



# RAPPORT D'ACTIVITÉ 2022

Président : Marc CHABERT

N° FINESSE  
ESPO 740012018  
ESRP LA PASSERELLE 740783089  
ESRP L'ENLENNAZ 740781398



## SOMMAIRE

I. Activité et prestations des services de l'AISP.....	3
a. Candidatures	
b. Entrées et suivis d'usagers-stagiaires	
c. Hébergement	
II. Caractéristiques des publics accompagnés en 2022 .....	9
a. Origine géographique des publics accompagnés	
b. Répartition par tranches d'âges des publics accompagnés	
c. Répartition par genre des publics accompagnés	
d. Répartition par niveau de formation des publics accompagnés	
III. Accompagnement, projets et prestations réalisées .....	11
a. Actions courtes	
b. Pré-Orientation Jeunes et Adultes	
c. Réentraînement et Préparatoires	
d. Formations qualifiantes	
e. DAMSPEO	
f. TREMPEO	
g. Activité Médico-Psycho-Sociale	
h. Les stagiaires et la loi n°2002-2	
i. L'ouverture de l'établissement sur son environnement	
IV. Gestion de l'Association AISP .....	23
a. Données GRH et organisation du dialogue social en 2022	
b. Données économiques	
Conclusion .....	26

## I. Activité et prestations des services de l'AISP

Rappel du cadre juridique :

Le décret n°2020-1216 du 2 octobre 2020 relatif aux missions et aux conditions d'organisation et de fonctionnement des établissements et services de pré-orientation et de réadaptation professionnelle pour les personnes handicapées s'est accompagné, s'agissant des établissements de l'AISP, de la refonte des agréments :

- Service de Pré-orientation : 18 places autorisées,
- Etablissement de Réadaptation professionnelle :
  - o ESRP LA Passerelle : 109 places
  - o ESRP L'Englennaz : 105 places.

La fonction des établissements de l'AISP a connu une évolution assez sensible ces dernières années en raison du cadre juridique qui élargit le type de prestations que peut délivrer la structure. Le défi est de passer d'une organisation centrée sur la formation et l'accompagnement médico-psycho-social pour favoriser l'accès ou le retour à l'emploi à une nouvelle organisation conjuguant le maintien de ces activités classiques en y adjoignant une fonction d'accueil, de remobilisation et d'évaluation d'un public parfois plus jeune mais aussi plus éloigné de l'emploi.

L'arrêté du 17 novembre 2022 consacre l'expertise et le soutien technique que peuvent apporter les équipes pluridisciplinaires constituées autour des ESRP dans leur fonction d'aide à la décision. A cet effet, l'AISP s'est attachée à apporter son soutien auprès de la MDPH à l'issue des périodes de pré-orientation et a gagné en expertise en constituant une équipe dédiée. Parallèlement, les prestations dites « courtes » (informations collectives, Journées Découverte Appui à la décision, Journées de pré-accueil) se sont multipliées, tout comme le dispositif de dynamisation (DAMSPEO) qui est déployé dorénavant sur les deux sites de l'AISP.

On observe par conséquent une évolution très substantielle du cœur de métier de l'AISP qui s'adresse dorénavant à un public plus large et qui présente des problématiques qui peuvent être plus complexes à appréhender.

De façon schématique, les prestations délivrées par l'AISP s'organisent de la façon suivante :



Ce foisonnement de prestations nécessite un réaménagement de l'organisation vers une évolution en plateforme qui doit gagner en cohérence et en visibilité.

Toutefois, les événements conjoncturels de l'année 2022 ont pu entraver le déroulement des actions de formation, notons :

- La réalisation de travaux sur le site de L'Englennaz qui s'est accompagnée du transfert de la formation Métiers du Cycle à la Passerelle, avait pour objet de constituer deux pôles spécialisés :
  - o L'un à Cluses dédié aux métiers de l'industrie,
  - o L'autre à Annecy dédié aux métiers de bouche et du tertiaire.
- Aussi, le transfert de la formation Horlogerie de La Passerelle vers L'Englennaz a eu lieu en septembre 2022,
- Un absentéisme de certains formateurs qu'il a été difficile de remplacer,

le tout générant une perte d'activité d'autant que certaines sessions de formation ont dû être décalées. La planification initiale des prestations proposées a nécessité des adaptations permanentes, en ne perdant pas de vue de vue l'exigence d'une personnalisation accrue de l'accompagnement.

Si d'autres actions courtes ont été organisées sur ces périodes, elles n'ont cependant pas compensé le volume habituel des formations bien qu'elles nécessitent de mobiliser davantage de ressources administratives (constitution des dossiers, démarches administratives) mais aussi hôtelières puisque l'AISP propose des prestations de restauration et d'hébergement.

L'année 2022 se caractérise par conséquence :

- par une file active (nombre de personnes suivies sur la période) toujours importante et en croissance de 20 %,
- cependant une activité légèrement en retrait par rapport à 2021
- un accompagnement du public accueilli de plus en plus complexe car la proportion de stagiaires présentant des pathologies associés et/ou lourdes s'accroît,
- un repositionnement de l'offre plus modulaire et concernant un plus vaste public.

L'un des objectifs de l'année 2023 sera de développer une communication accrue sur l'offre de l'ESRP en valorisant la palette des propositions, tant au plan local que national.

#### **a. Candidatures**

Les candidatures vers les prestations des ESRP et ESPO de l'AISP proviennent de notifications émanant des MDPH de l'ensemble du territoire national, des partenaires de réinsertion professionnelles, des centres de préorientation, etc.

Le nombre de nouvelles candidatures reçues au cours de l'année 2022 :

- ESRP ENGLENNAZ : 151
- ESRP / ESPO LA PASSERELLE : 197
- DAMSPEO : 16
- TREMPEO : 8

Ces candidatures ont permis d'orienter les futurs usagers soit à des prestations d'actions courtes soit de les inscrire dans le cursus des formations.

## b. Entrées et suivis d'usagers-stagiaires

En 2022, 431 usagers-stagiaires ont été accueillis durablement au sein des établissements de l'AISP contre 359 en 2021 soit une augmentation des effectifs de 20%.

De plus, 256 personnes ont réalisé des actions courtes (information collective et journées d'aide à la décision) au sein des établissements.

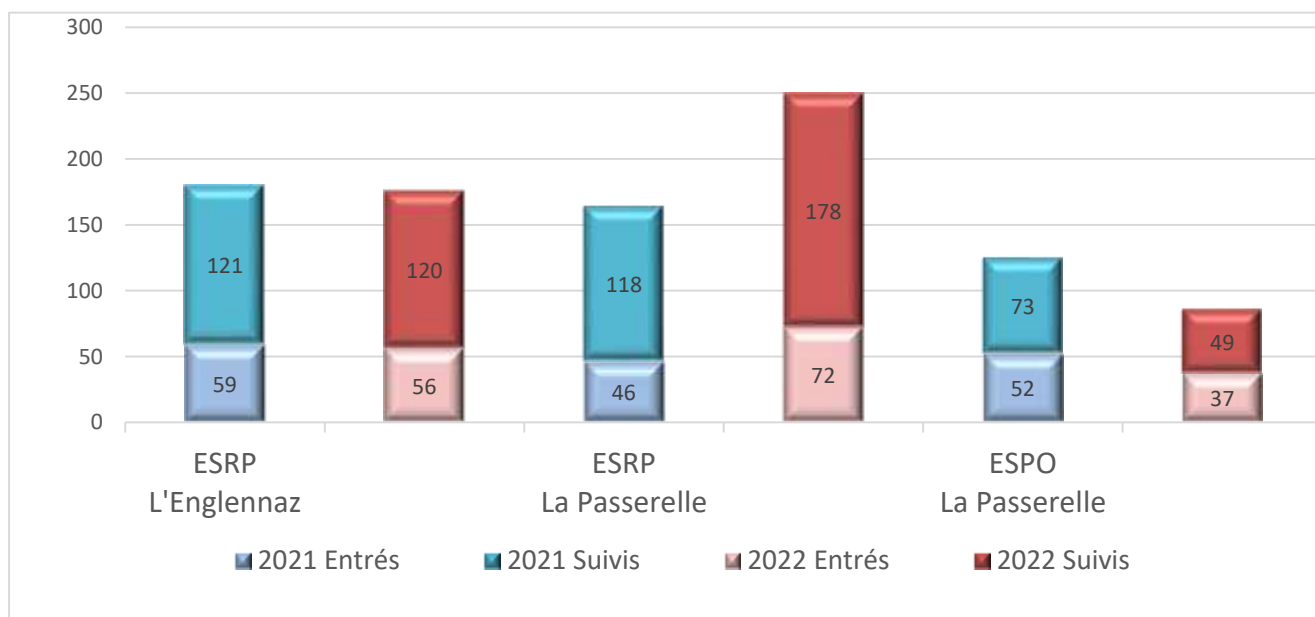
Au regard des objectifs de réalisation de l'activité (journées) les établissements enregistrent un taux d'occupation de l'activité suivant en 2022 :

- ESRP Englennaz : 54 % - agrément pour 105 places (10141 journées réalisées en formation hors prestations d'actions courtes soit 48 % et 1866 journées réalisées par le dispositif DAMSPEO soit 177 %).
- ESRP Passerelle : 66 % - agrément pour 109 places (15105 journées réalisées en formation hors prestations d'actions courtes)
- ESPO Passerelle : 51 % - agrément pour 18 places (1936 journées réalisées en pré-orientation hors prestations d'actions courtes).

