



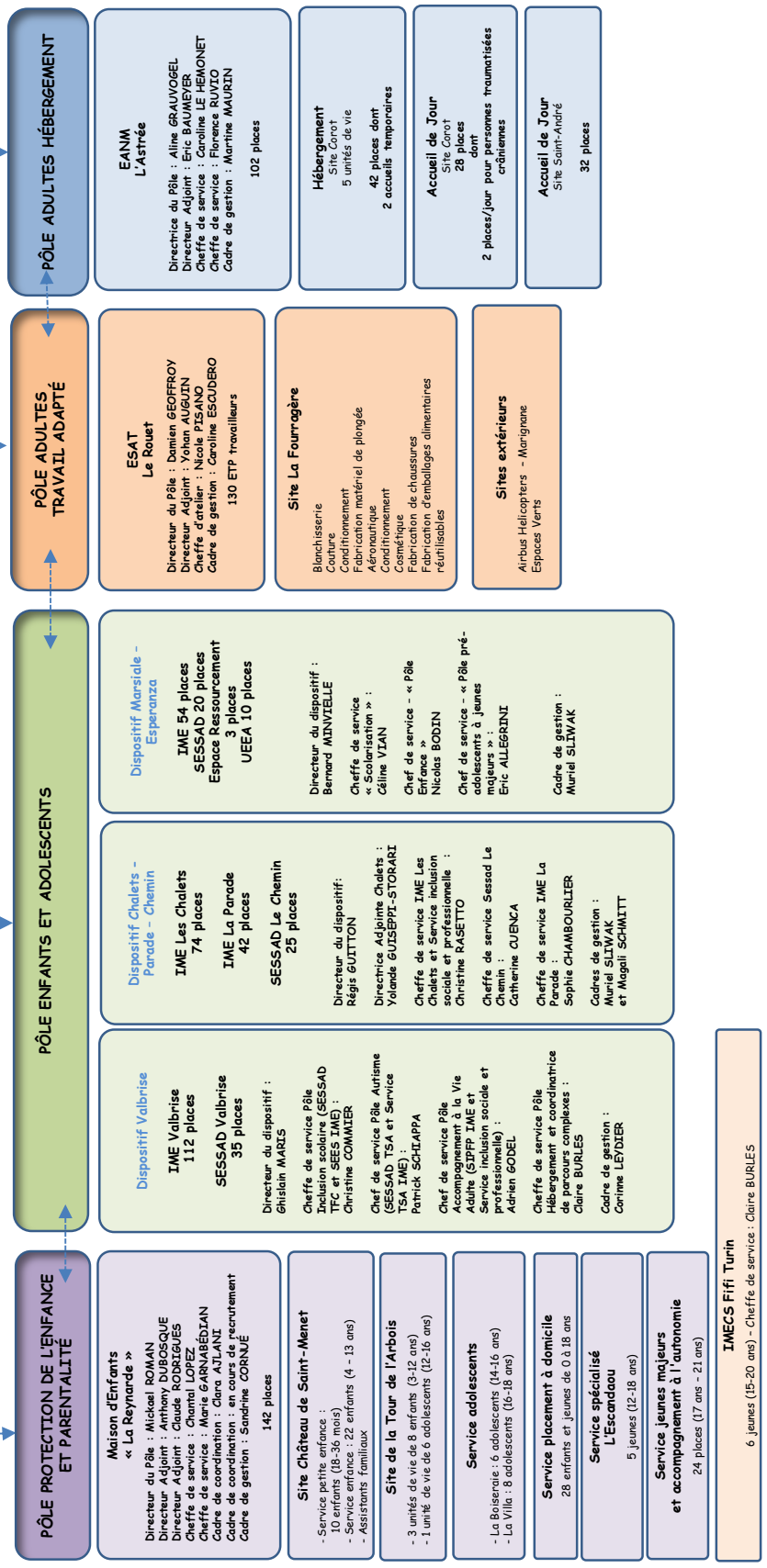
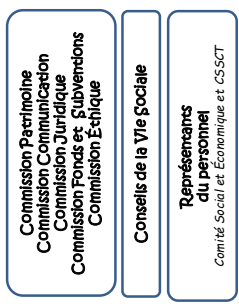
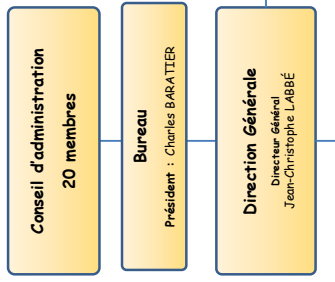
L'ESSENTIEL 2022

Assemblée Générale du lundi 26 juin 2023

749
personnes
accueillies
par an

516
salariés

14
établissements
et services



ORGANIGRAMME DE L'ASSOCIATION	p 1
--	-----

I. LA VIE ASSOCIATIVE

A) Les Chiffres Clés 2022	p 3
B) Le rapport moral du Président	p 4
C) Moments institutionnels	p 5
D) Le rapport du Directeur Général	p 6
E) Démarche RSO et Développement durable à l'AMSP	p 8
F) Bénévolat et Mécénat	p 11

II. LA VIE DES ÉTABLISSEMENTS

A) Le Pôle Enfants et Adolescents	p 12
B) Le Pôle Adultes Travail Adapté	p 26
C) Le Pôle Adultes Hébergement	p 30
D) Le Pôle Protection de l'Enfance et Parentalité	p 34

III. BILAN SOCIAL ET FINANCIER

A) Bilan Social	p 37
B) Synthèse du rapport financier 2022	p 41

PERSPECTIVES ET PROJETS POUR 2023 - 2024	p 46
---	------

LES PARTENAIRES DE L'ASSOCIATION	p 47
---	------

ORGANIGRAMME DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	p 48
---	------

REVUE DE PRESSE 2022	p 49
-----------------------------------	------

SITE INTERNET- FAIRE UN DON - RESEAU LINKEDIN	p 55
--	------

GLOSSAIRE	p 56
------------------------	------

I. LA VIE ASSOCIATIVE

A) LES CHIFFRES CLÉS 2022

LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES



749
places en
établissements et
services



232
pour adultes



517
pour enfants
et adolescents

NOS TYPES D'ACCUEIL

193



Places d'hébergement
permanent 365 jours/an

336



Places d'accueil
de jour

130



Places d'accueil
(Travail adapté)

90



Places en service
(SESSAD-UEEA)

LES ÉQUIPES

516

ETP

62%

Enseignement, éducation et accompagnement

18%

Hébergement et restauration

7%

Soins

13%

Administration

LES MOYENS ÉCONOMIQUES



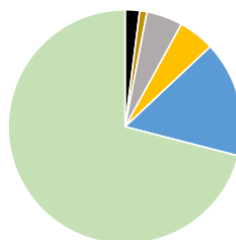
35 Millions € de budget annuel



17 Budgets

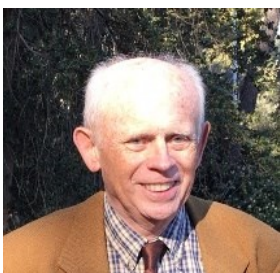


Assurance Maladie 53%
Département 36%
Etat 5%
Ressources commerciales 4%
Autres 2%



71% Personnel
16% Services extérieurs
5% Achats
5% Dotation aux amortissements
1% Impôts et taxes
2% Autres charges

B) LE RAPPORT MORAL DU PRÉSIDENT



Avant que vous soit présenté l'essentiel de l'année 2022, il m'a semblé intéressant, une fois n'est pas coutume, d'évoquer le chemin parcouru par notre Association depuis son origine.

Le fait que notre Association soit différente de ce qu'elle était dans ses premières années ne surprendra personne. Ce qui est plus intéressant c'est de voir comment elle a évolué et continue de le faire.

Ce faisant, j'ai vu à partir des rapports d'activité de chaque année que la diversité des réalisations n'empêchait pas une continuité dans l'action, facteur de sens. Ce qui est remarquable aussi c'est le mélange permanent d'action et de réflexion, avec une priorité donnée au qualitatif sur le quantitatif. On constate enfin que notre démarche est homogène : c'est l'ensemble qui évolue au même rythme.

Une citation de Lamartine est venue à mon esprit, elle dit : « La vie est ton navire et non pas ta demeure ». Et je la vois bien s'appliquant à notre Association, disant « L'AMSP est notre navire et non pas notre demeure ».

La demeure est statique, elle est et reste fondamentalement ce qu'elle est, là où elle est. Le verbe « demeurer » traduit bien cette idée. Et lorsqu'on doit changer de demeure on cherche en général à faire vite pour retrouver dès que possible un confort statique et ses vieilles habitudes.

Le navire se déplace, il avance. Il est guidé par un cap, et suit un chemin bordé de repères.

Le navire ne va pas très vite, Il progresse à une allure qui permet de découvrir de nouveaux lieux et de nouvelles personnes. Il façonne ainsi des profils ouverts aux nouveautés et aux autres.

La sagesse chinoise traditionnelle dit : « Ne craignez pas d'avancer lentement, craignez seulement de rester sur place. »

Ainsi, ce qui me semble caractériser notre évolution c'est bien cette volonté de progresser et d'avancer sans cesse, et de le faire à notre allure et guidés par des valeurs pérennes stables.

L'exercice 2022 n'y fait pas exception et vous verrez à travers notre présentation la concrétisation de nombreuses avancées :

- ◆ Évolution des organigrammes et des structures et services d'accueil,
- ◆ Aménagement des offres d'accompagnement proposées,
- ◆ Développement de nouvelles activités,
- ◆ Accroissements de capacité,
- ◆ Construction et aménagement de lieux adaptés,
- ◆ Accompagnements socio-éducatifs entretenant des relations valorisantes,
- ◆ Ouverture à d'autres organisations dans un cadre partenarial

Souvenez-vous que le mérite est double : les réalisations sont réussies et elles se déroulent dans le respect des personnes et de nos valeurs. Nous le devons à celles et ceux que nous accompagnons, à celles et ceux avec qui nous travaillons et à celles et ceux qui nous accordent leur confiance.

Soyez-en toutes et tous chaleureusement félicités et remerciés.

