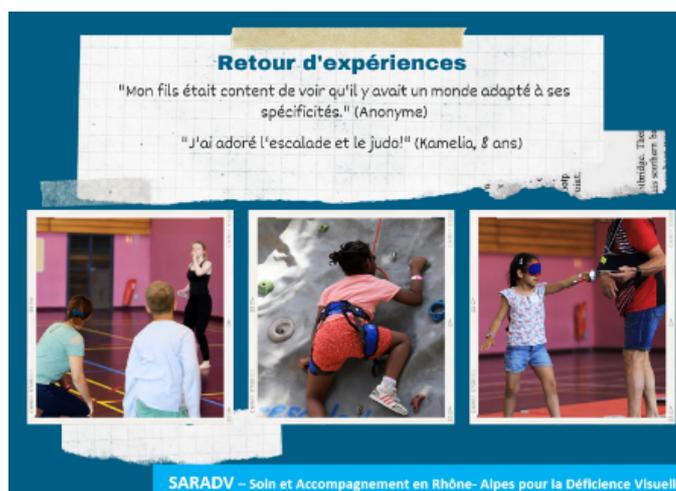
L'activité Bilan Conseil est en forte hausse (+40% par rapport à 2021) avec en particulier beaucoup plus de bilans in-situ mis en œuvre. La diffusion et le partage d'outils se sont orientés en 2022 en particulier vers le développement de la ludothèque adaptée, le renforcement du dispositif RECOP (outils pédagogiques adaptés) avec 47 maquettes empruntables, et la redynamisation du projet RECATT (prêt d'aides techniques et technologiques). Les ressources numériques sont régulièrement enrichies, et une offre documentaire via plusieurs padlets a été réalisée en 2022.

Les actions de formation, portées par le CTRDV, via le catalogue de formation du centre de formation de l'association, ont accueilli 91 stagiaires dont 16 parents et 75 professionnels issus du secteur médico-social. La note globale d'appréciation est évaluée à 4,73 sur 5.

Les actions de recherche connaissent un fort développement en 2022, avec l'engagement du CTRDV dans pas moins de 10 projets en cours et en particulier dans l'étude nationale Homère autour de la déficience visuelle en France qui a fait l'objet d'une journée colloque à Paris le 7 février 2023. De nouveaux partenariats avec des

laboratoires de recherche sont engagés, et l'étude longitudinale portée par les PEP 69/ML, le CTRDV, la Fondation Frédéric Gaillanne et le laboratoire de recherche DIPHE a fait l'objet d'un rapport final de recherche fin 2022. Les résultats de la recherche sont maintenant diffusés largement, et feront eux-aussi l'objet d'une présentation lors des Assises régionales de la déficience visuelle à Lyon le 3 juin 2023.

Enfin une journée d'étude du réseau SARADV a été organisée le 14 mai 2022 sur le thème sports, loisirs, culture et déficience visuelle, en partenariat avec l'ANPEA, dans les locaux du lycée Lumière à Lyon 8^e. Cette journée a rassemblé près de 250 personnes dans une ambiance conviviale et festive.



ERHR AURA

En 2022, la file active globale de l'ERHR est stabilisée par rapport à 2021 (104 situations contre 106 en 2021). Il y a toutefois une forte augmentation des demandes orientées par les centres nationaux de ressources (CNRHR), du fait à la fois du changement de positionnement des CNRHR vers plus d'expertise, de recherche et d'innovation, et d'une relance des dynamiques de coopération internes au dispositif intégré handicaps rares. Le développement de réponses collectives est un enjeu central qui aujourd'hui n'est pas pleinement activé. En effet, les résultats 2022 indiquent des réponses coconstruites à hauteur de 54%. Ce chiffre reste insuffisant. Il devrait, en effet, être largement majoritaire dans le cadre des missions dédiées à l'ERHR. Le dispositif se positionnant sur la dimension de coordination ; donc, de mise en œuvre des réponses d'étayage par l'activation des ressources du territoire. Si les solutions ne peuvent être coconstruites faute de compétences présentes et/ou activables, des stratégies d'essaimage, de diffusion des compétences et des connaissances doivent être mises en œuvre. 67% de personnes qui sollicitent l'ERHR attendent des places. Ce chiffre pourrait s'inscrire à l'encontre des directives concernant la transformation de l'offre qui propose plus de flexibilité dans les réponses. Or, cette donnée montre justement combien il est nécessaire de réformer notre système de réponse vu le nombre de personnes insatisfaites. La demande massive de places indique combien les évolutions sont peu perçues par les personnes concernées et combien les réponses alternatives demeurent marginales ; ce qui réduit drastiquement le recours à d'autres choix.