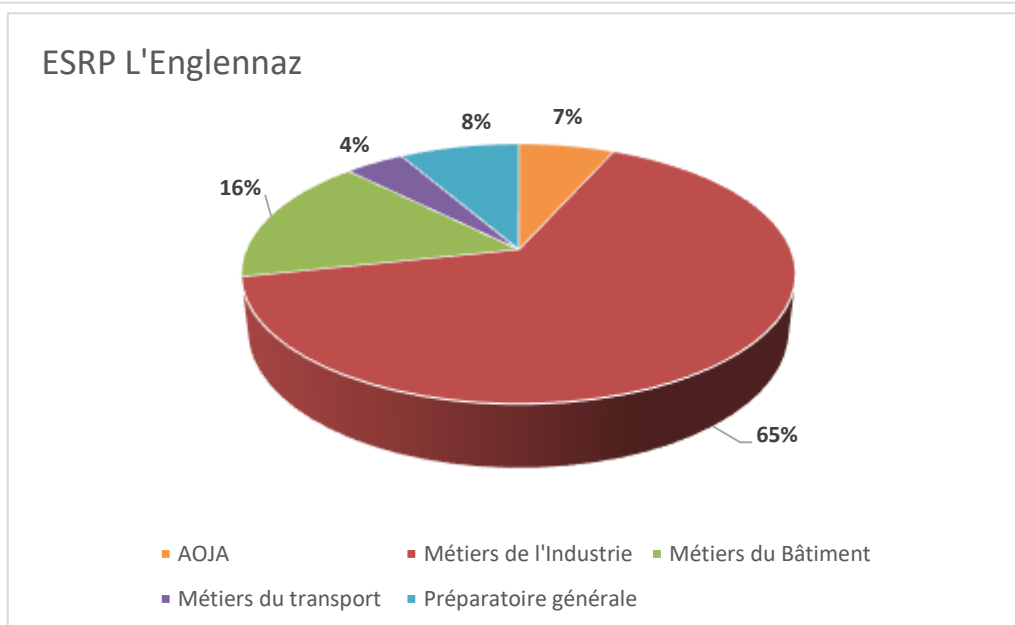
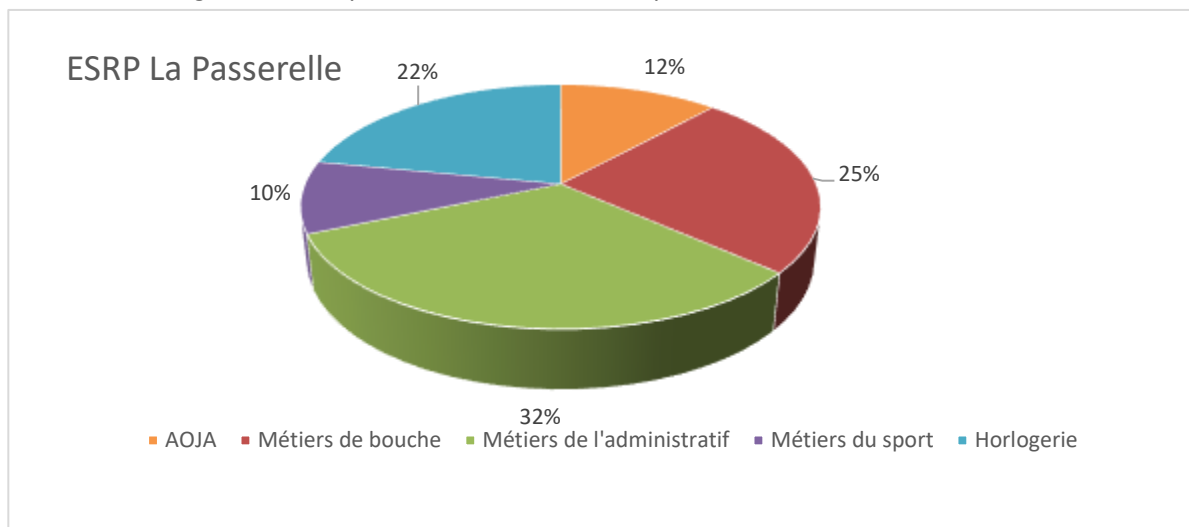
Comme cela a été indiqué précédemment, la réalisation de travaux et le transfert de certaines activités a occasionné de multiples perturbations dans la planification et la réalisation des prestations.

Les effectifs usagers-stagiaires se sont ainsi répartis :

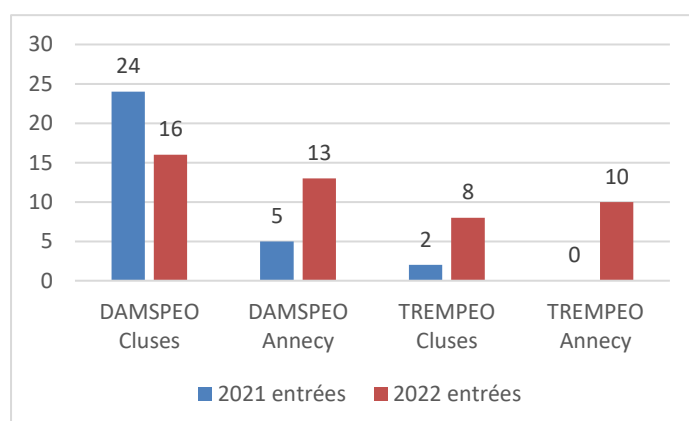
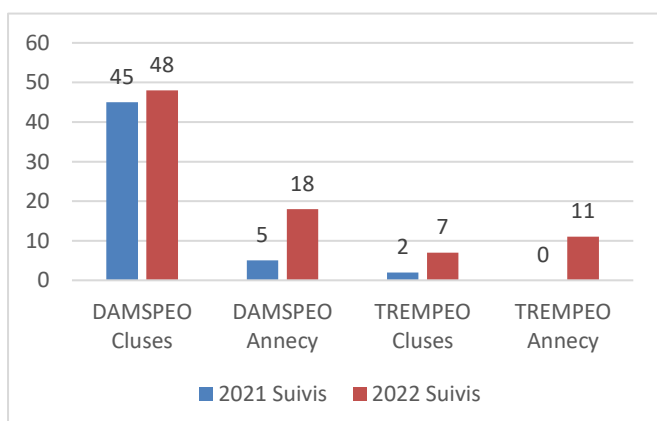
- **120 usagers-stagiaires à l'ESRP L'Englennaz** ont été accompagnés dont 56 entrants
- **66 usagers ont été accompagnés par le DAMSPEO** : 48 usagers à Cluses dont 16 entrants dans l'année 2022 et **18 usagers** à Annecy dont 13 entrants
- **178 usagers-stagiaires à l'ESRP La Passerelle** ont été accompagnés dont 72 entrants
- **73 usagers-stagiaires à l'ESPO La Passerelle** ont été accompagnés dont 37 entrants en 2022
- **18 usagers ont bénéficié du dispositif TREMPEO** sur l'année 2022 (2 usagers sur l'année 2021) : 7 usagers sur TREMPEO Cluses et 11 sur TREMPEO Annecy



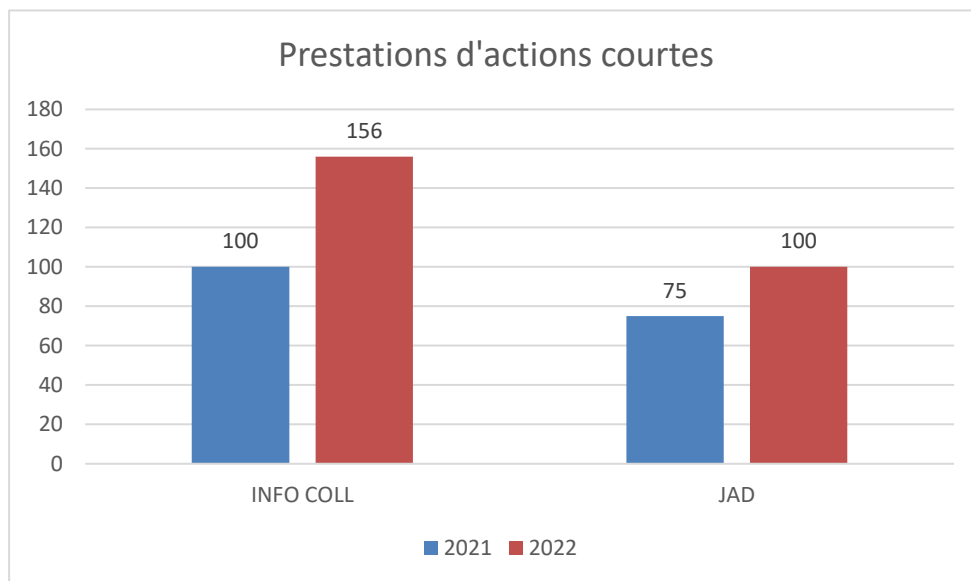
Représentation des stagiaires suivis par secteur de formation par établissement :



Activité **DAMSPEO** (Dispositif d'Accompagnement Médico-Social vers et dans l'Emploi Ordinaire) et du **TREMPEO** (Tremplin vers et dans l'emploi ordinaire)



Analyse des prestations d'Actions courtes réalisées :

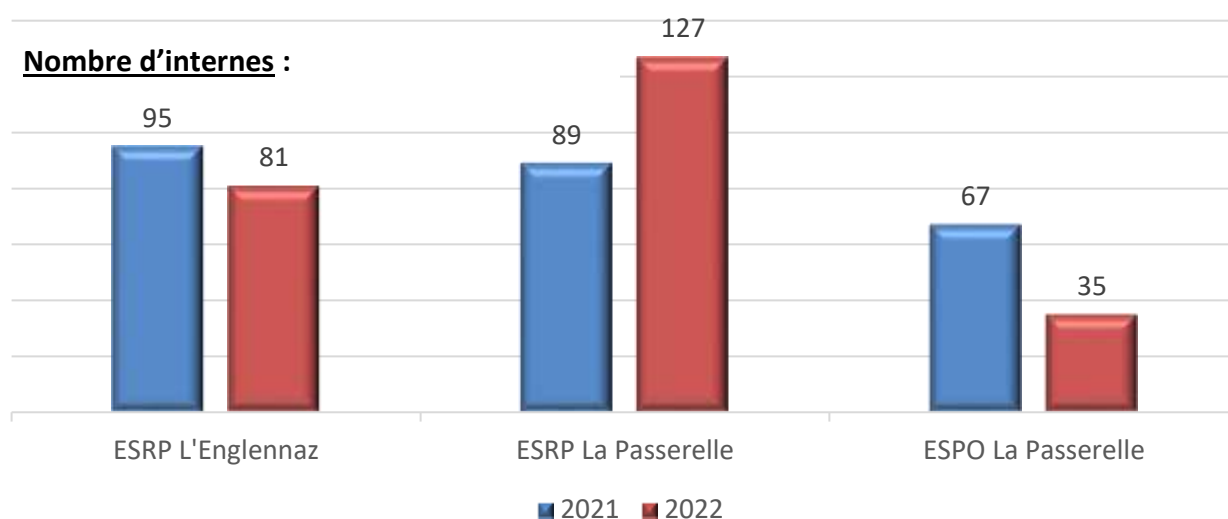


256 personnes ont bénéficié d'actions courtes :

- 156 personnes dans le cadre des informations collectives (100 en 2021 soit + 68 %),
- 100 personnes dans le cadre des journées d'aide à la décision (75 en 2021 soit + 75 %).

### c. Hébergement

Parmi les 431 stagiaires suivis en 2022, 250 bénéficient d'une prestation complète Hébergement + Restauration, dont 54 dans le cadre d'actions courtes.