Charles Baratier – avril 2023

C) MOMENTS INSTITUTIONNELS

- ◆ Assemblée Générale Ordinaire le jeudi 23 juin 2022 sur le site de l'Arbois de la Maison d'Enfants La Reynarde - 50 participants
- ◆ 10 réunions du Conseil d'Administration
- ◆ 10 réunions de Bureau
- ◆ 20 réunions du Comité Stratégique
- ◆ Participation aux Commissions enfance de l'URIOPSS Paca
- ◆ Participation aux Commissions Inter Parcours Handicap13
- ◆ Participation aux CA et AG de l'URIOPSS Paca
- ◆ Participation aux CA et AG de la COOPSOC
- ◆ Participation à la Délégation Régionale NEXEM
- ◆ Rencontres avec nos autorités de tutelle : Agence Régionale de Santé et Conseil Départemental
- ◆ Une journée associative - 320 participants



L'Assemblée Générale 2022 s'est déroulée sur le site de l'Arbois de la Maison d'Enfants La Reynarde.

Un moment apprécié par l'ensemble des participants.

Une équipe du Pôle Insertion Professionnelle de l'IME les Chalets a assuré la tenue du buffet avec un grand professionnalisme .

D) LE RAPPORT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

« Vous nous avez toujours appris qu'il y avait face à l'action deux sortes d'hommes, ceux qui trouvaient des moyens et ceux qui trouvaient des excuses ».

Sylvain TESSON, Vérification de la porte opposée.



Au sein de l'AMSP, nous avons choisi de retenir la première possibilité :

trouver des moyens pour agir.

Le pouvoir d'agir d'une personne

Aujourd'hui, les évolutions sociétales sont au cœur des enjeux de transformation de l'offre sociale et médico-sociale, et de nos pratiques professionnelles. En effet, les nouvelles aspirations des personnes accompagnées (ou autodéterminations) orientent la manière de penser les missions au sein de nos établissements et services et re-questionnent le sens de l'accompagnement de la personne dans son parcours.

Moyens déployés à l'AMSP en 2022 :

- ◆ Le Pôle Enfants et Adolescents a engagé une évolution de la plateforme Nord et la plateforme Sud (du Pôle Enfants et Adolescents) en 3 dispositifs pour soutenir pleinement l'inclusion sociale et scolaire afin de répondre à une dynamique des parcours des jeunes.
- ◆ Le Pôle Protection de l'Enfance a étendu son offre en proposant des places pour Jeunes Majeurs et en doublant les places en Placement à Domicile.
- ◆ Le Pôle Adultes Travail Adapté a développé de nouvelles activités pour offrir encore plus de choix pour nos travailleurs. L'AMSP a acheté le bâtiment et le terrain attenant pour créer de nouvelles activités.
- ◆ Le Pôle Adultes Hébergement a mis à disposition un appartement à la préparation à l'autonomie des personnes accueillies afin de les préparer à un accompagnement en milieu ordinaire. L'ouverture de l'extension de 16 places et le changement d'agrément (EANM) ont permis l'accueil de Travailleurs d'ESAT ayant un besoin de logement.



Inauguration de l'extension le 1^{er} juillet, en présence de Valérie GUARINO – Vice-Présidente, Déléguée aux Personnes en situation de handicap et à la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées).

Une gouvernance qui favorise la prise de responsabilité et les prises de décisions rapides

La stabilité des membres du Conseil d'Administration et leur confiance vis-à-vis de l'équipe de direction ont permis de soutenir des projets innovants. Ce positionnement de la gouvernance permet d'augmenter le pouvoir d'agir de l'ensemble des collaborateurs et accroît le développement de notre association et sa reconnaissance de la part de nos autorités.

Moyens déployés à l'AMSP en 2022 :

- Le départ en retraite de deux directeurs a nécessité de travailler collectivement avec l'équipe de direction sur l'avenir de notre équipe.

Des principes ont été retenus :

- ◆ La valorisation du capital humain est primordiale
- ◆ La transformation de l'offre médico-sociale pour répondre aux besoins est une opportunité
- ◆ Cette évolution doit s'inscrire dans un collectif
- ◆ L'optimisation des ressources allouées est un devoir



Dès le 1er septembre, la nouvelle équipe de direction a été mise en œuvre.

- ◆ Trois nouveaux directeurs de dispositifs ont été accueillis au sein de l'équipe de direction
- ◆ Recrutement d'un Responsable Patrimoine et Services Généraux au service des établissements, d'une cheffe de service pour le SESSAD le Chemin
- ◆ Poursuite de notre groupement avec Formation et Métier pour optimiser nos moyens
- ◆ Constitution d'une grappe avec 4 autres associations pour déployer notre DUI. L'AMSP est porteur du projet et nous avons obtenu de la CNSA une somme de 378 067€.
- ◆ Organisation d'un voyage apprenant en Suède pour une délégation de 5 professionnels de l'AMSP avec 3 autres des associations de Charlotte Grawitz

Accompagner les professionnels dans un environnement mouvant

Les difficultés de recrutement dans le secteur social et médico-social se sont accentuées avec la crise sanitaire, comme le confirme le Baromètre Direction[s] 2021.

Face à cette attractivité en panne au niveau national et local, l'AMSP se donne les moyens pour essayer de contrecarrer ce phénomène.

Moyens déployés à l'AMSP en 2022 :

- ◆ Mise en place d'une démarche RSO avec des engagements clairs et explicités sur les 3 piliers : Environnement, Social et Sociétal
- ◆ Développement du bénévolat au sein des établissements avec l'appui d'une coordonnatrice bénévolat et mécénat
- ◆ Poursuivre le dialogue social - révision de l'accord portant sur la mise en place du Conseil Social et Économique
- ◆ Mise en place d'un accord télétravail pour les salariés n'étant pas en contact direct avec le public
- ◆ Organisation d'une journée associative tous les 2 ans. Cette année, une randonnée théâtrale basée sur l'œuvre de Marcel Pagnol a été proposée sur le Domaine de la Font de Mai à Aubagne.



Comme vous pourrez le découvrir, tout au long de cet Essentiel, l'AMSP se tourne résolument, et ce depuis plusieurs années, vers l'innovation, l'adaptation et la transformation de son offre de service pour permettre aux personnes accompagnées d'être déterminées dans leur choix.

La force de nos établissements et de notre association est d'être « **Ouvert à tout le monde et ouvert sur le monde** », comme pouvait le dire notre fondatrice Charlotte Grawitz.

C'est à travers ces différentes actions que chaque professionnel porte, que nous donnons un sens à notre mission et que nous pouvons être fiers du travail accompli.

Merci aux administrateurs et aux professionnels qui contribuent, jour après jour, au bon fonctionnement de nos structures.

Le Directeur Général
Jean-Christophe LABBE

E) DÉMARCHE RSO ET DÉVELOPPEMENT DURABLE



En mai 2022, la commission RSO, en lien avec la commission développement durable et la commission absentéisme, a poursuivi le travail engagé en définissant les principaux enjeux sur lesquels l'association souhaite apporter des réponses concrètes. L'étape suivante a été de formaliser dans une **charte RSO** nos **engagements** sur les 3 piliers qui composent la démarche RSO : le pilier social, sociétal et environnemental.

Nos engagements sur le **pilier SOCIAL** :

- ◆ Améliorer les relations au travail, la communication et le dialogue social,
- ◆ Promouvoir le sentiment d'appartenance à l'AMSP et développer l'attractivité des emplois,
- ◆ Garantir le respect des droits humains,
- ◆ Assurer le développement des compétences et des carrières,
- ◆ Garantir la santé et la sécurité des collaborateurs,
- ◆ Développer la qualité de vie au travail (QVT),
- ◆ Promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion.

Nos engagements sur le **pilier SOCIÉTAL** :

- ◆ Développer une politique d'achat responsable,
- ◆ Prendre en compte l'intérêt des générations futures dans les choix d'investissement,
- ◆ Développer le recours au bénévolat et au mécénat,
- ◆ Optimiser la gestion de l'argent public qui nous est confié,
- ◆ Garantir la santé et la sécurité des personnes accueillies et visiteurs,
- ◆ Développer la participation des personnes accueillies,
- ◆ Garantir la loyauté des pratiques et prévenir les risques de corruption,
- ◆ Garantir la protection des données personnelles.

Nos engagements sur le **pilier ENVIRONNEMENTAL** :

- ◆ Réduire la production de nos déchets et promouvoir leur valorisation,
- ◆ Réduire nos consommations d'énergie à travers la sobriété de nos usages et de nos équipements,
- ◆ Promouvoir la sobriété dans les achats de biens et de service de consommation courants,
- ◆ Promouvoir une alimentation saine et durable et réduire le gaspillage alimentaire,
- ◆ Promouvoir les moyens de transports propres,
- ◆ Participer à la préservation de la biodiversité et à la réduction de la pollution de l'environnement,
- ◆ Sensibiliser les professionnels et les personnes accueillies aux pratiques éco-responsables.

DÉMARCHE RSO ET DÉVELOPPEMENT DURABLE



Un travail collectif et participatif au sein des équipes a été mené, qui a abouti début 2023 à un **plan d'actions RSO** :

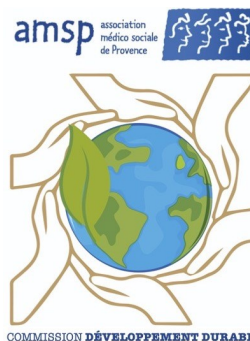
- ◆ 140 mesures identifiées à ce jour, couvrant les 3 piliers
- ◆ Chaque mesure est rattachée à un de nos 22 engagements
- ◆ Pour chaque action: un ou des responsables, un niveau de priorité, une échéance, des modalités de mise en œuvre
- ◆ Un bilan annuel est prévu, avec suivi de l'état d'avancement des différentes actions, identification des freins et difficultés, et proposition de solutions pour faciliter leur mise en œuvre.

Ce plan d'action va être déployé progressivement dans les établissements à partir de 2023.