Pour les actions collectives, un effort doit aussi être fait pour que les actions mises en œuvre soient majoritairement coconstruites. En 2022, l'ERHR s'est fortement impliquée dans la réalisation de plusieurs actions de formation mais aussi dans le déploiement de plusieurs nouvelles ressources territoriales dont :

- La création du centre de ressources régional Vie affective et sexuelle Intim'agir, porté par le Planning familial,
- La création d'un Parc d'Aides Techniques en Communication alternative et améliorée (PAT CAA) adossé à l'ERHR,
- La finalisation de l'offre de formation en e-learning autour du Handicap Rare, avec une focale autour de la CAA qui devrait être en ligne en septembre 2023.

Enfin, dans le cadre du projet START (projet de formation et d'animation de communautés de pratiques autour des Troubles du Neurodéveloppement), l'ERHR a transféré l'ensemble de ses outils et compétences au CREAL AuRA qui prend le relais de l'animation et de l'organisation en AuRA à compter de fin 2022.

LA COMMUNAUTE 360 DU RHONE ET DE LA METROPOLE DE LYON

Construite sur des modalités partenariales comme bases fondatrices, La Communauté 360 Rhône et Métropole de Lyon se développe progressivement en cherchant à s'articuler de la manière la plus fluide et efficiente possible avec les autres acteurs du territoire. Un travail de réseau qui s'avère essentiel pour mener des actions

collaboratives multi-partenariales et intersectorielles et déployer ainsi un dispositif à la fois souple, modulable et ajustable en fonction des données émanant des 3 niveaux de la Communauté 360.

Pour sa deuxième année de fonctionnement, ce dispositif s'organise dans l'objectif de consolider les axes déjà engagés en 2021 et ainsi viser le déploiement, pour les années à venir, d'un plan d'actions ambitieux sur les trois niveaux qui le compose. En ce sens, la publication du cahier des charges, en décembre 2021, permet d'élaborer de manière plus précise les objectifs et les moyens à mettre en œuvre pour répondre aux missions dévolues à ce nouveau modèle inclusif.

En 2022, 215 situations ont été traitées, dont 23 nécessitant une intervention de niveau 2. Le nombre d'appels mensuels est en hausse sur le dernier trimestre 2022, indiquant une montée en puissance du dispositif prévisible courant 2023.

Les activités de niveau 3 de la Communauté 360 en 2022 portent sur la cartographie des ressources du territoire, le traitement des situations complexes à 360°, sur l'organisation d'une journée partenariale, et sur l'élaboration du projet de dispositif de soutien à l'autodétermination. A la suite de cette élaboration, en 2023, une cellule de facilitateurs de parcours de vie sera mise en place, en complémentarité des actions actuelles de la Communauté 360.

LE CENTRE DE FORMATION

En 2022, Le centre ADPEP Formation est construit principalement autour des thématiques suivantes :

- Accompagnement précoce – Déficiences sensorielles
- Déficiences visuelles
- Évolution des pratiques
- Handicaps rares – handicaps complexes

En 2022, 31 formations différentes ont été proposées au catalogue du centre de formation et 33 sessions réalisées. Ce sont 445 stagiaires qui ont participé aux actions proposées dont 21 parents et 424 professionnels issus du médico-social. La note d'appréciation globale est évaluée à 4,62 sur 5 et 99% des répondants recommandent notre centre de formation. Le budget annuel est à l'équilibre pour la 2^e année consécutive. Une réflexion a été menée en 2022 autour de la tarification avec :

- La gratuité pour les familles concernées par une situation de handicap pour un de leurs proches
- Un tarif journalier unique pour les professionnels de 80 € sauf pour certaines formations plus complexes.