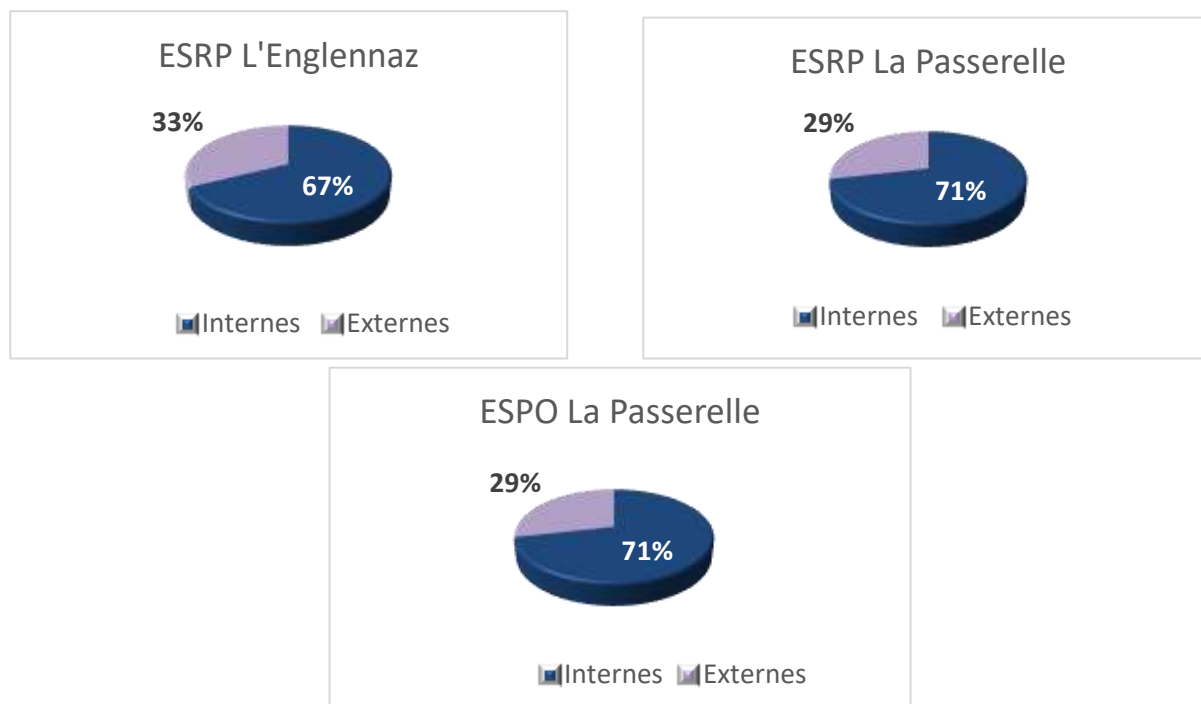
4 usagers DAMSPEO et 3 usagers TREMPEO ont bénéficié d'un hébergement au sein des établissements.

La prestations d'Hébergement occupe une place non négligeable au sein de l'AISP car elle nécessite du personnel dédié à l'accueil et au fonctionnement de ce service (gouvernante, personnel d'entretien, veilleur) et aux conditions générales de séjour des stagiaires en leur offrant le confort matériel et en leur garantissant un cadre sécurisant tout au long de leur parcours. Les chambres situées au dernier étage d'un bâtiment de La Passerelle qui n'offraient plus les conditions optimales d'hébergement ont été transférées à la Résidence Jacques de Guigné, propriété de l'AISP.

Le service Restauration quant à lui a produit 27 668 repas soit une moyenne journalière de 128 repas/jour.

Qu'il s'agisse de la Résidence Jacques de Guigné ou de l'Hébergement de l'Englennaz, d'importants investissements importants ont été réalisés ces dernières années (950 K€).

**L'un des objectifs de l'année 2023 sera de réaliser une étude fine du coût des prestations hôtelières qui pèsent de plus en plus lourdement dans les charges d'exploitation (inflation sur les denrées alimentaires, coût du chauffage, entretien des bâtiments).**

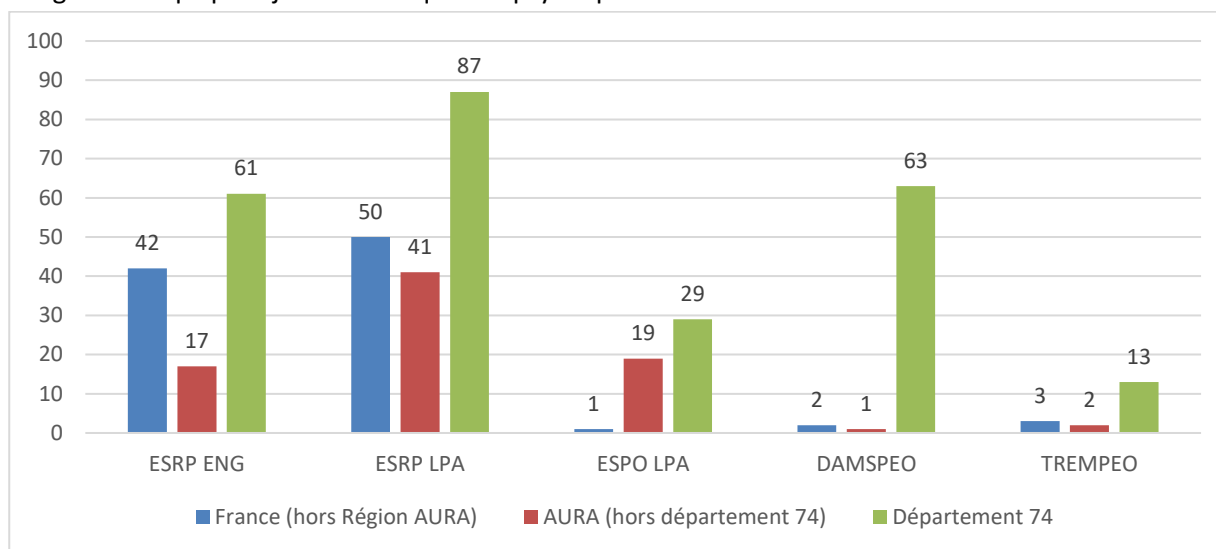




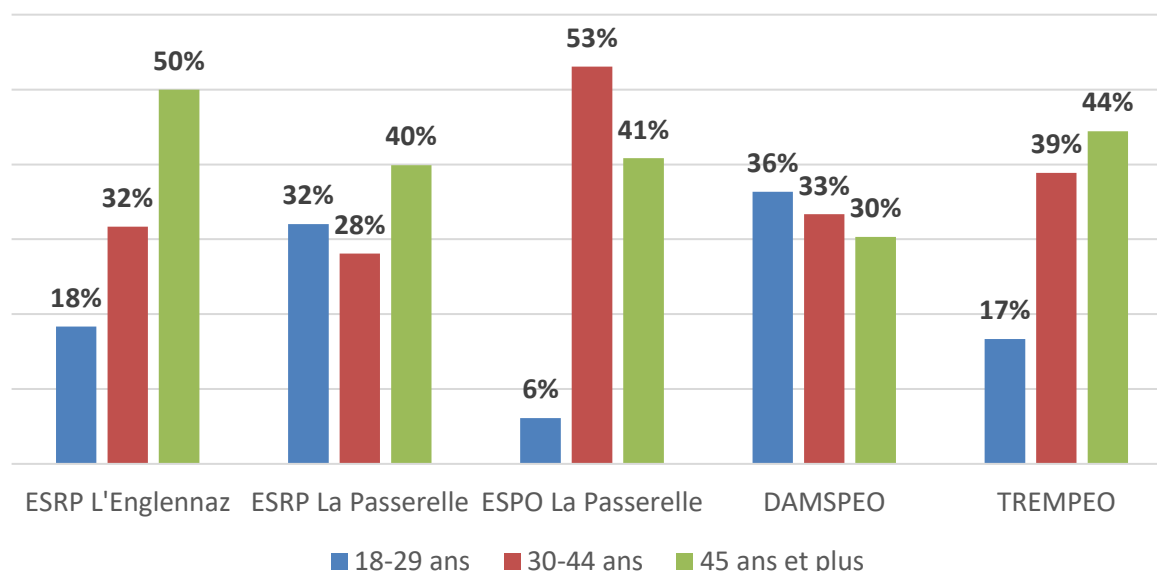
## II. Caractéristiques des publics accompagnés en 2022

### a. Origine géographique des publics accompagnés

Si globalement les actions courtes se sont adressées à un public domicilié dans le département de la Haute-Savoie ou en provenance d'Auvergne-Rhône-Alpes, il n'en est pas de même pour les formations longues dispensées par l'ESRP ; l'attractivité des formations et métiers proposés s'exerce au-delà du territoire AURA. Ceci est à mettre en perspective avec les besoins hôteliers des stagiaires mais aussi avec les effets d'un éloignement qui peut jouer sur l'équilibre psychique de ceux-ci.



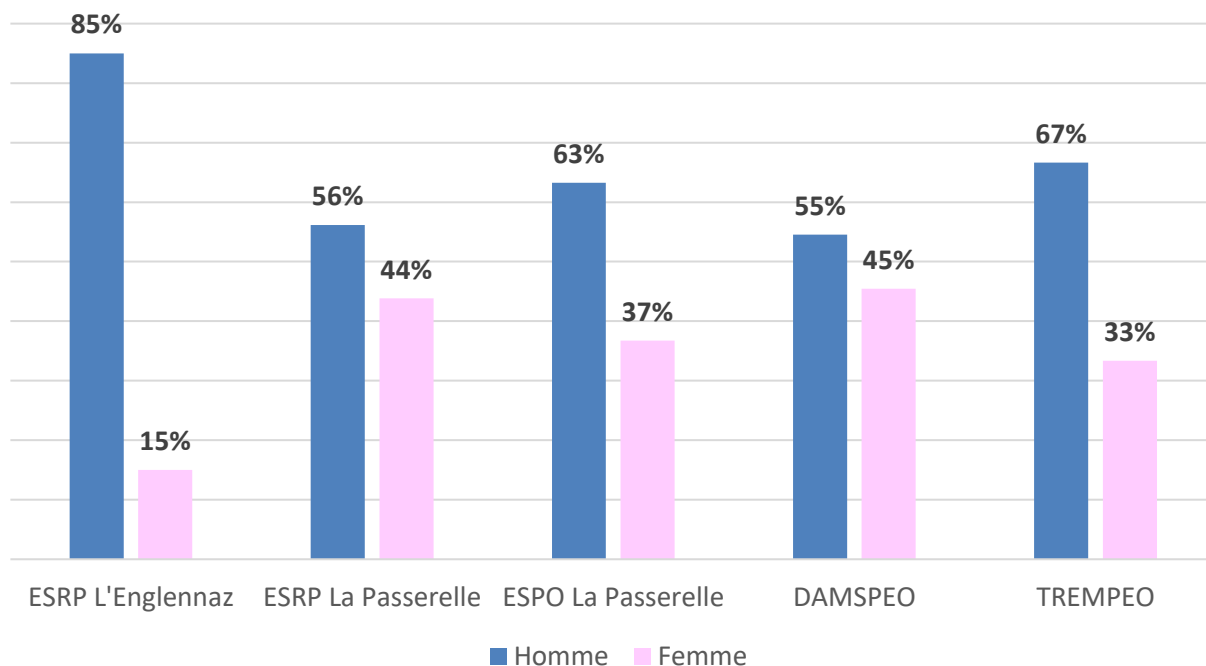
### b. Répartition par tranches d'âges des publics accompagnés