Afin de lancer la démarche et fédérer l'équipe de cadres autour de ces enjeux, un atelier collectif « La Fresque du Climat » a été organisé en octobre 2022, en partenariat avec le CPIE du Pays d'Aix (Centre Permanent d'Initiatives pour l'Environnement).



Les actions de la commission Développement Durable en 2022



La commission Développement Durable s'est élargie et compte désormais 16 membres. Elle s'est réunie 5 fois en 2022.

Ses missions ont été revues afin qu'elle s'intègre dans la démarche RSO engagée par l'AMSP. La commission Développement Durable est ainsi un groupe de travail dont les missions sont de faire progresser l'association sur les questions de développement durable.

Ses principales missions sont :

- ◆ Faire des propositions à la Direction Générale pour alimenter le pilier environnement du plan d'actions RSO
- ◆ Faciliter la mise en œuvre du plan d'actions au sein de chaque établissement, en proposant des solutions aux difficultés rencontrées et en partageant les bonnes pratiques
- ◆ Suivre régulièrement l'avancement du plan d'actions et l'atteinte des objectifs
- ◆ Communiquer, valoriser et diffuser les bonnes pratiques et initiatives, au travers d'outils de communication comme le Sharepoint ou la lettre d'informations de l'AMSP
- ◆ Porter directement certaines actions spécifiques (par exemple challenge inter-établissements).

Quelques exemples d'actions menées par la commission en 2022 :

- ◆ Organisation d'un challenge inter-établissements (réalisation d'une œuvre d'art à partir de déchets récupérés sur site) pour sensibiliser les salariés et usagers à la réduction des déchets
- ◆ Promotion et aide au déploiement au sein des établissements du produit d'entretien écologique « Blue », assemblé à l'ESAT le Rouet
- ◆ Obtention d'une subvention de 4600€ accordée par Adere Paca pour mener des actions de sensibilisation aux écogestes auprès des maîtresses de maison et éducateurs d'internat (mise en œuvre en 2023)



- ◆ Campagne d'affichage faisant la promotion des écogestes dans les établissements
- ◆ Élaboration de la charte RSO
- ◆ Création d'un outil de communication (Sharepoint), permettant de valoriser les bonnes pratiques et mettre en valeur les initiatives au sein des établissements en faveur de l'environnement...

F) BÉNÉVOLAT ET MÉCÉNAT

A partir de septembre 2022, l'AMSP a décidé de développer le bénévolat et le mécénat. Une chargée de mission a été embauchée à mi-temps pour développer ses deux actions. Il s'agit de Clara AJLANI.



Bénévolat

Une Vision

Pour l'AMSP, le bénévolat représente un enrichissement de l'accompagnement des personnes par l'ouverture à une solidarité citoyenne de proximité, complémentaire aux pratiques professionnelles, et ne venant en aucun cas s'y substituer.

À la suite de ces premiers temps de réflexion, nous pouvons d'ores et déjà témoigner des besoins suivants :

- ◆ Proposition d'**Activités sur la base de compétences spécifiques**, à coconstruire entre bénévoles et établissements
- ◆ **Soutien scolaire** en Maison d'enfants & **Maintien des acquis** en Foyer de vie
- ◆ Animation de **Temps conviviaux le vendredi** après-midi et fin de journée au Foyer de Vie l'Astrée
- ◆ Animation de **Temps de partage citoyens** (convivialité ou partage de compétences) au sein de l'ESAT Le Rouet - à préciser avec les équipes
- ◆ **Parrainage de proximité** auprès d'enfants accompagnés en Protection de l'enfance

Focus sur le parrainage de proximité

"Le parrainage de proximité est la construction d'une relation personnelle instaurée entre un enfant mineur et un adulte ou une famille. Il prend la forme de temps partagés régulièrement entre l'enfant et le parrain."

Ce type de bénévolat, consistant à partager des activités et/ou à accueillir chez soi un enfant sur des temps de mercredi, de week-end ou de vacances (ici, les enfants concernés sont des enfants bénéficiant d'une mesure de placement), est possible au sein de l'AMSP depuis fin 2022. Nous espérons ainsi faire bénéficier à plusieurs enfants de temps privilégiés, hors institution et avec des adultes de proximité.

Mécénat

Dans le cadre de la diversification des ressources, l'AMSP a répondu à plusieurs appels à projets.

Des nouvelles subventions ont été accordées, pour financer des projets : 50 k€ par le CCAH (Comité National Coordination Action Handicap) pour le projet d'extension de l'Astrée, 15 k€ par la Fondation de France pour le développement du bénévolat sur la Reynarde, 5 k€ par la fondation Harmonie Mutuelle pour financer un Skate Park sur la Reynarde, 4.6 k€ par l'association Adere Paca pour financer des actions de sensibilisation des salariés au développement durable, ...

II. LA VIE DES ÉTABLISSEMENTS

Extraits des Rapports d'activité 2022

A) LE PÔLE ENFANTS ET ADOLESCENTS

DISPOSITIF PARADE-CHALET-CHEMIN

Directeur : Régis GUITTON



IME LA PARADE

ÉVÈNEMENTS SIGNIFICATIFS

L'accent sur le Parcours de vie adulte, l'inclusion sociale et professionnelle

Consolidation du Projet SAS

L'accent a été mis sur l'accompagnement des jeunes dans cette transition du devenir adulte.

Les partenariats avec différents foyers de vie ont été renforcés.

Des temps d'échanges entre parents-jeunes de l'IME et certains résidents et familles des foyers de vie ont été organisés ainsi que des visites afin de familiariser les jeunes et les familles au secteur adulte. Cela a été aussi l'occasion pour les foyers de vie de prendre en compte les spécificités des jeunes, et leurs attentes en matière de projet d'adulte.

La préprofessionnalisation des jeunes de l'IME la Parade

Depuis 2 ans, la section préprofessionnelle de l'IME la Parade s'est redynamisée avec l'arrivée de 5 jeunes de l'IME du centre ESCAT.

Une actualisation du projet institutionnel : évolution de la procédure d'admission.

La mise en place du logiciel « via trajectoire » en lien avec la MDPH, la gestion des jeunes accueillis au titre de l'amendement Creton (15 pour l'année 2022), nous a amené à nous réinterroger sur la gestion de notre file active et ainsi notre processus d'admission.

Une nouvelle procédure a donc été mise en place. Elle nous permet :

- ◆ D'assurer un meilleur suivi des demandes,
- ◆ De travailler en douceur et de manière plus adaptée l'accueil du jeune, durant la période de transition
- ◆ D'adapter les évaluations et les bilans au rythme du jeune.

Prévention des risques sur l'utilisation des réseaux sociaux

Depuis quelques années l'équipe éducative fait le constat de l'impact des « réseaux sociaux » sur les jeunes, leurs relations sociales, etc. Ces impacts ne sont malheureusement pas toujours positifs et amènent bien souvent des conflits entre eux.

L'équipe de l'IME la Parade a souhaité mener un travail autour de ce sujet délicat auprès des jeunes dans le cadre des activités afin de les sensibiliser sur **les enjeux et les risques des réseaux sociaux**.

La réalisation de l'exposition photo « l'éloge de la couleur »

Dans le cadre des activités éducatives, à un shooting photos a été réalisé avec les jeunes du groupes « photos » en 2020. Le rendu était tel, que très vite l'idée d'une exposition photos a germé dans nos esprits, afin de partager cette aventure avec les Autres : les jeunes, les familles comme les salariés, et ainsi créer un projet collectif permettant de favoriser une cohésion de groupe.

Le point final de ce travail collectif a été : le vernissage le 1 juin 2022 et l'exposition ouverte au public du 6 juin au 15 juillet 2022

Évènements marquants de 2022 pour les personnes accueillies :

Les jeunes ont pu participer à différents évènements culturels, sportifs, pédagogiques et éducatifs au travers des activités afin de leur permettre de s'ouvrir à leur environnement et favoriser l'inclusion sociale.

- ◆ Partenariat avec le théâtre de la Friche Belle de Mai et celui de la Busserine : plus d'une dizaine de représentations ont été vues par les groupes « socialisation/théâtre et le SAS.
- ◆ Équithérapie au centre équestre d'Aubagne
- ◆ Sensibilisation des jeunes sur les enjeux et les risques des réseaux sociaux par le biais d'une formation.
- ◆ Réalisations de Journaux le Para'dit avec l'atelier journal
- ◆ Sport adapté les Mercredis depuis septembre 2022
- ◆ 1 fête de fin d'année sur le thème des danses et musique du monde
- ◆ Participation au championnat régional de judo « sport adapté »
- ◆ 1 Fête de Noël
- ◆ 1 stage d'Aviron (2 séances hebdo sur 3 mois) pour 7 jeunes
- ◆ Partenariat avec Handident afin de sensibiliser les jeunes et les parents à l'importance de l'hygiène bucco-dentaire
- ◆ Reprise des partenariats avec le Foyer de Vie de l'Astrée et Saint Raphael
- ◆ Intervention de l'association des Chiens Guide d'Aveugles de PACA
- ◆ Projet « Danse l'Europe » en partenariat avec Handicap International et le Collège Olympe de Gouge ; représentation finale sur l'Esplanade du MUCEM,
- ◆ Représentation théâtre « DANS MOI » au sein de l'IME avec 2 ateliers créatifs effectués par l'équipe du théâtre de la Friche de la Belle de Mai
- ◆ Un Projet collectif, une exposition photo « **l'éloge de la couleur** » et son vernissage
- ◆ Participation à un Raid kayak
- ◆ Séjour Théâtre à la Roque d'Anthéron
- ◆ Immersion en ESAT (Esat Carnoux) tous les lundis après midi
- ◆ Participation au défi « Développement Durable » impulsé par le siège de l'AMSP
- ◆ Participation à la course ALGERNON
- ◆ Partenariat avec l'association « COLINEO » sur la gestion des déchets
- ◆ Participation au Marché de Noël de Château Gombert en partenariat avec le FV de l'Astrée (Stand biscuits de Noël, Biscuits pour chien, Céramiques...)

ORIENTATIONS ET PERSPECTIVES

La plateforme Nord disparaît au profit de deux dispositifs intégrés, Marsiale / Esperanza d'un côté, Chalets / Parade / le Chemin de l'autre, chacun placé sous l'autorité d'un directeur.