Le catalogue du centre de formation est en ligne à l'adresse <http://www.lespep69.org/centre-de-formation/>

L'EAJE PEPILOU

La crèche PEPILOU a un agrément de 24 places dont un tiers réservé aux enfants de 0 à 6 ans malades et/ou en situation de handicap(s). Cette dimension est un axe central autour duquel se déploie le projet de la structure. Elle ouvre aux mixités ; enfants à besoins ordinaires, enfants à besoins particuliers, approches et processus d'accès à la parentalité, dimensions sociales et culturelles...

En 2022, le taux d'occupation est historiquement bas puisqu'il se situe en deçà des 50%. Cette chute enregistrée sur l'année est liée à une période de fermeture, faute de professionnels en poste sur la période de juin à octobre pour l'accueil des enfants. Cette situation s'est inscrite à la suite d'un deuxième trimestre particulièrement instable qui a conduit à évaluer le nombre d'accueils quasiment d'une semaine à l'autre. Les familles et les enfants en ont vécu les répercussions en première ligne ; ce qui a nécessairement fait émerger de nombreuses difficultés d'organisation et de planification de leur exercice professionnel.

Fin 2022, il ne reste que trois professionnels titulaires et un professionnel en CDD. L'ensemble des autres membres de l'équipe a soit démissionné, soit est encore en arrêt maladie. Un turn-over très important s'est donc produit au sein de la structure avec des périodes où même les titulaires encore en poste ont posé des arrêts de travail. En fin de période, le taux d'effectif des enfants accueillis est toujours de 50%. L'arrivée de la directrice et de nouvelles professionnelles va permettre en 2023 d'augmenter graduellement le nombre d'enfants accueillis pour atteindre les 24 places de l'agrément et repartir sur de nouvelles bases plus positives et apaisées.

LE PROJET MENTORAT

En 2019, la Fédération Générale des PEP a obtenu une subvention nationale à travers le programme gouvernemental *1 jeune 1 mentor* et a permis progressivement à plusieurs associations départementales de s'engager dans des actions sur leurs territoires. Pour l'association Les PEP 69/ML, impliquée depuis avril 2022, cela doit permettre de dynamiser des activités de bénévolat sur le terrain, en complément des métiers portés par les professionnels des structures, auprès des jeunes.

Le mentorat est destiné aux jeunes de 6 à 30 ans accueillis par l'association, et poursuit plusieurs objectifs :

- Accompagnement à la scolarité ;
- Affirmation de son choix de vie professionnelle ;
- Culturel, vie sociale.

En 2022, les actions mises en œuvre sont les suivantes :

- Identification des besoins des professionnels et des jeunes ;
- Rencontre de structures ayant développé l'activité pour s'inspirer d'autres pratiques ;
- Campagne de communication auprès de potentiels mentors (newsletter, réseaux sociaux, sites de bénévolat...) ;
- Formation à la posture de coordination d'activités mentales ;
- Création d'outils de suivi, de communication et de développement (contrats d'engagement, offre de bénévolat) ;
- Présence à des temps de présentation de l'activité (journées familles SARADV, journée métier ARFRIPS) ;
- Participation à des ateliers de réflexion (journées métiers PEP) ;
- Identification de financements complémentaires.

