



RAPPORT MORAL 2022

Président : M. CHABERT Marc





La finalité de l'AISP

« L'insertion dans le monde du travail et de la vie sociale des personnes en situation de handicap par la Formation et l'Accompagnement Individuel renforcé en limitant les ruptures de parcours »

A guidé les actions de l'année 2022

2022 fût une année active pour préparer l'évolution de l'AISP vers une plateforme de prestations (évolution des prestations et projet d'évolution de l'organisation).

Mais cette transformation a conduit aussi à un turn-over important en particulier des cadres

C'est aussi l'année de la préparation du futur CPOM.

C'est l'année des contacts pour développer des partenariats, de la réflexion sur le mécénat.

C'est l'année des projets d'aménagements de locaux de l'AISP.

C'est aussi l'année du lancement de la réflexion sur un nouveau site et un nouveau nom.

A / PREPARATION DE LA TRANSFORMATION

De premières évolutions ont été mises en place, testées développées, pour préparer le CPOM et convaincre de l'intérêt de nos projets.

- **Les prestations courtes et journées d'accueil et de découvertes** permettant de pouvoir donner notre avis à la MDPH et répondre aux craintes et interrogation des futurs stagiaires
- **Les pré qualifications** pour éviter l'échec des stagiaires qui s'engageraient dans des formations longues ne leur convenant pas
- **Le réentrainement professionnel**
- La recherche d'Individualisation **et de modularisation** des formations
- La création de **TREMPEO** pour suivre les stagiaires dans leur emploi et limiter les échecs en Emploi
- La création des **coordonnateurs de parcours** pour suivre les situation complexes et limiter les ruptures de parcours
- Renfort de l'accompagnement des personnes.
- Le développement de l'**AOJA** à l'Englennaz.
- Le développement de **DAMSPEO** à la Passerelle.

Ces mesures ont été financées sur nos excédents des années passées mais ne peuvent être toutes pérennes si l'ARS dans le cadre du futur CPOM ne les soutient pas

La réflexion collective sur l'évolution à conduire à fait l'objet de groupes de travail avec les deux coordonnateurs pédagogiques



D/ LES PROJETS D'AMENAGEMENT DES LOCAUX en 2022

- Aménagements des locaux de l'Englennaz pour l'accueil de l'horlogerie ainsi que des travaux d'assainissement (750 000€)
- Le projet de réaménagement des locaux les plus anciens de la Passerelle a pour objet le respect des normes, l'économie d'énergie, la restructuration liée à l'évolution de l'activité
Le permis déposé en décembre 2021 a été obtenu en 2022

Le projet sera présenté aux équipes pour arrêter ensemble la répartition des locaux.

Les études d'avant-projet détaillé en cours et de dossier de consultation des entreprises permettront d'envisager le lancement des travaux au premier semestre 2024. Décision à prendre avant la fin 2023

Coût de l'ordre de 6,5 M€

L'ARS a versé une subvention de 678 000 € en décembre 2022

E/ REFLEXION SUR UN NOUVEAU SITE ET UN NOUVEAU NOM

Lors du séminaire de juillet 2022, les salariés et les membres du CA se sont lancés dans un brainstorming pour partager des idées sur ce que représente l'AISP et ses valeurs en vue de choisir un nouveau nom pour l'AISP.

L'agence Signature a travaillé sur la recherche d'un nom et l'élaboration d'un nouveau site traduisant l'évolution de l'AISP.

Une réunion des salariés de l'AISP sera organisée fin septembre /début octobre pour partager le nouveau nom et avoir une première approche du futur site.

L'idée étant de pouvoir dévoiler le nouveau site et le nouveau nom à nos partenaires et à la presse fin 2023 /début 2024 lors d'une conférence.

F/LE PROJET D'ORGANISATION la plateforme de prestations

Pour traduire l'évolution des prestations liée à la fois au décret de 2020 relatif aux ESRP et ESPO, et à notre finalité, le projet d'organisation en plateforme de prestations s'est mis au point progressivement au cours de l'année 2022, avec information régulière du bureau et du conseil d'administration.

Il transforme l'organisation actuelle de l'AISP (2 sites pilotés chacun par un directeur) en une organisation par pôle de prestations, chaque pôle couvrant les 2 sites.

Cette organisation a été présentée au CSE en décembre 2022 et approuvée le 13 janvier 2023 par le CSE avec des réserves sur les difficultés de mise en place sur le terrain, sur la nécessaire adaptation aux réalités du terrain et sur les risques psychologiques si des mesures n'étaient pas prises. Ce projet a été adopté par le CA le 25 janvier

Mais parallèlement en novembre 2022 le CSE a choisi le cabinet d'expertise cabinet SYNDEX pour apprécier un risque grave en matière de risques psychosociaux.