- ESRP ENGLENNAZ : 42 ans
- ESRP PASSERELLE : 39 ans
- ESPO PASSERELLE : 42 ans
- DAMSPEO : 36 ans
- TREMPEO : 43 ans

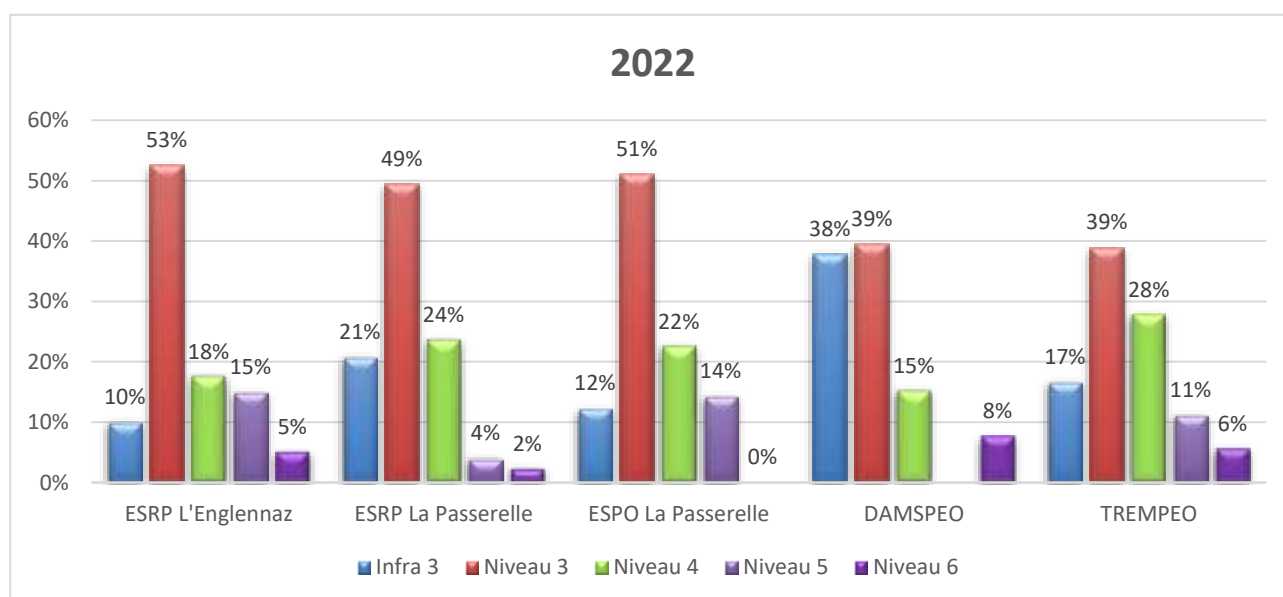
## c. Répartition par genre des publics accompagnés

Le public est majoritairement masculin à l'Englennaz (86 %) où prédominent des activités à caractère industriel. Pour les autres formations professionnelles du secteur tertiaire ou des métiers de bouche, on observe toujours cette même prédominance masculine mais à un degré moindre (autour de 60 %).



## d. Répartition par niveau de formation des publics accompagnés

Le dispositif DAMSPEO s'adresse prioritairement à un public plus fragile, encore éloigné de l'emploi chez lequel le niveau 3 et infra de qualification est majoritaire (77 %). Les niveaux 4, 5 et 6 se retrouvent essentiellement à l'Englennaz autour des formations industrielles où des prérequis techniques sont nécessaires.





Pour rappel, la nomenclature des niveaux de formation :

- Niveau infra 3 : niveau inférieur au CAP ou BEP
- Niveau 3 : CAP – BEP
- Niveau 4 : Baccalauréat (professionnel, technologique ou général)
- Niveau 5 : BTS, DUT, DEUG, DEUST
- Niveau 6 : Licence, licence professionnelle, bachelor, maîtrise, master 1
- Niveau 7 : Master 2, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur
- Niveau 8 : Doctorat, habilitation à diriger des recherches.

### III. Accompagnement, projets et prestations réalisées

#### a. Actions courtes

Les actions courtes découlent du décret n° 2020-1216 du 2 octobre 2020 et sont destinées à un public reconnu en situation de handicap ou sur le point de l'être.

Les actions courtes mises en place par l'AISP sont de différente nature :

- Informations Collectives (infos coll.) : deux heures mensuelles ouvertes à 20 personnes en présentiel,
- Journées d'appui à la décision et de découverte (JAD) : deux jours consécutifs ouverts au public concerné pour venir d'immerger dans les prestations existantes et ainsi découvrir une prestation qui lui correspondrait ou encore pour s'assurer qu'une projection soit conforme à sa réalité. Une équipe pluridisciplinaire (formateurs, coordinateur de parcours, psychologue, infirmière, agents logistiques) met en œuvre ces journées et les conclue par des temps individuels avec le public accueilli et collectif partagé. Ces conclusions donnent lieu à la production d'une synthèse de préconisations partagées avec la personne et communiquée au prescripteur et/ou partenaire selon les situations.
- Journées d'accueil : 1 à 2 journées pour rencontre individuellement le service de soins, le coordinateur de parcours et ainsi anticiper les adaptations nécessaires à l'intégration en prestation pour accueillir au mieux les personnes.

#### b. Pré-Orientation Jeunes et Adultes

La pré-orientation s'adresse à deux types de public :

- Un public jeune (durée 6 mois), la prestation est dénommée **AOJA**
- Un public adulte (durée 3 mois)

Elle obéit à trois objectifs essentiels :

- Permettre à chaque personne de construire un projet socio-professionnel réaliste prenant en compte ses aptitudes, ses potentiels, ses centres d'intérêt dans un environnement socio-économique,
- Vérifier la faisabilité de ce projet, y compris par une mise en situation en entreprise,
- Définir l'itinéraire et les étapes les plus adaptées à la mise en œuvre du projet.

Cette prestation AOJA répond à une demande d'un public insuffisamment pris en compte ; il ne s'agit pas ici de « reclassement » mais « d'insertion » car pour de nombreux bénéficiaires le droit commun n'est pas adapté et certains ont déjà été confrontés à des échecs dans les cursus « tout public ».

Compte tenu de la relative brièveté de cette prestation, il est nécessaire de se mobiliser autour d'une phase essentielle qui est de réaliser un bilan des connaissances, des capacités cognitives, psycho-techniques mais aussi physiques qui seront essentielles dans le choix du métier. Cette phase de bilan personnel, professionnel, médical et social est cruciale dans la construction et la validation du futur projet professionnel.

Chaque stagiaire est accompagné par un référent désigné dès le début de la pré-orientation, avec l'appui des membres de l'équipe médico-psycho-sociale.

Des périodes d'immersion professionnelle sont prévues ainsi que des activités organisées autour d'ateliers de remobilisation (langues étrangères, ateliers arts plastiques, sport adapté, remue-méninges).

A l'issue de la période de pré-orientation, pour chaque stagiaire, un rapport est adressé à la MDPH, comportant :

- Le projet professionnel :
  - o Analyse des intérêts professionnels et personnels ,
  - o Description des différentes pistes travaillées au cours du parcours,
  - o Enquêtes et immersions professionnelles,
- Le potentiel relatif à l'exercice ou à l'apprentissage d'un métier :
  - o Identification des compétences transversales,
  - o Identification des compétences techniques,
  - o Identification des capacités fonctionnelles au regard notamment de l'adéquation avec le métier ou la catégorie de métiers susceptibles d'être exercés à l'avenir,
  - o Identification des freins et des leviers permettant de valider les pistes retenues,
- Les préconisations nécessaires à la mise en œuvre du parcours :
  - o Les conclusions : le projet retenu,
  - o Le plan d'actions et les relais envisagés.

En 2022, 33 stagiaires sont sortis de cette prestation dont 28 à l'issue de leur prestation achevée, 3 pour rupture anticipée et 2 pour retour aux soins avant la fin de la prestation.

Parmi les 28 personnes ayant terminé leurs parcours de pré-orientation, les préconisations ont principalement peuvent être de nature très différente :

- 21 préconisations d'entrée en ESRP
- 2 vers un accompagnement à la vie sociale (SAVS)
- 1 vers l'emploi ordinaire, avec l'appui de Pôle emploi ou Cap emploi
- 1 vers le dispositif DAMSPEO
- 1 vers l'emploi protégé ESAT
- 1 vers une pré-orientation jeune adulte
- 1 vers le dispositif TREMPEO

En 2022, 11 stagiaires sont sortis de la prestation AOJA (Action d'Orientation pour Jeunes Adultes) dont 7 à la fin de la prestation prévue, 1 stagiaire a été réorienté, 1 a abandonné avant la fin et 2 sont sortis pour des raisons médicales.

Parmi les 7 stagiaires ayant terminé leurs parcours AOJA, les préconisations ont principalement porté sur les indications suivantes :

- 4 préconisations d'entrée en ESRP (parcours de formation qualifiante)
- 3 vers un accompagnement à la vie sociale (SAVS).

Cela illustre le fait que sur les 35 personnes qui ont suivi jusqu'à leur terme les sessions de Pré-orientation ou AOJA, 10 d'entre elles sont orientées vers un autre type de dispositif (milieu ordinaire de travail, travail protégé, accompagnement social), l'admission en ESRP n'ayant été jugée pertinente que pour 25 d'entre elles.