LE PROJET MOBILITE INTERNATIONALE

En co-construction avec la DRAJES, et partant du constat d'un besoin de développer des compétences de gestion de projets européens au sein du secteur social et médico-social dans la région AuRA, l'association s'est engagée dans les projets de mobilité internationale en avril 2022 avec la création du poste de chargé de mission. En mai 2022, à l'occasion d'un séminaire organisé par la DRAJES, avec la participation de l'Agence Nationale de Service Civique, ainsi que plusieurs structures du secteur et quelques personnes élues, Dorian Bord – chargé de mission mentorat & mobilité internationale - a ainsi pu présenter les objectifs et les intentions stratégiques de l'association.

L'objectif est de permettre aux jeunes à besoins spécifiques et aux professionnels les accompagnant de pouvoir bénéficier d'un dispositif de droit commun tel qu'Erasmus+, pour valoriser des expériences de mobilité des jeunes et des professionnels autour d'apprentissages informels (non certifiants ni diplômants), utilisant la rencontre, l'échange interculturel, la coopération... comme des leviers inhérents au développement de nouvelles attitudes, connaissances et compétences.

Deux dossiers de jeunes ont été déposés et retenus en octobre 2022 :

- Un dossier permettant à douze jeunes accompagnés par le DITEP La Cristallerie (Givors) de partir 7 jours en Pologne en juin 2023,
- Un dossier permettant à 10 jeunes accompagnés par le SESSAD Gerland (Lyon 7e) de partir en Suède en juillet 2023, et plus particulièrement à Stockholm, pendant 7 jours.

La dynamique et l'engouement suscités par les mobilités internationales est telle que plusieurs projets sont en cours de développement durant l'année 2023, entre autres avec des mobilités de professionnels autour de thématiques telles que l'école inclusive et la coordination de parcours complexes. Des groupes de jeunes se sont aussi positionnés sur de nouveaux projets pour 2023.

LES RESEAUX & LES PARTENARIATS

Éprouvé lors de la mise en œuvre initiale de l'ERHR AuRA, de la Communauté 360, et de certains PCPE, la coopération prenant appui le plus précocement possible sur des collectifs, et une gouvernance partagée, est la méthode que nous souhaitons utiliser pour développer des projets adaptés aux besoins des personnes et aux territoires. Notre action s'enrichit de notre participation engagée à différents réseaux et collectifs

Nos pratiques de partenariat reposent sur des principes essentiels :

- Respect des autres acteurs, dans leurs histoires, missions et spécificités,
- Principes de coresponsabilité et de subsidiarité,
- Étayage des autres acteurs - pour ne pas faire « à la place de », mais contribuer au renforcement des capacités d'actions,
- Limitation des logiques de mise en concurrence en recherchant, avant tout, les possibilités et leviers de coopération,
- Partage de responsabilité sur le territoire, dans l'intérêt du territoire, des organisations et personnes concernées,
- Reconnaissance de la complémentarité des savoir-faire entre la pluralité des acteurs,
- Valorisation de la pluralité des acteurs (dont des acteurs de droit commun) comme facteur de réussite pour construire des réponses pertinentes,
- Appui et contribution active aux maillages territoriaux, Renforcement des pratiques de coopération et essaimage du modèle, Partage sincère et ouvert de ce que nous avons produit,
- Démocratie dans la gouvernance et le portage des projets collectifs.

Ces principes et leur mise en œuvre contribuent à transformer la façon dont les actions se mènent sur les territoires et engagent les acteurs dans des approches collaboratives et coopératives adaptées à la complexité du réel.

L'URPEP & L'ARPEP

La dynamique régionale prend appui à la fois sur l'URPEP Rhône-Alpes, impliqué dans plusieurs projets régionaux (dont le réseau SARADV, la gestion des sites internet des associations départementales, ...) ainsi que sur les travaux préfiguratifs de l'ARPEP AuRA ; engagés depuis plusieurs années. Des échanges sont toujours conduits avec la Fédération autour des statuts type pour tenir compte des particularités régionales et de demandes des conseils d'administration de certaines associations départementales.

Bien que l'organisation future de l'ARPEP ne soit pas encore précisément définie, un consensus se dessine pour une ARPEP agile, fonctionnant selon les principes de complémentarité et de subsidiarité, autour de projets transversaux.