Dans cette perspective, la création du Dispositif d'Accompagnement Médico Éducatif « Chalets / Parade / Le Chemin » vise la construction d'une entité fonctionnelle et logistique permettant tout à la fois :

- ◆ La constitution d'un dispositif à vocation professionnalisante et d'accompagnement des jeunes usagers vers le statut d'adulte, avec comme « tête de pont » le Pôle ISP,
- ◆ L'intégration des services et des moyens des Chalets, de La Parade et du SESSAD afin de fluidifier le parcours des jeunes, d'articuler les moyens disponibles, d'adapter les prestations au plus près des besoins de chaque usager,
- ◆ Le développement d'une offre de services pour les usagers – qu'ils soient issus du milieu ordinaire ou du milieu protégé - tournée sur le territoire et le partenariat, dans une visée plus inclusive et ciblant le droit commun,

Cette requalification de l'offre de service du dispositif est une traduction des orientations énoncées par la réforme pour une adéquation des financements aux parcours des personnes handicapées (SERAPHIN-PH).

La possibilité de jouer de la pluralité de nos agréments afin de construire des réponses ciblées au profit d'un public le plus large possible .

L'évolution récente du cadre d'action publique dans le médicosocial, le tournant engagé depuis 2017 en matière de transformation de l'offre médico-sociale, conduisent pour les années à venir à des changements profonds tant de paradigmes que d'adaptation de nos organisations. 5 chantiers sont à considérer :

- ◆ Favoriser l'Autodétermination et le pouvoir d'agir des personnes accompagnées
- ◆ Développer de nouvelles postures (Nouveaux métiers et nouvelles fonctions)
- ◆ Développer de nouvelles pratiques professionnelles et managériales
- ◆ Construire de nouvelles coopérations territoriales
- ◆ Adopter une Organisation en logique de plateforme / dispositif en phase avec les logiques de parcours



Régis GUITTON
Directeur
du Dispositif
Chalets-Parade-Chemin

Sophie CHAMBOURLIER
Cheffe de service

Muriel SLIWAK
Cadre de gestion

Jessica ANFOSSO
Secrétaire RH & Paie

IME LES CHALETS

Directeur Adjoint : Pierre ETCHEPARE /

Yolande GUISEPPI-STORARI



EVÈNEMENTS SIGNIFICATIFS

Soulignons d'emblée le **travail conduit par l'équipe éducative** concernant entre autres :

◆ **Le comité de citoyenneté**

Le travail engagé avec les jeunes autour de la prévention des situations de violence sur les quartiers. L'action conduite a débouché sur la production de supports informationnels et de communications, affichés dans tous les lieux de l'établissement,

- ◆ **La réunion des familles** au début du mois de septembre – temps qui aura rencontré un franc succès après deux années de « suspension », consécutives au COVID.
- ◆ **La participation des jeunes des Chalets** – ceux inscrits à l'atelier service – au vernissage de l'exposition « l'éloge de la couleur » à la Parade, en juin 2023
- ◆ **La mise en place d'un nouvel atelier technique – l'atelier logistique** – pour répondre aux besoins de professionnalité et de technicité des ESAT.

L'année 2022 est aussi marquée par le changement de direction avec les départs à la retraite successifs de Mr VAN DRIESSCHE au 30 septembre 2022 – directeur depuis 2012 et de Mr ETCHEPARE au 31 décembre 2022 – directeur adjoint depuis 2012 et l'arrivée de Mr GUITTON en tant que directeur au 01 septembre 2022, le recrutement de Mme GUISEPPI en tant que directrice adjointe, dont l'arrivée sera effective en février 2023.

Ces changements ont généré dès le mois de septembre un schéma de direction différent, avec l'installation d'une équipe de direction à l'échelle du futur dispositif « Chalets / Parade / Le Chemin », réuni 1 fois par semaine.



P ETCHEPARE à gauche

JJ VAN DRIESSCHE à droite

D DIACOMICOLI ancien cadre de gestion au milieu

Notons par ailleurs des difficultés persistantes

- ◆ **Les difficultés de recrutement** concernant le poste d'assistant de service social, encore vacant malgré la relance des offres, concernant aussi les remplacements divers pour maladie ou congés maternité, confrontés à la rareté des candidatures d'éducateurs.
- ◆ **Les difficultés de fonctionnement concernant l'internat** notamment, fermé pour moitié depuis le mois de juillet du fait d'une infestation de punaises de lit, la mise en place de travaux de réhabilitation engagés sur la fin d'année.

ORIENTATIONS ET PERSPECTIVES

Consolider le rôle du Pôle d'Insertion Sociale et Professionnelle

Prestation centrale et élément d'identité fort du dispositif « Chalets / Parade / Le Chemin » le PISP est appelé à jouer un rôle phare dans l'accompagnement des stages, l'accompagnement et la coordination des parcours vers l'emploi des jeunes accueillis sur le dispositif (qu'ils soient en milieu ordinaire ou vers le milieu adapté).

Constituer un pôle social en dispositif

Les recrutements en cours sur le poste d'Assistante Sociale pour les Chalets et la Parade (1 ETP au total) sont l'occasion de réfléchir à la constitution d'un pôle social à l'échelle du dispositif

À terme, ce poste à temps plein devrait permettre une vraie souplesse de fonctionnement notamment dans le cadre de la mise en œuvre du futur DUI (Dossier Usager Informatisé) et favoriser les logiques de parcours au sein du dispositif.

Favoriser l'émergence d'un projet d'Unité d'Enseignement commun

Au-delà des effets attendus d'articulation et de partage entre enseignants de la Parade et des Chalets, l'intention est de favoriser une culture de travail commune ainsi que la mise en cohérence des procédures et outils de suivi (bilans et projet personnalisé de scolarisation)

Dans cette hypothèse, il s'agirait de favoriser à terme la constitution d'une convention d'unité d'enseignement unique à l'ensemble des sites du dispositif permettant ainsi davantage de coordination pédagogique mais aussi de réponses en matière d'offres et de parcours de scolarisation pour les jeunes accueillis (en interne, comme en externe)

Repenser le projet d'internat

Plusieurs pistes sont d'ores et déjà en réflexion

- ◆ Un repositionnement de l'internat en tant qu'outil au service du futur dispositif, ouvert aux jeunes du SESSAD et de l'IME La Parade, dans une logique de parcours et de modularité des réponses,
- ◆ Le développement des accueils séquentiels voire de répit,
- ◆ La refonte partielle du projet d'internat, son ouverture à des usagers âgés de 18 à 20 ans entre autres, notifiés MDPH, accompagnés par l'ASE dans le cadre d'un contrat jeune majeur avec une ouverture sur l'année à 365 jours.

Repenser la gestion des admissions

Développer un modèle de gestion dit en file active, plus proche d'un accompagnement aux besoins, adossé à une logique de parcours (individualisation et personnalisation de l'accompagnement et des apprentissages).



Atelier blanchisserie



Régis GUITTON

Christine RASETTO

Magali SCHMITT

Solange ROVERA

& Jennifer VINCENT

Directeur
du Dispositif

Cheffe de service

Cadre de gestion

Secrétaire RH & paie
et secrétaire d'accueil

Chalets-Parade-Chemin

SESSAD LE CHEMIN

ÉVÈNEMENTS SIGNIFICATIFS

Un organigramme renouvelé :

Janvier : Arrivée de Mme Laribi (Éducatrice Spécialisée)

Avril : Départ de Mme Lopez (Éducatrice Spécialisée)

Juillet : Départ en retraite de Mme Ayme remplacée par Mme Cuenca



Laurence Ayme



Catherine Cuenca

Septembre : Arrivée de Mme Jalabert en remplacement de Mme Lopez et

Départ de M. Van Driessche remplacé par M. Guitton

Novembre : Congé maternité de Mme Allayaud (non remplacée en 2022)

Le Séjour « Chantiers Jeunes »

Nous faisons le constat que beaucoup de jeunes accompagnés par le SESSAD n'ont pas d'expérience de vacances autre qu'en famille, dans un environnement connu. Les parents ont du mal à les imaginer vivre le quotidien sans eux, et certains jeunes ont une vraie appréhension à être séparé de leurs proches, même si, en grandissant, ils aspirent à en faire l'expérience.

Partir en séjour sera l'occasion pour ce petit groupe de 5 jeunes de vivre une expérience inédite de découverte, de rencontres. Mais aussi la possibilité d'approfondir plusieurs axes de notre accompagnement auprès d'eux comme l'autonomie dans la vie quotidienne, les relations aux autres, l'affirmation de soi, la valorisation ...

En s'appuyant sur le Projet Personnalisé d'Accompagnement de chacun des jeunes nous avons décidé d'axer notre projet autour de deux objectifs principaux :

- ◆ Développer l'autonomie dans la vie quotidienne
- ◆ Favoriser les relations sociales

Ce séjour adapté, prendra en compte le rythme, les connaissances, la compréhension et les centres d'intérêts de ces jeunes adolescents.

Afin de réaliser au mieux ces objectifs nous avons choisi d'organiser ce séjour « Aux village des jeunes de la ferme du Faï ».