***Confié par la MDPH, ce travail d'aide à la décision ne peut se concevoir que dans le cadre d'un partenariat étroit avec les professionnels de la MDPH, reposant sur des réunions régulières avec des bilans d'étape pour réajuster les propositions ou les réponses à apporter. Ce rôle confié à l'ESRP est une opportunité pour monter en compétences et parfaire son expertise dans le domaine des techniques d'évaluation cognitive et psycho-sociale.***

***A noter que la mise en œuvre des prestations réalisées par l'AISP après notification de la MDPH s'effectue dans la limite d'une durée maximale totale de 24 mois sur une période de trois ans lorsque celles-ci comportent une formation certifiante, qualifiante ou diplômante, ou sur une période de 2 ans lorsqu'il s'agit de préorientation.***

### c. Réentrainement et Préparatoires

En amont des formations, ces Préparatoires permettent de préciser le projet professionnel mais aussi de développer, consolider et valoriser les compétences générales. Cette prestation d'une durée de 10 à 15 semaines selon le métier visé, d'une phase de réentrainement axée essentiellement sur la remobilisation psycho-sociales.

En effet, qu'il s'agisse de savoir-faire comportementaux, de capacités au travail collaboratif, de communication, d'utilisation des outils numériques, il est nécessaire de construire un socle de compétences transversales contextualisées dans un environnement professionnel. Basée sur une approche modulable par compétences transversales, la préparatoire débute par un positionnement qui permet d'individualiser les parcours.

De Préparatoires générales, ces Préparatoires sont devenues « sectorisées » à La Passerelle et donc rattachées à la spécialisation professionnelle souhaitée par le stagiaire afin d'être au plus près de son futur projet pédagogique. Il n'en demeure pas moins que les « soft skills » incontournables y sont fortement travaillées.

#### ➤ A L'Englennaz :

Jusqu'en 2021, les prestations préparatoires proposées étaient encore « générales » c'est-à-dire visaient une remise à niveau scolaire dans les savoirs dits « de base », un accompagnement aux savoir-être professionnels et en particulier à la communication en milieu professionnel.

En 2022, cette prestation est devenue préparatoire sectorisée avec deux types d'orientation :

- Un pré-qualifiante pour le secteur Industrie (15 semaines),
- Une préparatoire sectorisée pour le Bâtiment (10 semaines).

➤ **A La Passerelle :**

En 2022, des préparatoires sectorisées de 10 semaines ont été proposées : métiers de bouche, métiers de l'administratif et métiers du sport.

Lors de ces Préparatoires, des projets spécifiques dans le cadre **d'ateliers dits transverses** ont été conduits en 2022, tels :

**A La Passerelle :**

- Participation aux Ateliers mixtes du jeudi matin: sport adapté, remue-méninges, mosaïque, ateliers créatifs, anglais, lusique
- Participation des préparatoires Métiers de l'Administratif à la préparation de l'Assemblée Générale au travers d'activités comme la création des badges, la création des listes d'émargements, ...
- Participation des préparatoires Métiers de Bouche à la confection des buffets de l'Assemblée Générale

**A l'Englennaz :**

- Séances de Sport adapté, d'ateliers relaxation.
- Réalisation d'un totem dans le cadre d'un projet arts plastiques,
- Participation au Duo Day.
- Visite du musée de l'horlogerie de Cluses.
- Participation à l'Assemblée Générale, tenue et animation de stands interactive de présentation de la pré-qualifiante Industrie

#### d. Formations qualifiantes

**A La Passerelle :**

Les formations qualifiantes proposées en 2022 sont :

- Employé Administratif et d'Accueil (EAA) – TP niveau 3
- Horlogerie - TP niveau 4 et Certificat Opérateur en Horlogerie Wostep (transfert à Cluses en fin d'année 2022)
- CAP Pâtissier, CAP Cuisine, Titre Agent Polyvalent de restauration (APR) Niveau 3
- Employé Technicien Vendeur en Matériel de Sport – TP niveau 3

L'équipe Formations Qualifiantes est constituée d'un référent de formation (formateur métier référent), d'un psychologue, d'une infirmière, d'un médecin, d'un assistant social, d'un chargé d'insertion, d'un pôle administratif.

**A l'Englennaz :**

Les formations qualifiantes proposées en 2022 à L'Englennaz sont :

- Agent de Contrôle et de Métrologie Industrielle – TP niveau 3
- Technicien Contrôle Qualité en Production – CQPM
- Opérateur Régleur en Usinage Assisté par Ordinateur – TP niveau 3
- Agent de Maintenance des Bâtiments – TP niveau 3
- Agent de Fabrication de Produits Industriels - niveau infra 3
- Ouvrier d'Entretien des Bâtiments et des Espaces Verts - niveau infra 3

Les formations qualifiantes comportent toutes des périodes de stages en entreprise afin de favoriser l'apprentissage des compétences métier et d'optimiser l'emploi à la sortie.

Ces formations évoluent dans un écosystème industriel local dynamique reposant sur des échanges réciproques. C'est ainsi que l'AISP est membre du Conseil d'Administration du Campus des Métiers et des Qualifications d'excellence de la Mécanique connectée et fonctions support. De nombreux échanges avec le tissu économique local sont organisés autour des stages, de l'organisation des jurys d'examen et du conseil aux entreprises afin de favoriser le maintien dans l'emploi.

Parallèlement, des projets spécifiques ont été poursuivis ou vu le jour dans le cadre des formations qualifiantes :

#### **A La Passerelle:**

- **L'Entreprise d'Entrainement Pédagogique, Alps** qui avait redémarré en octobre 2021. Les compétences administratives et d'accueil que les stagiaires doivent acquérir durant la formation en vue du passage du titre, sont utilisées afin de mener des actions sur l'entreprise pédagogique Alp's :
  - Utilisation des outils bureautiques (office 365),
  - Outils bureautiques collaboratifs (messagerie outlook),
  - Création d'outils de suivi,
  - Création d'outils de communication d'entreprise (création de flyers),
  - Utilisation des réseaux sociaux,
  - Accueil physique et gestion commerciale
- Ateliers du jeudi : sport adapté, lusique, remu méninges, mosaïque, ateliers créatifs, anglais
- Participation des métiers de l'administratif à la préparation de l'assemblée générale
- Participation des formations Métiers de Bouche aux confections des buffets de l'assemblée générale.

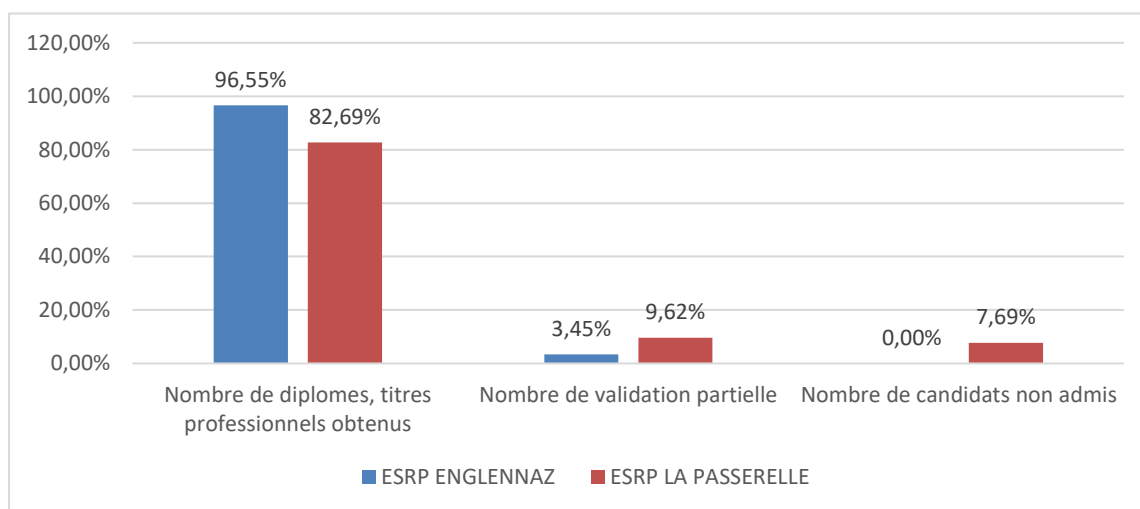
#### **A l'Englennaz :**

- Sport adapté avec un moniteur éducateur sportif toutes les semaines
- Ateliers informatiques avec une intervenante extérieure
- Participation des usagers aux journées DUO DAY
- Inauguration du Pôle Industrie
- Participation au salon "On vous HandiPlus"

➤ **Indicateurs de réussite aux diplômes ou titres professionnels :**

Bien qu'il soit toujours difficile de mesurer l'efficacité d'une formation, il est un indicateur qui permet d'informer sur l'atteinte des objectifs, c'est le taux de réussite aux diplômes, titres professionnels obtenus :

- 96.55 % à L'Englennaz,
- 82.69 % à La Passerelle.



Les chargés d'insertion, accompagnés des formateurs suivent l'insertion professionnelle au moyen de contacts dits « post-parcours » tous les trois mois après la sortie de chaque personne.

**e. DAMSPEO**

Le DAMSPEO 74 (Dispositif d'Accompagnement Médico-Social et Professionnel vers et dans l'Emploi Ordinaire) est né en 2017. Il s'adresse à des personnes reconnues travailleurs handicapés et orientées par la MDPH. Ces personnes ont le projet de travailler en milieu ordinaire mais ont besoin d'être accompagnées pour lever les freins qui entravent cette capacité. L'objectif du DAMSPEO est également de sécuriser l'insertion professionnelle en milieu ordinaire.

Le DAMSPEO se fonde sur un accompagnement individualisé et collectifs (ateliers) et mobilise une équipe pluridisciplinaire constituée d'un référent de parcours, d'une psychologue, d'une infirmière, d'un médecin et d'une conseillère en économie sociale et familiale. Le DAMSPEO est avant tout une prestation d'accompagnement médico-psycho-social sur mesure qui vise à établir une préconisation précise et étayée permettant ensuite de concrétiser les étapes d'une intégration professionnelle adaptées à chacun et sécurisée.

Initialement créé à L'Englennaz, le DAMSPEO s'est déployé en 2022 à La Passerelle.

La durée moyenne d'un accompagnement est de 2 années et concerne 30 bénéficiaires (15 sur Cluses et 15 sur Annecy).





Exemples d'activités collectives :

- **Atelier d'aptitudes psychosociales (2h/15jours)**

Identifier, valoriser et renforcer les ressources personnelles et sociales des usagers : Comprendre ses émotions, gestion de stress, relations interpersonnelles, prise de décisions...

- **Atelier informatiques (2h/15jours)**

Démystifier l'outil informatique pour que celui-ci devienne accessible à tous.

Les thèmes abordés : l'environnement Windows, la cyber-malveillance, initiation au traitement de texte, les démarches en ligne (sur smartphone, tablette et ordinateur).