Lors d'une réunion organisée en mars 2023, plusieurs chantiers ont été identifiés :

- Organisation d'une journée EMAS en AuRA, portée par l'ARPEP AuRA
- A la suite du projet santé numérique : réflexions sur la nécessité d'une équipe SI régionale
- Le réseau SARADV : évaluation et perspectives d'évolutions, en particulier via le développement d'une offre complémentaire à destination des jeunes adultes DV.
- Réforme de l'évaluation et démarche qualité : groupe régional d'échanges et d'appui pouvant aller jusqu'à l'identification d'un prestataire commun à l'ensemble du réseau pour la réalisation des évaluations externes
- SAPAD : réflexions sur la mise en œuvre sur nos territoires de la convention nationale FGPEP / EN
- Réflexions partagées sur les ressources humaines
- Communication (et en particulier rénovation des sites internet)
- Groupe régional d'échanges et d'appui sur les C360
- Groupe régional d'échanges et d'appui sur les pôles ressources Handicap
- Réflexions pour un centre de formation régional du réseau PEP

FOCUS SUR QUELQUES RESEAUX

LES RESEAUX DV

L'association et plusieurs de ses structures est engagée dans plusieurs réseaux, collectifs et fédérations spécialisés dans la déficience visuelle. Elle participe aux travaux :

- De la Fédération des Aveugles de France
- De la FISAF
- Du CAURA DV
- Du Comité Louis Braille

Elle porte plusieurs projets en partenariat régulier avec d'autres associations engagées dans le champ de la déficience visuelle et en particulier :

- L'ANPEA (Le CTRDV accueille dans ses murs la structure permanente de l'ANPEA)
- La Fondation Frédéric Gaillanne (Les PEP 69/ML ont participé à la réalisation pendant plus de 8 ans de la recherche action autour de la mise à disposition de chiens d'éveil à de jeunes enfants aveugles)

Dans le cadre de ces différents partenariats, Les PEP 69/ML ont participé à l'enquête Homère, initiée par un collectif d'associations et l'Institut national des jeunes aveugles. Cette enquête repose sur une démarche participative impliquant plus d'une cinquantaine de contributeurs : les personnes déficientes visuelles, leurs proches et les professionnels qui les accompagnent. Cette étude permet de mieux comprendre ce que les personnes vivent au quotidien, mais aussi ce qu'elles savent de leur déficience visuelle, mettant en évidence, pour certaines d'entre elles, les difficultés de compréhension ou de réception du diagnostic médical.

L'ensemble des associations engagées dans le projet de recherche Homère :



Cette étude, première en France, a été réalisée selon une démarche participative qui associe les personnes concernées et les chercheurs. Les résultats présentés (téléchargeables sur <https://etude-homere.org>) portent sur 1865 répondants dont 46% sont aveugles. 24% des répondants habitent en Auvergne-Rhône-Alpes

LE COLLECTIF HANDICAP 69

Le Collectif Handicap 69 regroupe les présidents et directeurs généraux de 37 associations qui accompagnent des personnes en situation de handicap dans le Rhône et la Métropole de Lyon. Ces associations œuvrent pour l'accueil, l'accompagnement, l'insertion sociale, scolaire et professionnelle des enfants, adolescents et adultes en situation de handicap, quelles qu'en soient la nature et l'origine.

En 2022, le collectif a initié une forte mobilisation pour le Ségur pour tous avec plusieurs événements.