ORIENTATIONS ET PERSPECTIVES

Axe 1 - Consolidation et déploiement des accompagnements sur le territoire

Partager/communiquer sur la réactualisation du territoire d'intervention du SESSAD

- ◆ Développer la communication, les liens avec les référents de scolarités et notre participation aux ESS,
- ◆ Renforcer le lien avec les partenaires du territoire Marseillais
- ◆ Développer les liens avec les SESSAD
- ◆ Renforcer le réseau partenarial avec les acteurs de droit commun (santé, social, culture, sport...)
- ◆ Renforcer le travail avec le pôle sur les parcours professionnels

Parcours de vie adulte, d'inclusion sociale et professionnelle

- ◆ Lien avec les lycées professionnels, les lieux de mises en stages et les immersions professionnelles.
- ◆ Développer les partenariats avec les structures relais (SAVS, mission locale, etc.)
- ◆ La poursuite des accompagnements avec le pôle d'insertion Nord
- ◆ Une réflexion sur les nouveaux partenariats – habitat et hébergement inclusif, le soin et la citoyenneté

Axe 2 - Actualisation du projet de service

- ◆ LE PPA - procédure & schéma d'élaboration – mise en place d'une réflexion commune autour des supports écrits. A partir du mois de mai.
- ◆ Mise en œuvre de la procédure de pré admission – processus d'accueil, d'évaluation et d'admission. Depuis Mars 2022
- ◆ Réactualisation du DUERP
- ◆ Participation / engagement des familles : développer des nouvelles formes de participation

Axe 3 - La poursuite des projets en cours

- ◆ Les comités de citoyennetés, organisés sur chaque temps de vacances.
- ◆ La réalisation d'un livret d'accueil/règlement de fonctionnement » adapté aux jeunes accueillis.
- ◆ Le partenariat avec les classes d'ULIS

Axe 4 - Consolidation de notre organisation interne

- ◆ Suivi budgétaire des activités éducatives (en cours)
- ◆ Réflexion sur le dossier numérique de l'utilisateur

Axe 5 - Développement des pratiques professionnelles et accompagnement des équipes

- ◆ Poursuite des APP
- ◆ Définition des futurs axes du plan de développement de compétences
- ◆ Réflexion sur les recommandations de bonnes pratiques concernant l'accompagnement et la prise en charge des troubles du développement intellectuel dans le cadre de troubles du neuro développement – RBPP à paraître en mars 2022.
- ◆ Mise en œuvre de l'évaluation externe prévue entre mars et avril 2023

Catherine CUENCA
Cheffe de service du SESSAD Le Chemin

DISPOSITIF MARSIALE - ESPERANZA

Directeur : Bernard MINVIELLE



ÉVÈNEMENTS SIGNIFICATIFS

L'adhésion à la Réponse Accompagnée Pour Tous (RAPT)

Conscient que la démarche RAPT est normalement déployée sur les territoires depuis 2018, nous en sommes acteurs et avons continué de faire évoluer nos organisations en 2022 :

- ◆ En faisant évoluer les pratiques des professionnels pour améliorer l'accompagnement des jeunes accueillis tout au long de leurs parcours au sein du dispositif.
- ◆ En proposant aux jeunes accueillis des réponses individualisées, souples et adaptées, correspondant à leurs projets personnalisés.
- ◆ Nous avons constaté en 2022, les difficultés à la mise en place d'une réponse territorialisée et entamons un renforcement des partenaires sur notre territoire.

Le dispositif accueille près de 20 enfants issus de GOS.(Groupe Opérationnel de Synthèse).

Il favorise l'accompagnement d'enfants avec autisme présentant une déficience intellectuelle.

Par la volonté de répondre au besoin et de disposer de divers modes d'accueil, il répond à beaucoup de situations complexes voire critiques (autisme fortement déficitaire avec pathologies associées).

La fête de l'école la Blancarde

Les 300 élèves font hommage à l'UEEA en interprétant en chœur avec leurs enseignants « Forrest » de Soprano qui parle de l'acceptation et de la valorisation de la différence dans l'intérêt du vivre ensemble.



Les difficultés au sein de l'Internat Ado

L'internat ado accueille tout au long de l'année soit 365 jours, des enfants présentant des troubles graves du comportement.

Il y a trop peu d'internats 365 jours sur le territoire, chaque enfant demandant ce type d'accueil est porteur de TSA déficitaire avec déficience intellectuelle. Ils ne peuvent rester en groupe sauf restreint. Ils ont entre 14 ans et 22 ans et manifestent des Troubles Graves du Comportement (TGC).

De plus, chacun peut voir s'associer diverses pathologies (épilepsie, Obésité, Syndrome Sclérose Tubéreuse de Bourneville ...).

Les TGC sont fréquents car ces enfants manquent de repères dans le temps et dans l'espace de par leur autisme très déficitaire et n'ont quasiment jamais eu de stabilité dans l'accompagnement.

Leur orientation en secteur adulte sera de type MAS.

Activité au sein des calanques

Accompagnés de l'équipe éducative et de bénévoles de l'association Clean My Calanques, les jeunes ont participé au ramassage et tri des déchets d'une plage marseillaise. Ils s'inscrivent dans une attitude citoyenne et écologique dans un milieu agréable, dans le cadre d'une activité de groupe.



Course de l'Algernon

La course Algernon a regroupé les enfants de l'Espace Ressourcement et du Sessad.

Il s'agit en fait plus qu'une course car c'est un moyen de socialisation non négligeable pour des enfants avec autisme qui n'ont pas l'habitude de telles manifestations.

Ils ont tous été exceptionnels.



ORIENTATIONS ET PERSPECTIVES

L'ÉVOLUTION DU DISPOSITIF

L'année 2022 est certes l'année de la mise en place du dispositif, il n'en demeure pas moins encore un long chemin pour atteindre cet objectif. En premier lieu on notera cette forte volonté d'offrir aux enfants accueillis une fluidité dans leur parcours et la réorganisation des unités validés au mois de septembre 2022 en est la preuve. Il reste encore à faire pour finaliser le projet d'établissement de ce dispositif. Le changement de structuration des établissements pour enfants de l'AMSP est maintenant réalisé puisque nous oeuvrons en complément des 2 autres dispositifs : Chalet/Parade et Valbrise.

3 axes sont à réaliser pleinement :

- ◆ en interne, favoriser le parcours des jeunes et bénéficier d'une notification Dispositif
- ◆ travailler en lien avec les 2 autres dispositifs de l'AMSP ainsi qu'avec les autres établissements pour adultes
- ◆ réaliser enfin qu'un dispositif n'a de sens que s'il œuvre avec les ressources du territoire et donc faire du lien avec le réseau et favoriser le partenariat, l'inclusion, la création de projets communs...

UNE ORGANISATION PLUS SEREINE

Il nous faudra continuer à répondre aux besoins tout en construisant une organisation moins fragilisée par les troubles du comportement des enfants accueillis et une trop forte volatilité des professionnels. Une volonté d'accroître la participation des familles par le biais du CVS notamment, les accompagnants en soutien de leurs actions au sein du droit commun. Permettre aux professionnels de conserver le sens de leurs actions en privilégiant une qualité de vie au travail.

UN PARCOURS DE SANTÉ

Nous pourrions construire un réel parcours de santé au profit des enfants en sécurisant le service « soins » et en favorisant le travail du référent Parcours santé.

Ce domaine reste propre aux familles mais du fait de la fragilité du secteur sanitaire, nous les soutiendrons pour favoriser les orientations les plus adaptées.

UNE COLLABORATION AVEC LES ACTEURS DU TERRITOIRE

Enfin, nous nous inscrirons dans une volonté de collaboration avec tous les acteurs du territoire que ce soit par exemple, par des liens avec d'autres IME, Sessad pour un aspect fonctionnel commun et par une adhésion active au sein des mouvements en faveur des personnes en situation de handicap comme Parcours Handicap 13 et le Cera entre autres.

FAVORISER LE PARCOURS VERS LE SECTEUR ADULTE

Le dispositif reste un lieu de transition vers le secteur adulte et nous devons être forts de propositions car l'âge moyen des jeunes accueillis est élevé, la tendance d'augmenter les amendements creton est à craindre et les orientations possibles sont très hétérogènes.

Bernard MINVIELLE

Directeur

du Dispositif Marsiale-Esperanza

Céline VIAN

Eric ALLEGRINI

Nicolas BODIN

Chefs de service

Muriel SLIWAK

Cadre de gestion

DISPOSITIF VALBRISE

Directeur : Ghislain MARIS



ÉVÈNEMENTS SIGNIFICATIFS

Une année marquée par le changement de Direction, mais toujours dans une continuité des orientations prises jusque-là.

Dans le cadre du déploiement du dispositif Valbrise, les orientations se sont ainsi déployées vers l'inclusion et la transversalité des services afin d'accroître la qualité des accompagnements, mais aussi de miser sur la QVCT des professionnels. Ainsi, les admissions ne se pensent plus de façon linéaires, sur un service, mais au sein d'un dispositif, ce qui a permis de favoriser des admissions transversales (d'abord SESSAD pour se familiariser et être en confiance, pour tendre ensuite vers un accueil de jour, mais également d'abord sur l'accueil de jour, pour affiner les besoins et suivre avec un accompagnement SESSAD).



MP CIMOLAI à la fête de Valbrise avec P MADRONET également parti à la retraite

Accompagnements du SESSAD

		SESSAD TFC	SESSAD TSA
Les admissions		15 dont 1 jeune, qui était pris en charge par l'IME Valbrise avec une réorientation travaillée dans le cadre du dispositif vers le LEP Camille JULLIAN en 2 nd e normale CAP PSR (Production et service en restaurations) + accompagnement SESSAD TFC.	1 admission interne au dispositif : un jeune qui était accueilli sur le Pôle Bleu est accueilli sur le SESSAD désormais. La procédure d'admission a été revue.
Les Sorties		9, dont des orientations vers : IME Valbrise : 4 IME Les Marronniers : 2 Arrêt accompagnement à la demande jeune & famille retour domicile : 3	3, dont des orientations : IME les Figuiers : 1 Arrêt accompagnement à la demande jeune & famille retour domicile : 1 IME autre : 1
Le partenariat	Nbre d'établissements scolaires	23	10 dont 2 écoles spécialisées TSA
	Nbre de jeunes suivis scolarisés	33	11
	Nbre d'enseignants coordinateurs	17	10
	Nbre de convention avec orthophonistes	7	0 Dérogations réalisées pour 8

La SEES

Partenariat avec la maison de retraite « Les jardins d'Haïti » dans le 4^{ème} arrondissement. L'atelier « Aide à la personne » constitué de 4 jeunes font de l'animation auprès des personnes âgées. En outre, des personnes âgées de la maison de retraite ont pu venir sur l'IME invitées par les jeunes du groupe pour le gâteau des Rois.