- **Atelier Intégration sociale (2h/mois)**

Acquérir les compétences nécessaires concernant la gestion de son budget, être un lieu d'échanges et d'expériences, trouver un logement, ma vie dans le logement, être consommateur, être citoyen, préserver la planète...

- **Sport adapté, remise en forme (1h30 hebdomadaire)**

- ➤ Animé par un éducateur sportif spécialisé

- **Sorties extérieures**

- ➤ Avec l'accompagnateur en montagne (ESRP et DAMSPEO) (1journée/mois)

## f. TREMPEO

Le TREMPEO est né en 2021, en toute fin d'année, devant la nécessité d'accompagner l'ensemble du public qui a un projet professionnel clairement établi, qui est souvent fraîchement « titré » et qui n'est pas encore en situation d'emploi à l'issue des prestations AISP.

L'objectif est donc d'accompagner le public qui est en emploi ou susceptible de l'être à l'issue d'une formation qualifiante ou de toute autre prestation de l'AISP, pour le sécuriser, le rapprocher et le maintenir dans l'emploi. Une fonction de conseil auprès de l'employeur est également déployée.

Cette prestation qui s'inscrit dans l'objet historique de l'AISP est confortée par les dispositions du décret d'octobre 2020 et permet de mettre en relation le bénéficiaire avec de potentiels employeurs.

- Intensifier et renforcer la recherche d'emploi au travers des rdv de suivi individualisé
- Conseiller, accompagner concrètement l'employeur à organiser le poste de travail et éventuellement bénéficier des aides existantes en la matière.

L'équipe du TREMPEO est constituée d'un référent de parcours (chargé d'insertion), d'une psychologue, d'une infirmière, d'une conseillère en économie sociale et familiale.

En 2022, sur le Trempeo

- 29 Personnes accompagnées sur le dispositif :
  - 69 % sur La Passerelle
  - 31 % sur L'Englennaz

- Suivi :
  - 66 % suivi régulier
  - 34 % suivi ponctuel
- Répartitions :
  - 38 % suivi en emploi (sécurisation)
  - 38 % suivi TRE et offre d'emploi
  - 24 % construction projet professionnel

**Bien qu'il soit mobilisé par la MDPH, le TREMPEO ne dispose cependant pas actuellement d'un cadre juridique et financier qui assure sa pérennité. Son action ne peut être détachée des autres prestations délivrées par l'AISP et dont le succès est attesté par les indicateurs de réussite des formations qualifiantes. Il serait donc dommageable de ne pas pouvoir consacrer les moyens nécessaires à une réussite complète dans un processus dynamique attesté, d'autant que l'AISP gagne au fil du temps en expertise dans de nombreux domaines.**

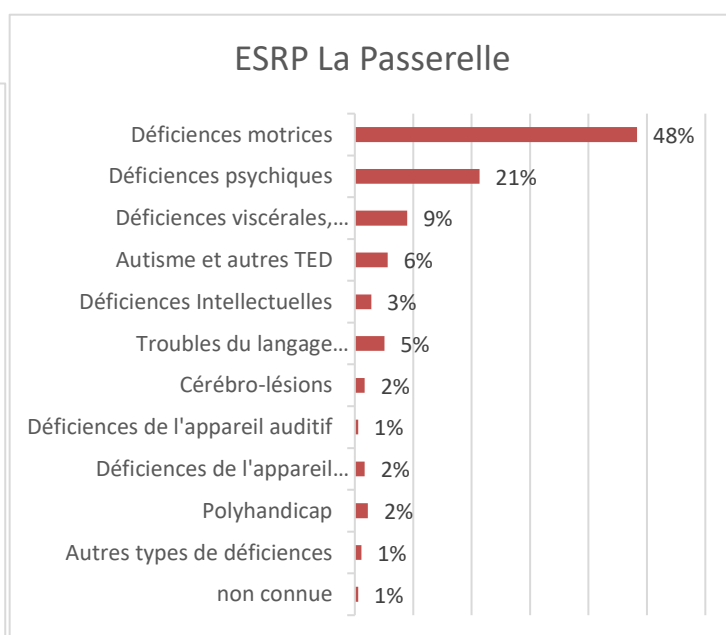
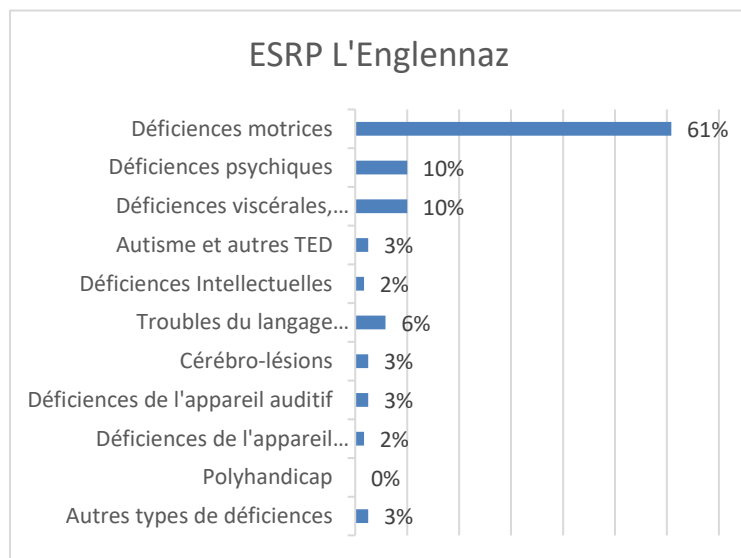
### g. Activité Médico-Psycho-Sociale

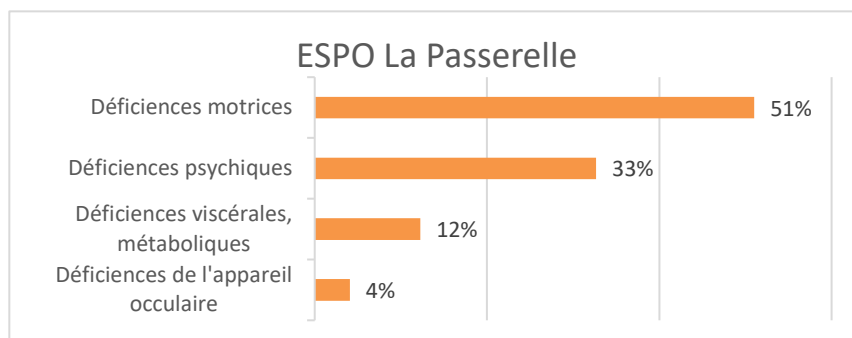
Chaque établissement dispose en propre d'un service médico-psycho-social composé d'un médecin, d'une infirmière, psychologue, CESF/assistant social. Ces différents professionnels travaillent en synergie, collaborent et échangent régulièrement avec les autres professionnels chargés de l'accompagnement des stagiaires, afin d'optimiser la prise en charge et d'apporter une solution globale.

Les informations médicales à l'admission du stagiaire sont souvent lacunaires, aussi l'équipe médicale va-t-elle s'efforcer d'investiguer l'histoire du stagiaire, les signes que celui-ci va exprimer, rapporter, préciser. L'entretien médical d'admission est donc une étape essentielle qui pourra apporter une partie des informations pour comprendre le problème posé par le stagiaire. Le médecin pourra poser les contre-indications et préconiser les aménagements nécessaires compte tenu du handicap et de l'orientation professionnelle. Ce premier entretien médical est suivi d'entretiens avec les psychologues et les infirmières.

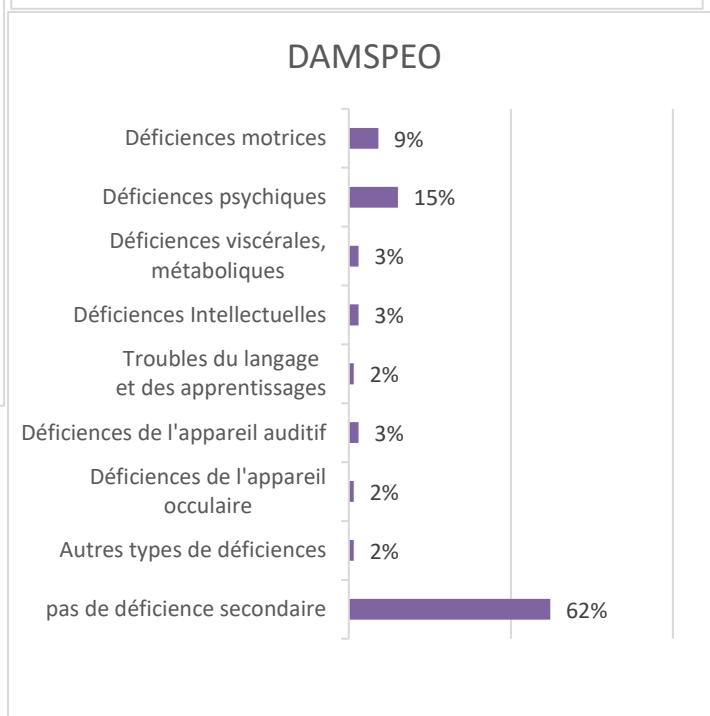
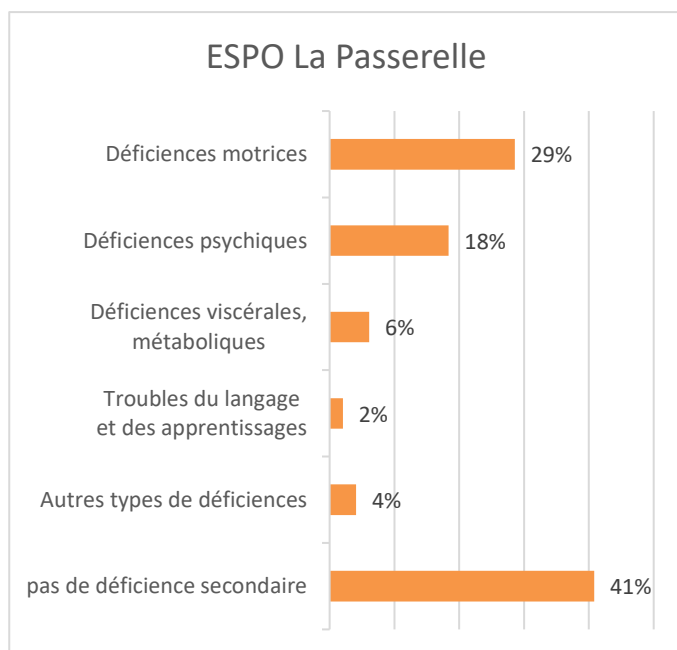
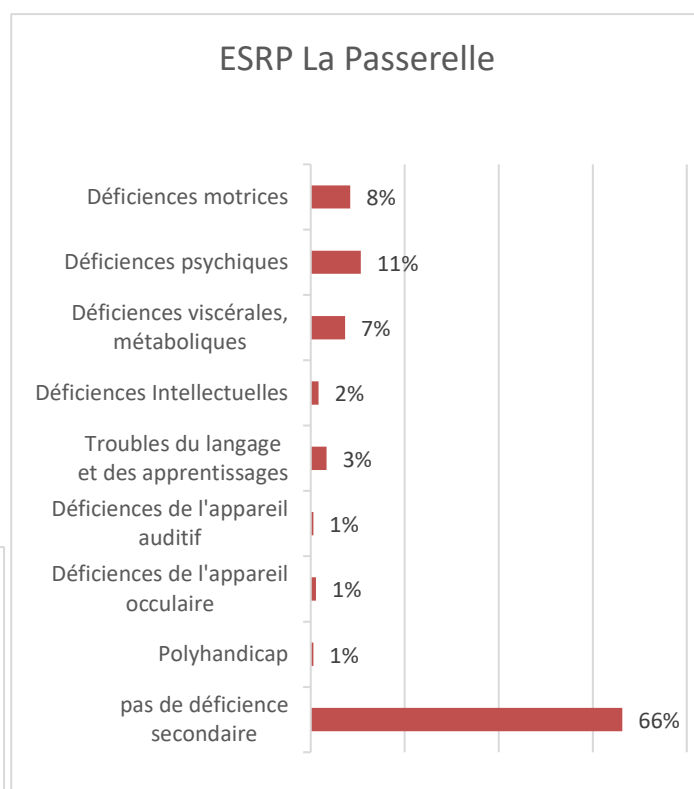
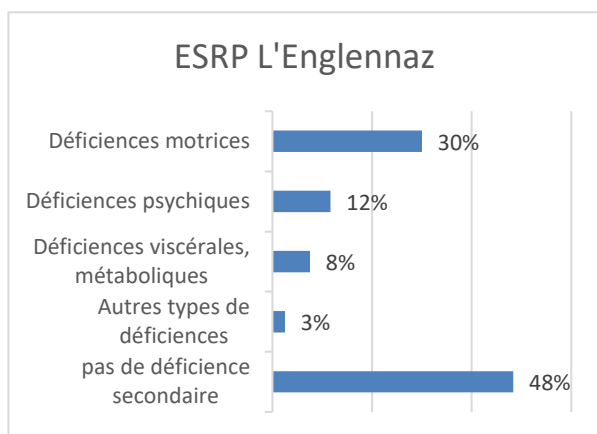
Les différentes pathologies recensées à l'admission se distribuent de la façon suivante :