L'ASSOCIATION LA MIETE

La MIETE est un tiers-lieu inclusif doté d'espaces de convivialité, de travail et de pratiques d'activités (physiques, artistiques et culturelles) et de création, où il est possible de se rencontrer, partager, expérimenter et coopérer. Ces espaces doivent permettre, que ce soit de manière formelle ou informelle, provoquée ou spontanée, de développer l'envie et la capacité de chacun et chacune à agir collectivement, et s'épanouir. A travers ses 900 m² et tous ses projets, la MIETE est aujourd'hui Fabrique de territoire, espace de vie social, un tiers-lieu reconnu à l'échelle de la métropole de Lyon. Sur la dernière période 2019-2022, la MIETE a connu une forte expansion ce qui l'a amené à renouveler son projet associatif 2022-2025 en repensant la structuration, le modèle économique et en (ré)affirmant les valeurs que la MIETE porte et défend ainsi que les axes de développement prioritaires pour ces 3 prochaines années. L'association Les PEP 69/ML est représentée au CA de La MIETE avec la présence en 2022 de 3 représentants.

LA COURTE ECHELLE

La Courte Échelle, membre de la FNASEPH, est un collectif de 25 associations du Rhône qui agissent toutes dans le domaine du handicap. Tout enfant, adolescent ou jeune enfant en situation de handicap doit bénéficier d'un parcours de scolarisation et de formation adapté à ses besoins. Son parcours doit être prioritairement pensé en milieu ordinaire et dans son environnement de vie. Dans la loi de 2005, la scolarisation est un droit.

La Courte Échelle a pour objet de regrouper compétences et moyens de chacune des associations membres en vue de :

- Promouvoir des actions favorisant la scolarisation des personnes en situation de handicap.
- Assurer la représentation des jeunes en situation de handicap, de leur famille et des associations membres auprès de toutes les instances officielles impliquées dans la scolarisation et la formation (Éducation Nationale, Agences Régionales de Santé, Conseil départemental, etc.)
- Participer à la formation des Accompagnant d'Élèves en Situation de Handicap (AESH) et enseignants.
- Accompagner les usagers dans la reconnaissance de leurs droits (permanence téléphonique, soirée débats, forum, ...)

L'association Les PEP 69/ML est membre du Conseil d'administration de La Courte Echelle, et représentée par le Directeur Général.

PERSPECTIVES

De nouveaux chantiers pour l'année 2023

Depuis janvier 2023 et dans la continuité des actions de 2022, plusieurs chantiers structurants pour l'association sont programmés.

AUTOUR DE LA GOUVERNANCE ET DE LA VIE ASSOCIATIVE :

- La révision du règlement intérieur, venant compléter les nouveaux statuts adoptés en 2022. Le nouveau règlement intérieur sera adopté courant 2023,
- L'adoption du nouveau projet associatif lors de l'AG de mai 2023 sera suivi de sa mise en œuvre pour les 5 années qui viennent,
- Une nouvelle demi-journée associative en octobre 2023.

AUTOUR DU MANAGEMENT, DE L'ORGANISATION OPERATIONNELLE ET DE LA CONTRACTUALISATION AVEC LES AUTORITES DE CONTROLE :

- La poursuite des réflexions autour de l'organisation libérée et des changements de pratiques managériales,
- La mise en œuvre d'une nouvelle organisation générale de l'association avec une modification de l'organigramme et des modalités décisionnelles,
- La structuration de la démarche qualité et la préparation des futures évaluations externes,
- Le lancement des négociations du prochain CPOM ARS 2024-2028.

D'AUTRES CHANTIERS RESTENT D'ACTUALITE ET PARTICULIEREMENT :

- La poursuite du projet immobilier du DITEP de Gerland,
- Le redéploiement d'une unité du DITEP de Givors sur le territoire de Bron,
- La consolidation de la Communauté 360 et la mise en œuvre de la Cellule d'APPV,
- La consolidation économique des activités sur le site de Vernay,
- La consolidation des activités du dispositif Bossuet et la réflexion sur sa relocalisation,
- La poursuite du projet HAPI en partenariat avec l'Espace Seniors Duchère Ensemble et la SACVL.

La mise en œuvre de notre nouveau projet associatif doit nous permettre de préparer l'ensemble de l'association aux évolutions nécessaires de nos activités dans un contexte sociétal, législatif et réglementaire en évolution des prochaines années.

2023 sera aussi une année de préparation des festivités pour notre centenaire.