LA SIPFP

Le travail de la SIPFP s'est recentré autour de trois missions principales :

Accueillir, rencontrer et orienter : des profils hétérogènes à respecter

Sur l'année 2022, les orientations prévues pour les jeunes accueillis ou ayant été accueillis sur le service concernent majoritairement l'accès à l'emploi, qu'il soit protégé, adapté, ou en milieu ordinaire (29 jeunes, soit 53% des effectifs, sont actuellement orientés ou en attente d'orientation en ESAT ou ont vocation à intégrer des dispositifs visant l'accès au milieu ordinaire).

Aussi, 15% des effectifs, soit 8 jeunes, sont orientés vers les Foyers de Vie du territoire. Enfin, une partie non négligeable des effectifs est actuellement en cours d'évaluation (32%, soit 17 jeunes).

L'insertion préprofessionnelle à l'épreuve des partenariats

Les partenariats mis en place par la SIPFP et/ou mutualisés avec le Pôle Insertion, permettent de favoriser l'inclusion à travers la découverte du travail en milieu protégé. À terme, en lien avec le Pôle Insertion du dispositif et le travail de mise en stage effectué par ce service, les jeunes pourront selon leur projet rejoindre l'ESAT ou le milieu ordinaire.

Ainsi, sont proposés sur le service :

- ◆ À travers l'atelier Espaces Verts de l'IME, un travail en lien avec les associations GERM et Colinéo, mais aussi avec l'entreprise d'insertion Paysage Urbain et l'ESAT Le Rouet ;
- ◆ À travers l'Atelier maraîchage, un partenariat avec l'ESAT La Bessonière ;

Chaque semaine, deux groupes d'immersion sont organisés au sein même des ESAT (Arc-en-Ciel sur Carnoux, Blanchisserie sur l'ESAT Le Rouet). Ces groupes permettent une découverte en douceur du milieu professionnel et une évaluation fine et conjointe « sur site ».

Favoriser l'inclusion : le travail d'accompagnement à la vie quotidienne et citoyenne

La SIPFP propose des activités dites « d'autonomie » permettant de favoriser l'autonomie et l'inclusion de chaque jeune.

Ainsi, à travers les ateliers vie quotidienne, vie citoyenne et vie sociale, un travail d'évaluation est effectué et les activités proposées sont réévaluées en fonction des besoins de chaque bénéficiaire.

Aussi, la demande institutionnelle de travailler l'inclusion a été développée : à cet effet, des partenariats avec des acteurs locaux sont actifs, qu'il s'agisse du Lycée Brochier (partenariat avec une maison de retraite du territoire) ou des Emmaüs Saint Marcel.

Accompagnement éducatif et à l'autonomie dans les déplacements

L'autonomie dans les transports est un critère déterminant de l'autonomie globale et de l'insertion professionnelle. Ainsi, un éducateur assure à cet effet ces apprentissages (notamment pour les trajets – domicile IME, domicile-stages) et assure l'évaluation de l'autonomie des jeunes le nécessitant. Ce travail est complété par d'autres professionnels qui inscrivent cet axe dans les projets d'autonomisation des jeunes dont ils assurent la mise en œuvre (ex : refaire sa carte d'identité va nécessiter de se rendre à la mairie en bus, etc...).

Le nombre de jeunes autonomes sur la SIPFP reste similaire à l'année 2021 : **en effet, 70% des jeunes (29 jeunes sur une file active de 42 jeunes cette année) ont été évalués comme autonomes, ou sont autonomes dans les transports en commun.**

LE PÔLE BLEU :

Malgré un agrément de 8 places dédiées, le dispositif a accueilli en 2022 22 jeunes déficients intellectuels avec TSA en accueil de jour, via le pôle bleu.

Le Pôle Bleu a poursuivi son ouverture sur l'extérieur avec la mise en place de partenariats tels que :

- ◆ Médiation animale
- ◆ ZimZam cirque
- ◆ Les jardins partagés « le talus »

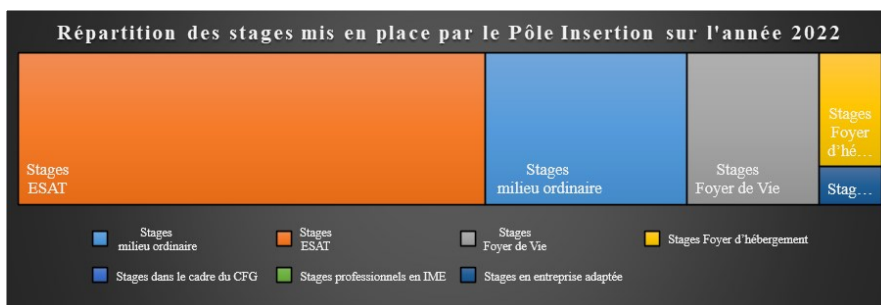
Le Pôle Bleu s'est organisé en deux sous-groupes, afin de permettre un accompagnement plus ciblé selon les particularités sensorielles et/ou besoins spécifiques des jeunes avec un groupe Bleu Marin et un groupe Bleu ciel.



LE PÔLE INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DU DISPOSITIF SUD-EST :

Sur l'année 2022, 51 jeunes ont pu bénéficier de l'accompagnement du Pôle Insertion Sociale et Professionnelle du Dispositif Sud-Est Valbrise :

- ◆ 35 directement sur l'IME ;
- ◆ 14 via le SESSAD ;
- ◆ 2 via le Service de Suite.



Les stages, vecteurs de l'intégration vers le monde adulte : les stages permettent aux jeunes bénéficiaires de découvrir établissement d'accueil et lieux de travail. Les orientations effectuées par le Pôle Insertion sur l'année 2022 se situe en majorité vers l'ESAT (60), mais aussi vers le milieu ordinaire (17) ou les Foyers de Vie (17).

Sensibilisation au monde professionnel par l'immersion :

Lors de l'année 2022, 19 jeunes ont pu être accueillis sur des ateliers « immersion ». Ces ateliers, répartis sur 4 partenariats avec des ESAT du territoire, respectivement en conditionnement sur l'ESAT Arc-en Ciel (Carnoux en Provence - ARI), en maraichage sur ESAT la Bessonière (Marseille - ARI), ou encore en blanchisserie et en Espaces Verts, en partenariat avec Colinéo (Marseille - AMSP), permettent la découverte de l'ESAT ainsi que l'évaluation nécessaire à la mise en stage des jeunes accueillis. La Section d'Initiation et de Première Formation Professionnelle (SIPFP) en est la première bénéficiaire, mais ces ateliers ont pu concerner deux jeunes du Service de Suite et une bénéficiaire du Service d'Éducation et d'Enseignement Spécialisé (SEES) du Dispositif Sud-Est.

L'IMECS

- ◆ 8 jeunes accueillis
- ◆ 1 procédure d'admission qui n'a pas abouti (refus du jeune majeur d'intégrer l'IMECS)
- ◆ 1 rencontre afin de travailler le placement pour une jeune accompagnée par le service PAD de La Reynarde (toujours en cours)

Les événements notables pour ce qui est de l'accueil et l'accompagnement des jeunes :

- ◆ 1 sortie suite à une embauche en ESAT avec accueil au foyer d'hébergement « Les Clémentines »
- ◆ 1 réorientation vers l'unité de vie « Escandaou » de La Reynarde. Afin d'éviter une rupture de parcours, l'équipe a assuré, sur plusieurs mois, un accompagnement de type PAD le temps qu'une place se libère à « l'Escandaou ».
- ◆ 1 fin de prise en charge à quelques jours de la majorité du fait du comportement violent de la jeune fille accueillie, pour laquelle l'IMECS n'était pas adapté. En effet, les épisodes de violence envers les autres jeunes et l'équipe se sont multipliés et intensifiés durant les 5 mois d'accueil, nécessitant à plusieurs reprises l'intervention des pompiers et/ou des forces de l'ordre. L'ensemble de l'équipe a alors fait valoir son droit de retrait.
- ◆ L'IMECS a dû fermer plusieurs jours, les jeunes ayant été repliés au sein de la MECS la Reynarde.

ORIENTATIONS ET PERSPECTIVES DU DISPOSITIF VALBRISE

L'année 2022 a permis de déployer la Plateforme Valbrise en véritable dispositif. Il conviendra de poursuivre dans cette lancée avec des objectifs définis :

- ◆ Développer les partenariats
- ◆ Développer et accoutumer les notions de Bientraitance et d'auto-détermination : En 2023, l'accent sera mis sur la participation des usagers dans une visée bientraitante.
- ◆ Mise en œuvre de l'évaluation externe pour le Sessad
- ◆ Développer la transversalité : être vigilant dans la mise en place des services à conserver une transversalité et un travail en lien (Création d'un comité des fêtes, Élargissement du CVS à l'ensemble des jeunes et familles du dispositif (intégration de représentants du SESSAD...))

Ghislain MARIS

Claire BURLES

Corinne LEYDIER

Christine COMMIER

Corinne GUIBAUD

Patrick SCHIAPPA

Directeur du Dispositif Valbrise

Chefs de service

Cadre de gestion

B) LE PÔLE ADULTES TRAVAIL ADAPTÉ

ESAT LE ROUET



Directeur : Damien GEOFFROY

Directeur Adjoint : Yohan AUGUIN



ÉVÈNEMENTS SIGNIFICATIFS

L'évènement le plus marquant de l'année aura sans doute été notre accession à la propriété à l'été 2022. L'AMSP s'est en effet portée acquéreur des locaux actuels de l'ESAT ainsi que d'une parcelle de 2300m² en friche, situé à l'arrière de l'établissement.

Une réelle opportunité de nous stabiliser durablement dans nos missions et notre territoire. Ce sera aussi l'occasion de développer de nouveaux projets.

Nous avons mis en place un nouveau CVS avec de nouveaux élus, tous formés dans la foulée des élections à leurs rôles respectifs.

Nous avons collectivement travaillé autour du projet d'établissement et de notre vision commune de l'avenir de notre mission (bouclage 1^{er} semestre 2023), de beaux échanges animés par Yves Pillant, revenu dans nos murs pour l'occasion.

Nous avons passé haut la main les épreuves d'audits et de certification de cette année :

- ◆ ECOCERT au mois de septembre pour l'activité Bee Wrap
- ◆ ISO 9001 par l'AFNOR en novembre sans aucune non-conformité.