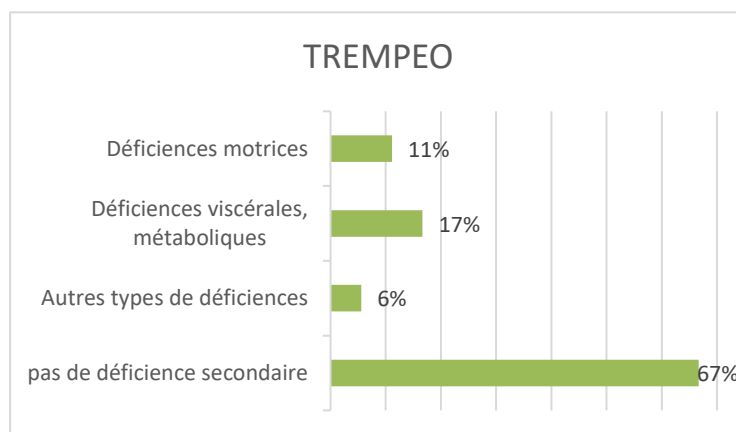
#### - PATHOLOGIES PRINCIPALES





## - PATHOLOGIES SECONDAIRES





Pour ce qui concerne le site de L'Englennaz, 120 stagiaires ont été vus de façon plus ou moins régulière et fréquente par le médecin. Des fiches d'Action Personnalisées peuvent être élaborées lorsque les besoins sont mieux identifiés (adaptation de parcours, aménagements de poste, hygiène alimentaire).

A mi-parcours des formations qualifiantes, ou à la demande de la MDPH, un bilan avec une évaluation de la situation médicale est réalisé.

15 personnes ayant intégré le dispositif DAMSPEO ont également bénéficié d'un bilan médical d'entrée. Au total, 73 personnes au profil très varié sont concernées par DAMSPEO.

Le rôle des médecins comporte 3 volets :

- Une composante de gestion de l'équipe,
- L'accompagnement des stagiaires : consultations, suivi thérapeutique, évaluation médicale ou soins,
- Le travail en équipe pluridisciplinaire représentant environ 35 % du temps de travail (réunions pluridisciplinaires, de concertation relative à la situation particulière d'un stagiaire, réunions de service, rencontres des membres du SMPS).

. **Le psychologue clinicien** reçoit les stagiaires dans le cadre d'entretiens individuels et anime des ateliers collectifs.

- Les entretiens individuels varient en terme de régularité en fonction des besoins de la personne accueillie et permettent de mieux prendre en compte la vie psychique du stagiaire en repérant ses ressources et les freins de celui-ci afin de faciliter son processus de réadaptation professionnelle.
  - 23 % des personnes bénéficient d'un accompagnement régulier,
  - 36 % d'un accompagnement ponctuel,
  - 41 % n'ont pas d'accompagnement
- Les ateliers collectifs :
  - Depuis septembre 2022, 6 ateliers collectifs ont été animés autour de différentes thématiques en lien avec les compétences psychosociales et la dynamique groupale
    - Compétences émotionnelles (stress, avoir conscience de ses émotions, relaxation-initiation à la cohérence cardiaque),
    - Cohésion de groupe (communiquer de façon constructive).

## . L'infirmière :

Les principales missions de l'infirmière :

- Soins et actes sur prescription médicale (injections, réfection de pansement sur plaie chronique, suivi de diabète, surveillance des constantes, etc.),
- Accompagnement du stagiaire tout au long de son parcours (relation d'aide, suivi de traitement, coordonne si besoin le parcours de soin, surveillance de pathologies),
- Gestion de la pharmacie et du matériel médical,
- Gestion et prévention collective (EPI, ergonomie),
- Travail en équipe pluriprofessionnelle, participation au COSAN,
- Interlocuteur des professionnels extérieurs (CMP, CSAPA, IREPS),
- Actions de prévention sur différents thèmes de santé publique,
- Vaccination grippe,
- Etc...

S'agissant du site de La Passerelle, une part importante des consultations est représentée par les stagiaires des métiers de l'Administratif où l'on retrouve une majorité de personnes souffrant d'atteintes ostéo-articulaires et/ou de dépression, les autres stagiaires des métiers de bouche souffrant plutôt de troubles du psychisme. La répartition des stagiaires/type de pathologie nécessitant un suivi infirmier est la suivante :

- Bipolarité	15 consultations
- Schizophrénie	44
- TSA	15
- Dépression	102
- Burnout	14
- Autres	34

Au total, sur les 415 consultations infirmières, 186 sont en lien avec des troubles du psychisme, soit 45 % des consultations infirmières.

### - La conseillère En économie sociale et familiale

Le suivi social est essentiel à la levée des freins périphériques à la formation et à la construction de l'emploi. Il comprend :

- L'accès aux droits
- La gestion du budget individuel et familial
- L'accès au logement

Mais aussi :

- La résolution de problématiques administratives
- La mobilité
- La gestion de problématique familiale
- La gestion numérique des problèmes administratifs individuels (portails ...)

La CESF participe aux réunions émanant du SMPS et aux réunions pluri-professionnelles.

Le SMPS dispose d'une instance en propre le COSAN où siègent également la direction et deux représentants médecins du Conseil d'Administration, qui veille aux ajustements nécessaires au regard de la commande publique et des orientations du CA dans le domaine médico-social. Avec le Comité d'Ethique, le COSAN joue un rôle important d'harmonisation des pratiques entre les deux structures mais constitue un véritable observatoire des évolutions qui imprègnent le secteur.

Le COSAN a été très mobilisé au cours de ces deux dernières années en raison de la crise sanitaire et va retrouver en 2023 son rôle de réflexion et de proposition dans l'élaboration d'un projet de soins, composante importante du projet d'établissement (dossier unique de l'utilisateur, les outils partagés de l'évaluation, amélioration de la connaissance autour de la psycho-pathologie, etc...).

#### **h. Les stagiaires et la loi n° 2002-2**

En sa qualité de gestionnaire d'établissement médico-social, l'AISP a mis en place tous les outils de la contractualisation énoncés dans la loi n° 2002-2 ainsi que les instances d'expression des stagiaires accueillis. Chaque établissement dispose de son propre Conseil de la Vie Sociale qui est régulièrement réuni :

- La PASSERELLE : les 24 mars, 26 juin, 8 septembre, 24 novembre 2022,
- L'ENGLENNAZ : les 23 février, 22 mai, 5 juillet 14 septembre et 15 décembre 2022.

A cela s'ajoute une mesure permanente de la satisfaction des stagiaires à travers des questionnaires, ces enquêtes étant réalisées tous les semestres compte tenu des rotations importantes du public. La dernière enquête fait apparaître un taux de satisfaction global de 93 %.

Les indicateurs de satisfaction sont cependant insuffisamment exploités dans le cadre d'une vision systémique de la qualité. Le nouvel organigramme arrêté courant 2023 prévoit de créer un poste de Responsable Qualité, ce qui permettra de valoriser les données disponibles et de les traduire dans un système d'information dédié. Il est en effet nécessaire de pouvoir réaliser des auto-évaluations de manière autonome et de s'en servir comme outil de pilotage du PACQ.

#### **i. L'ouverture de l'établissement sur son environnement**

##### **- Les partenaires institutionnels**

. Les MDPH : les relations avec les MDPH et en particulier celle de la Haute-Savoie sont basés sur des échanges collaboratifs par le biais de participation à des commissions pluridisciplinaires. Une meilleure connaissance des problématiques de santé à l'admission du stagiaire serait une réelle valeur ajoutée.

. Les partenariats avec les centres de formation de droit commun : citons l'AFPA puisque la participation des formateurs aux réunions d'ingénierie concernant les titres professionnels sont fréquentes, le GRETA,

. Les structures d'insertion professionnelle : Pôle Emploi, Cap Emploi, les missions locales,

. Les contacts avec les employeurs : au-delà de la participation dans le cadre des jurys de validation des diplômes ou titres professionnels, il existe de nombreux contacts ou occasions de rencontres : forums, accueil des stagiaires, exercices pédagogiques en cours de formation, projet d'embauche.