B/ L'ACTIVITE

- Accompagnements de personnes, file active 431 soit +20% par rapport à 2021 avec en sus 256 actions courtes en application du décret de 2020, dont 100 personnes pour l'aide à la décision de la MDPH, **mais le financement n'est pas prévu dans le CPOM actuel**
- Fort taux de diplomation 89 %
- 40 à 50% des stagiaires ont un trouble psychique (soit reconnu par la MDPH, soit constaté au cours du séjour à l'AISP)
- Taux d'insertion 50% malgré un public de plus en plus touché par les troubles psychiques,
- Taux d'occupation de l'activité de formation : nombre de de journées de présence des stagiaires en formation ou orientation comparé à la capacité maximum autorisée depuis l'agrément de l'établissement
 - ESRP Englennaz 54% contre 65% en 2021
 - ESRP Passerelle 66% contre 73% en 2021

Diminution liée aux travaux et aux transferts d'activité, mais aussi au développement de l'accompagnement

- **Le taux de remplissage des formations ne représente pas la seule réalité de notre activité, l'accompagnement qui se développe est aussi important, il consomme autant de moyens, il conviendra de le mesurer aussi pour le futur CPOM**

Les partenariats se sont pour suivis et développés

- | | | | |
|--------------|-------------|-------------|------------|
| • ADIMC | - ESAT | - DECATHLON | - BICYCLE |
| • SESSAD | - ESPOIR 74 | - SNR | - GO SPORT |
| • PEP74 | - DMPSY74 | - BRICORAMA | - STAUBLI |
| • AATES | - CHANGE | - COOL | - TEFAL |
| • WOSTEP ... | | | |

C/ Le CPOM

Des réunions régulières ont été programmées avec l'ARS, en présence de membres du bureau pour aboutir fin 2022 à l'ensemble des fiches actions et une demande de financement (Avec différentes hypothèses de montée en charges des prestations et des financements).

Fin 2022, il ne restait plus qu'une réunion à programmer au premier trimestre pour que l'ARS fixe l'hypothèse retenue et que l'on signe le CPOM en mars 2023.

Mais pour des raisons de charge de travail l'ARS a souhaité décaler en avril la signature du futur CPOM, puis compte tenu des événements au sein de l'AISP a proposé au cours d'une réunion qui s'est tenue en mai avec le directeur départemental de l'ARS, de décaler d'un an le lancement du futur CPOM en prolongeant d'un an l'ancien CPOM.

Nous reprendrons les échanges avec l'ARS à l'automne 2023.

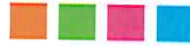


LES OBJECTIFS DE LA FIN DE L'ANNÉE 2023, DÉBUT 2024

- Procéder avec les équipes aux retours d'expérience et aux ajustements nécessaires après la mise en place de la plateforme prévue le 1 septembre.
- Relever le niveau d'activité des formations et mettre au point la mesure des autres prestations mal valorisées dans le CPOM qui se termine.
- Mise au point du Document unique d'évaluation des risques.
- Les projets d'établissements.
- Préparation du nouveau CPOM.
- Décision sur le lancement des travaux de la Passerelle.
- Lancement du nouveau nom et du nouveau site.
- Poursuivre le développement de nos partenariats.

Le président de l'AISP

M. CHABERT Marc



SYNDEX a remis son rapport examiné en CSE le 20 janvier

Ensuite au moment où le directeur de l'Englennaz a annoncé sa démission, une pétition signée par une trentaine de salariés de l'Englennaz a été signée le 1 février 2023 pour demander la remise en cause de la façon de décider et une meilleure prise en compte les remarques des salariés et de leurs propositions.

A la suite de quoi la directrice générale s'est arrêtée, le directeur de la passerelle était parti en janvier, le directeur de l'Englennaz a annoncé son départ pour mi-avril, début mars arrêt de la Gestionnaire.

Il a été décidé de recourir à une direction générale et une direction de transition pour retrouver la confiance des salariés et mettre en place la plateforme de prestations en prenant le temps du dialogue pour expliquer et apprécier les difficultés pour les salariés.

Le président et le bureau ont été en première ligne jusqu'à l'arrivée de madame Béatrice DULAURIER directrice générale de transition

Le mois d'avril a été consacré à la première étape : retrouver la confiance du CSE grâce à l'action de Béatrice DULAURIER (qui n'a pas pu malheureusement pour suivre sa mission au-delà)

Le mois de mai avec mesdames Claire TASSART LEVY DG de transition, Colette HELLEBOID et Catherine PERRET a été consacré à la mise au point de l'organigramme et des fiches de postes en lien avec les équipes et le CSE, avec un rythme très soutenu de réunions pour aboutir fin mai à un accord du CSE suivi de l'approbation du CA

Parallèlement une cellule psychologique a été mise en place au mois de mai

Début juin les postes nouveaux ont été ouverts pour recevoir les candidatures internes, de façon à ce que conformément à l'objectif fixé tous les salariés connaissent avant fin juin leur poste dans le nouvel organigramme.

La mise en place opérationnelle du nouvel organigramme en plateforme de prestations est prévu pour le 1 septembre 2023

Merci aux salariés qui ont permis malgré les difficultés de poursuivre la formation, l'accompagnement et l'hébergement des stagiaires.