Le déploiement du logiciel WIKIKAP (suivi du parcours socio-professionnel et des compétences en ESAT) a connu une année faste grâce à l'investissement de tous les professionnels de l'établissement, gage d'avancées futures majeures dans le domaine de l'employabilité des personnes que nous accompagnons.

Nous avons tous ensemble réfléchi aux pistes d'actions que nous pourrions mettre en œuvre par rapport à notre engagement RSO. Une demi-journée où les idées ont fusé.

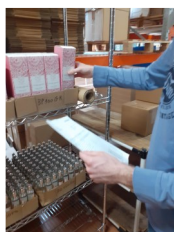
Côté festif, nous avons tenu à rythmer l'année de moments de retrouvailles qui nous ont réunis dans de belles ambiances. Comme à l'habitude nos anciens étaient là avec quelques invités de marque.

LES ACTIVITÉS COMMERCIALES ET DE PRODUCTION

- ◆ En 2022, quelques clients ont eu du mal à remonter leur activité après la période Covid, d'autres sont restés à l'identique de 2021.
- ◆ Nous avons dû arrêter l'activité MEDIAPOST la Valentine pour cause de baisse importante de production sur le site.
- ◆ Client BLUE, produit désinfectant progresse petit à petit. Le montage à l'ESAT de son appareil électrique en légère hausse.
- ◆ ANOTHERWAY encore en baisse cette année pour les wrap et préparations de commandes. Le projet de conditionnement pastilles lave-vaisselle a été validé après l'audit en février 2022 et la certification Ecocert. Cette nouvelle activité a lieu 1 fois par trimestre environ.
- ◆ ESPIGAS a repris une activité à la hausse et a fabriqué « la pantoufle marseillaise » qui a eu un franc succès pour les fêtes de fin d'année.
- ◆ Suite à la perte des colis de Noël en 2021, notre client EURO DIFFUSION « les Marseillottes » a vu son carnet de commande en forte baisse, notre atelier conditionnement pour cette activité a été impacté.
- ◆ L'atelier conditionnement épices en sachets reste constant, prévisionnel pour 2023 : doubler les quantités en format boîtes.
- ◆ GRAINETTE augmente d'année en année sa production avec projet pour 2023 de nouveaux packaging et points de ventes + appel d'offre clients en cours.
- ◆ Perte du client COMPTOIR & COMPAGNIE qui a fermé son site production dans la région Sud.
- ◆ L'atelier AERO PLONGEE baisse d'activité pour les masques de plongée, doit se maintenir sur 2023.
- ◆ Notre atelier couture suit son petit chemin, en hausse avec notre client « Les trucs de Laura ». Des projets sont en cours pour des productions propres sur cet atelier.
- ◆ Baisse d'activité sur la blanchisserie pour le nettoyage de couvertures, notre client rencontre des difficultés et notre atelier est à l'arrêt régulièrement.
- ◆ Malgré le manque d'eau, nos équipes Espaces Verts se portent bien, le planning est assuré tous les mois et le nouveau client APHM Nord a bien démarré.



Atelier couture



Atelier conditionnement

Équipe
Espaces Verts



L'ACCOMPAGNEMENT MÉDICO-SOCIAL

Le Service d'Accompagnement Médico-Social (SAMS), a poursuivi en 2022 le travail initié l'année précédente. En effet, après des changements de personnel et la création d'un poste de CESF, il a été nécessaire de redéfinir collectivement les rôles et missions de chacun. En 2022, une collaboration étroite entre les différents postes a permis de développer des projets d'accompagnements communs, tels que les groupes de parole créés et animés par la Psychologue et l'Assistant social.

Comme chaque année, il a été proposé des activités de soutien, à raison de 4 heures par semaine et par travailleur intéressé, dans le cadre de leur projet :

- ◆ L'alphabétisation
- ◆ Le maintien des acquis scolaire
- ◆ Des sorties culturelles et de loisirs, dont des sorties « voile » avec l'association mixi-voile et des randonnées avec le comité 13. Il y a également eu une journée de sortie annuelle pour visiter la ville de Manosque, avec la visite d'un musée (mettre des photos ?)
- ◆ L'atelier cuisine
- ◆ L'initiation à l'informatique

Durant l'année, il y a eu :

4 entrées : 2 travailleurs effectuant un transfert d'ESAT et deux travailleurs arrivants d'IME.

5 sorties : 3 départs à la retraite, 1 démission et 1 réorientation vers une structure d'accompagnement.



Fête de Noël au BUZ

ORIENTATIONS ET PERSPECTIVES

2023 sera pour l'ESAT Le Rouet une nouvelle année foisonnante de projets :

- ◆ le développement de notre exploitation agroécologique urbaine
- ◆ la création d'un jardin partagé avec le SESSAD Valbrise
- ◆ le déploiement du Plan de Transformation des ESAT sous tous ses axes
- ◆ la conquête de nouveaux marchés en vêtements de travail pour la blanchisserie
- ◆ la préparation de « l'après 5MK » pour les équipes d'AIRBUS HELICOPTERS
- ◆ le lancement d'une démarche participative de prévention des risques psycho-sociaux en collaboration avec le GIMS13

Nous continuerons à renforcer nos partenariats institutionnels afin de fluidifier le parcours des personnes accueillies en développant toujours plus leur autonomie avec une priorité sur le service insertion qui verra son effectif doubler au 1^{er} janvier coordonné par la coordinatrice du service d'accompagnement médico-social.

Nous accentuerons notre communication via les réseaux sociaux et via nos clients pour asseoir notre notoriété et nous asseoir davantage sur le plan commercial.

2023 sera la dernière année de ce cycle de certification ISO 9001. Nous étudierons la pertinence de l'étendre à d'autres activités que nos activités d'aéronautique, d'accompagnement médico-social et d'insertion.

Nous nous appliquerons à déployer notre plan d'action RSO en lien avec le travail fait dans tous les établissements de l'AMSP en 2022.

2023, en route vers l'ESAT 2.0 les racines bien en terre et acteur de la permaéconomie !



Atelier Espigas



Atelier Bee Wrap



Atelier Blanchisserie

Damien GEOFFROY
Directeur du Pôle
Adultes Travail Adapté

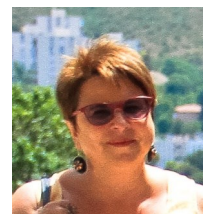
Yohan AUGUIN
Directeur
adjoint

Nicole PISANO
Cheffe d'atelier

Julie
DUPONT-VIGNOT
Coordinatrice
Médico-social

Caroline ESCUDERO
Cadre de gestion

C) PÔLE ADULTES HÉBERGEMENT - EANM L'ASTRÉE



Directrice du Pôle : Aline GRAUVOGEL

Directeur Adjoint : Eric BAUMEYER



ÉVÈNEMENTS SIGNIFICATIFS

Démarche d'amélioration continue de la qualité

Fin 2021, nous avons consacré une journée à faire une autoévaluation sur la base du référentiel de la HAS. Les professionnels de l'établissement avaient été sollicités et organisés en 3 groupes, chacun traitant un chapitre de la version « test » du référentiel. Nous avons souhaité simplifier la démarche en adoptant une évaluation binaire du type « Oui / Non » sur les items proposés.

À partir des résultats obtenus fin 2021, et notamment des écarts avec les attendus du référentiel, tout au long de l'année 2022, nous avons établi un plan d'actions, et mis en place des instances chargées de le mener à bien.

Réactualisation du Document Unique de Prévention des Risques Professionnels (DUPRP)

Dans la même logique d'amélioration, nous avons réactualisé notre DUPRP. Le dernier en vigueur sur le foyer de vie « L'Astrée » datait de février 2020.

Les déménagements des Accueils de jour

L'Accueil de jour du foyer de vie l'Astrée se compose de 2 sites : Corot et Saint-André.

Ces deux sites ont vécu en cette année 2022 des transformations et des changements majeurs : 104 personnes adultes sont accueillies au quotidien sur les 2 services : 70 sur l'avenue Corot et 34 sur St André.

L'année 2022 a été vécue sous le signe de l'adaptation et du changement à différents niveaux :

- ◆ Adaptation aux nouveaux locaux, nouveaux espaces tant pour les personnes accueillies que les professionnels des 2 sites Corot et Saint-André.
- ◆ Adaptation aux nouvelles personnes accueillies.
- ◆ Adaptation et changement au niveau des équipes : Création de postes, remplacements suite à des départs en retraite ou vers d'autres projets professionnels de certains collaborateurs.

Extension du service d'hébergement

2022 a été une année riche en changements également pour le service d'hébergement, suite à l'extension de l'établissement offrant 16 places supplémentaires.

Petits florilèges des actions menées par les professionnels pour les personnes accueillies durant cette année 2022 :

Challenge/ Performance autour de la danse

À l'occasion de la Présidence française du Conseil de l'Union européenne, Angelin Preljocaj a imaginé une chorégraphie sur la musique de Jeanne Added, accessible sur une application spécialement créée pour le projet. Un groupe de personnes accueillies avec deux professionnels se sont inscrits dans ce projet pour profiter de cette occasion pour danser et se mêler à la vie autour d'un moment de partage autour de la danse dans le centre-ville d'Aix en Provence au printemps 2022.



Partenariat avec un collège

Activité perles sur des journées École ouverte du collège Marghallan pendant les vacances scolaires Ce partenariat a continué en 2022 en proposant des activités partagées avec les collégiens autour d'activités manuelles.

Raid Kayak

Mai 2022, l'Astrée s'est inscrit dans le projet Raid KAYAK qui permet à des personnes accueillies et des lycéens de lycées professionnels de Marseille de se rencontrer en binôme en mer grâce à une activité KAYAK.

Partenariat avec une école maternelle autour d'une activité cuisine.

Un partenariat avec l'école maternelle de l'Estaque a vu le jour pour continuer le développement d'actions inclusives des personnes accueillies dans le milieu ordinaire.

Fête du printemps à l'Estaque

Mai 2022, le groupe de musique du site Saint-André a participé à la fête du printemps. Le groupe a donc proposé un spectacle musical (chants et musique) dans le cœur du village de l'Estaque.