. Les partenariats avec le secteur médico-social : FAGERH, ESMS de proximité même si les relations avec les ESAT restent encore ponctuelles mais pourraient se renforcer en proposant des actions de formation continue en faveur des TH de ces établissements. Des passerelles permettant d'assouplir les dispositifs et les contraintes pourraient être envisagées. Il en est de même avec les SAVS et SAMSAH qui peuvent contribuer à la continuité dans le parcours des personnes.

- **Les partenariats avec le secteur sanitaire**

Compte tenu de la diversité des problématiques médicales mais aussi du recrutement national des stagiaires, l'AISP doit veiller à garantir la continuité des soins déjà engagés en disposant du maximum d'informations nécessaires. La collaboration avec la psychiatrie de secteur s'impose.

Une infirmière a été plus spécifiquement chargée de développer et de coordonner le réseau partenarial. Citons Espoir 74, EPICENTRE, OPELLIA OCF, SYNPEAK, Centre Départemental de réhabilitation psychosociale des Glières, CMP d'Annecy le Vieux, etc...

#### **IV. Gestion de l'Association AISP**

Le Pôle Ressources regroupe les fonctions dites « supports » de l'association AISP.

Il a pour vocation d'accompagner les services et l'association dans les missions de gestion et dans leur développement. Ce service est ainsi missionné pour assurer les fonctions de qualité, de ressources humaines, de gestion, et comptabilité, d'administration et de communication administrative. Il s'appuie sur la prestation externalisée pour la production des paies, d'un cabinet comptable pour le bilan annuel et d'un commissaire aux comptes pour l'audit de contrôle.

Le Pôle Ressources permet aux services de concentrer leurs missions sur leur cœur de métier, à savoir l'accompagnement des usagers et stagiaires dans leur parcours de réadaptation et pré-orientation et autres prestations associées.

Le Pôle Ressources est composé en 2022 de 6 professionnels, d'un directeur général, d'un gestionnaire et responsable ressources humaines, d'un attaché administratif, d'un assistant comptable, d'un assistant administratif polyvalent et d'un assistant ressources humaines ; deux apprentis en alternance sont venus confortés les équipes, en communication et ressources humaines.

Les personnels sont implantés sur les deux sites en 2022, composant depuis 2022 avec des journées hebdomadaires de présence sur chaque site, pour faciliter l'accès des fonctions à tous.

### a. Données GRH et organisation du dialogue social en 2022

Au 31 décembre l'AISP comptait 70,56 ETP.

#### Répartition des Equivalents Temps Pleins par établissement et service

Etablissement	ETP au 31/12/2021	ETP au 31/12/2022
ESRP Englennaz	32,20 ETP	32,22 ETP
ESRP Passerelle	31,41 ETP	25,93 ETP
ESPO Passerelle	7,52 ETP	6,41 ETP
Pôle Ressources	6,00 ETP	6,00 ETP
<b>Total</b>	<b>77,12 ETP</b>	<b>70,56 ETP</b>

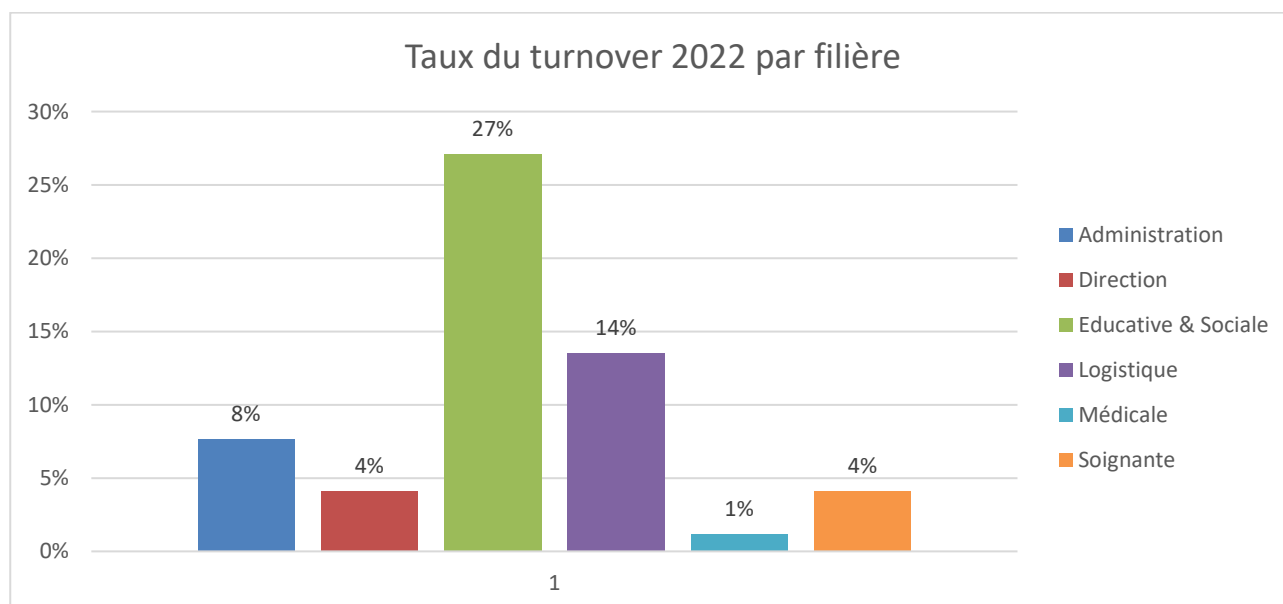
Cette répartition comparative souligne une baisse de la masse salariale de 10%, principalement due à la stabilisation des équipes sur la fin de l'année 2022.

81% des salariés sont en CDI, 13% en CDD et 6% en contrat d'apprentissage en alternance.

67% des salariés étaient des femmes ; l'âge moyen était de 46 ans et l'âge médian de 48 ans.

	Administrative	Direction	Educative & Sociale	Logistique	Médicale	Soignante
Age moyen par filière	38 ans	47 ans	46 ans	51 ans	64 ans	36 ans

Le turn-over moyen par filière a été de 10% pour l'année 2022 et s'est ainsi réparti :







52 recrutements ont été menés sur l'ensemble de l'année.

10 séances réunissant le Comité Social et Economique ont eu lieu, dont 3 séances extraordinaires liées à la situation sanitaire et la réorganisation des services.

Un accord cadre fixant les modalités de négociations périodiques obligatoires a été signé le 17/12/2021, avec le délégué syndical de l'AISP. Cet accord précise les modalités des rencontres sur les thématiques suivantes :

- La rémunération
- L'égalité entre les hommes et les femmes
- La qualité de vie au travail

A l'issue des négociations, les accords suivants ont été signés :

- Accord collectif Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail
- Accord collectif déplacements et mobilité professionnels
- Accord collectif sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

L'adaptation des compétences, l'actualisation des connaissances, sont des préoccupations fortes de l'AISP. A ce titre, en 2022, l'AISP a engagé 14 actions de formation, pour 42 salariés.

## **b. Données économiques**

- 98 immobilisations ont été acquises sur 2022
- Les fournisseurs représentent 2 311 k€ de mouvements financiers pour 293 intervenants
- 63 contrats de maintenance

## **Perspectives**

L'année 2023 se construit autour de priorités dans la continuité :

- La mise en œuvre de l'accès aux plannings de manière dématérialisée par chacun des salariés et managers
- La consolidation de la marque employeur de l'AISP, autour de process de recrutement, d'intégration et de fidélisation du personnel.
- La préparation des négociations en vue du prochain CPOM 2023/2027.
- La préparation des projets d'établissements

## CONCLUSION

Un des éléments marquants de l'exercice 2022 reste une légère diminution de l'activité, conjuguée cependant à une file active qui demeure haute. La coexistence de prestations courtes répétées dans le temps et de cycles plus longs de formation génèrent des contraintes organisationnelles que l'AISP n'a pas pu totalement régler, d'autant que ces perturbations sont survenues dans un contexte de travaux et de transfert d'activité d'un site à l'autre. L'AISP s'attache dorénavant à juguler cette perte d'activité en améliorant la planification de toutes ses actions et de sa communication auprès des acteurs institutionnels.

Ainsi que le démontrent les données du SMPS, les stagiaires présentent des pathologies plus complexes à appréhender ; la proportion significative de stagiaires présentant des troubles du psychisme implique, au-delà du travail de suivi médical en interne et en partenariat, une attention particulière à l'interrelation et aux dynamiques des groupes.

Parallèlement, on observe dans le cadre du dispositif DAMSPEO en particulier, un accroissement des stagiaires relevant de problématiques sociales complexes : bas revenus, absence de logement, difficultés familiales, éloignement de l'emploi car souvent le handicap est multifactoriel.

***Ces évolutions vers des profils de situations de plus en plus complexes nécessitent de renforcer la transdisciplinarité et la coordination des accompagnements, de monter en compétence dans le domaine de la santé mentale, de mieux mobiliser les partenaires extérieurs, de soutenir les professionnels à travers des formations spécifiques et d'aménager des espaces de réflexion ou d'analyse de la pratique. Les fonctions de management doivent elles aussi être soutenues face à ces évolutions qui imprègnent toute la chaîne des responsabilités.***

En résumé, l'AISP a entamé depuis près de deux ans une réflexion sur l'évolution de son offre d'insertion socio-professionnelle et de son offre de formation, de façon plus modulaire et adaptée à de nouvelles catégories de stagiaires. Une diversification de ses prestations dans des champs jusqu'alors peu investis est en marche mais a nécessité de questionner l'organisation et la méthodologie d'intervention.

- Les prestations actions courtes : elles permettent de déployer un ensemble d'outils visant à informer, visiter, découvrir,
- Le réentraînement et les Préparatoires secteurs : ils constituent un sas d'entrée préalable à la formation,
- Les formations qualifiantes en ne perdant pas de vue l'employabilité future,
- Enfin TREMPEO qui vient parachever le parcours du bénéficiaire.



Les projets n'ont pas tous eu le même niveau de maturité en 2022 et il a parfois été difficile de maintenir le calendrier des sessions.

Quoi qu'il ne soit, l'évolution et le changement sont en cours et devront se traduire dans le cadre de la contractualisation ARS/CPOM à l'horizon 2024 mais également dans un travail de réécriture du Projet d'Etablissement. Le projet de création d'une plateforme de services qui a nécessité un nouvel organigramme va se concrétiser dès la fin du premier semestre 2023.