Ce même groupe qui travaille avec sérieux et assiduité a proposé également de partager leur spectacle dans **une maison de retraite** de proximité pour créer du lien intergénérationnel auprès de personnes âgées en apportant de la joie, de la vie, du partage autour de la musique.



Action collective et écocitoyenne dans le quartier du Merlan :

Tout proche du foyer de l'Astrée à l'avenue Prosper Mérimée se trouve un petit terrain vague couvert de déchets. Ce lieu fait partie du quartier où est implanté le foyer de l'Astrée ainsi que la bibliothèque et le carrefour du Merlan. L'idée était de faire participer les personnes accueillies à une action de nettoyage du quartier dans une démarche écocitoyenne. Avec le soutien de l'association « Un déchet par jour », le pari a été tenu puisque 80 kilos de déchets en une après-midi ont été ramassés sous les feux des flashes des journalistes de la Provence.



Partenariat avec un centre social à l'Estaque

Une nouvelle expérience a été proposée à deux personnes accueillies dans le cadre de leur projet personnalisé. Ces deux personnes souhaitaient apporter un soutien et avoir une expérience dans le domaine de l'animation. Le centre social de l'Estaque a proposé à ces deux personnes d'effectuer un stage d'une semaine lors de vacances scolaires et de les mettre en situation d'animateur en soutien de l'animateur en poste. Expérience immersive très enrichissante pour l'ensemble des acteurs concernés et qui va dans le sens de l'inscription des personnes en situation de handicap dans la société.



Immersion dans la crèche de l'avenue Corot

En 2022, notre partenariat avec la crèche de l'avenue Corot dont nous sommes mitoyens a pu reprendre. 2 fois par semaine, deux femmes résidentes de l'Astrée se rendent en autonomie à la crèche afin d'aider bénévolement le personnel de la crèche dans l'accompagnement des tout petits. C'est une grande source de joie et de fierté pour ces deux dames qui se montrent tout à fait à la hauteur des responsabilités qui leur sont confiées.

ORIENTATIONS ET PERSPECTIVES

Le Pôle adultes hébergement a plusieurs projets qui vont l'animer dans les années à venir :

Projet architectural

Création d'un nouvel EANM : La résidence Charlotte Grawitz.

Nous avons répondu à un appel à projet pour la création d'un nouvel établissement de 54 places et notre projet a été retenu par le Conseil départemental. Les travaux devraient pouvoir débuter en Juin 2023 pour une ouverture programmée en 2025.

Cette future résidence va venir compléter l'offre de service de l'Astrée dans une logique de plateforme au service des hommes et des femmes que nous accompagnons dans leurs parcours de vie.

Projets de voyages internationaux

Échanges avec l'Italie

En Mars 2023, un groupe de 5 salariés de l'Astrée et de 4 salariés de l'ESAT est parti 5 jours en Italie à Padoue afin de rencontrer des homologues italiens. Le but de ce voyage d'étude est de s'ouvrir à d'autres cultures professionnelles, d'autres manières de réfléchir l'inclusion et c'est aussi une façon de remercier et valoriser nos salariés.

Par la suite, les italiens sont invités à nous rendre visite également s'ils le souhaitent afin de poursuivre ce dialogue sur des sujets qui nous tiennent à cœur des deux cotés des Alpes au regard également de nos approches culturelles parfois différentes (Autodétermination, inclusion, place de la religion, pouvoir d'agir...)

Séjour au Maroc en 2024

Les objectifs qui ont guidé les premiers voyages solidaires de l'Astrée étaient :

- ◆ Développer le sentiment d'utilité,
- ◆ Faire découvrir de nouveaux horizons,
- ◆ Développer la solidarité internationale et l'aide sur place.

Depuis 2015, Le Foyer de l'Astrée a réalisé 2 voyages de ce type : Le Togo en 2015 et le Maroc en 2019. Dans ces 2 voyages, le travail solidaire était couplé avec des temps de rencontre et de convivialité avec les habitants. Il y a eu aussi des balades touristiques pour découvrir la région.

Le financement du voyage sera en grande partie assuré par une subvention de la fondation Charlotte Grawitz.

L'idée est de partir également avec un groupe de 7 lycéens (qui préparent un bac professionnel service à la personne) et 3 professeurs du Lycée Marie Gasquet. Ceci afin de mixer les publics et créer des rencontres.

Aline GRAUVOGEL

Éric BAUMEYER

Florence RUVIO

Martine MAURIN

Directrice du Pôle
Adultes Hébergement

Directeur adjoint

Caroline LE HEMONET

Cheffes de service

Cadre de gestion

D) LE PÔLE PROTECTION DE L'ENFANCE ET PARENTALITÉ



Maison d'Enfants la Reynarde

Directeur : Mickaël ROMAN

ÉVÈNEMENTS SIGNIFICATIFS

Des maitresses de maison pour l'Arbois

2022 a été une année marquante pour les enfants de l'Arbois. En effet, depuis 2018 les enfants se plaignaient de la qualité de la restauration que nous avons confiée à un prestataire extérieur. Les maitresses de maison sont des piliers de l'accompagnement éducatif. Aujourd'hui, la vie quotidienne des enfants et des adolescents de l'Arbois a changé. Le lieu est passé de l'institution à un esprit « maison » et ce, pour le bien de tous.

L'ouverture du service d'accès à l'autonomie « Horizon sur toit ».

Le service HST a ouvert ses portes le 01/01/2023, dans les locaux du service jeunes majeurs.

Deux catégories de public sont visées par le projet :

- ◆ Des jeunes domiciliés sur le territoire départemental et orientés par les Services sociaux de protection de l'enfance ou de cohésion sociale, pour être protégés. Âgés de 17 à 21 ans maximum, ils sont sortants d'une MECS et ne bénéficient pas de soutien ou ressources familiales. Souhaitant être soutenus dans leur projet d'insertion dans le cadre d'un Contrat jeune majeur, il s'agit de mettre en œuvre un accompagnement évitant toute sortie sans solution de logement et d'insertion sociale et professionnelle.
- ◆ Des jeunes MNA ou anciens MNA qui se heurtent « à des freins spécifiques tenant notamment à leur statut administratif et à la barrière de la langue alors même que ces jeunes, lorsqu'ils remplissent les conditions pour rester durablement en France, ont vocation à bénéficier des mêmes droits et des mêmes chances que les autres. » Il s'agit de réaliser un accompagnement qui lève ces freins « notamment en matière d'insertion et d'accès à la formation, des droits sociaux et d'accès aux soins, ou encore de logement ».

Après un an de fonctionnement nous notons la pertinence de ce dispositif pour sécuriser les fins de parcours. Il est pour nous un véritable outil complémentaire de l'accompagnement jeune majeur plus classique. Nous avons depuis 2016 engagé une profonde modification de la dynamique d'accompagnement des jeunes majeurs.

Le passage à 28 mesures pour le service de placement à domicile

L'enjeu du service de placement à domicile était cette année de passer d'une de 14 mesures à 28 mesures conformément à la nouvelle habilitation de la maison d'enfants. Une montée en charge progressive a été arrêtée avec les services du département pour atteindre 28 mesures.

Le développement du bénévolat d'action et du parrainage de proximité

Malgré l'inscription de l'enjeu du parrainage de proximité dans les textes de loi relatifs à la Protection de l'Enfance (loi du 5 mars 2007, circulaire du 7 février 2012 et loi du 14 mars 2016), sa mise en œuvre reste encore très limitée.

Sur le département des Bouches-du-Rhône, les acteurs à l'initiative de cette action nous apparaissent aujourd'hui très largement sur-sollicités et témoignent d'une impossibilité à apporter une réponse positive à chaque enfant dont le besoin a été identifié.

L'expérimentation de l'accueil de quelques bénévoles dans nos structures a mis en lumière la richesse que cela peut apporter au sein des parcours d'enfants. La présence d'adultes bénévoles dans le quotidien porte avec lui à la fois de la disponibilité pour l'individualisation des accompagnements, une approche relationnelle différente de celle proposée par les professionnels et une ouverture sur le monde extérieur.

La visite de Mme Charlotte CAUBEL, secrétaire d'état à l'enfance

Nous avons eu le plaisir d'accueillir, le vendredi 09 Septembre 2022, Madame Charlotte CAUBEL secrétaire d'état chargée de l'enfance. Nous avons pu lui présenter la structure, revenir sur la question des exclus du Ségur et aborder celle des enfants en situation de vulnérabilité. Madame CAUBEL a laissé une large place aux échanges avec les professionnels présents ce jour-là. Madame VASSAL, présidente du département a pu souligner la qualité du travail effectué par les professionnels de la maison et les remercier.



ORIENTATIONS ET PERSPECTIVES

Le pôle protection de l'enfance poursuit son chemin au côté des enfants et des jeunes confiés. Le chemin est complexe et le challenge est quotidien. Les situations de négligences ou de maltraitements laissent des plaies profondes et les manifestations au quotidien peuvent être bruyantes. Cette évolution mise au regard des difficultés que traverse le secteur pour recruter met les établissements dans des situations difficiles et tendues. Pour autant, il faut tenir le cap et tracer les chemins d'avenir.

La maison d'enfants s'est beaucoup développée en 10 ans. En 2013 elle accueillait 62 enfants, elle en accueille 142 en 2023. La priorité a toujours été mise sur la qualité de l'accueil au quotidien. Le choix de travailler à partir de petites unités de vie à taille humaine en essayant de se rapprocher d'un rythme de vie le plus classique possible, en offrant un modèle de suppléance familial repérant et structurant a toujours été un parti pris.

L'arrivée des maitresses de maison à l'Arbois et la plus-value de leur travail est un témoignage sans appel de l'intérêt de ces choix. Néanmoins, nous nous apercevons aujourd'hui que les services supports, techniques, administratifs et d'encadrement ne se sont pas développés comme ils l'auraient dû. Le choix assumé de garantir d'abord le quotidien des enfants a conduit à une surcharge de travail importante pour les services support. En 10 ans le taux d'encadrement des cadres rapporté au nombre d'enfants a baissé de 28%. Nous ferons donc, pour 2023 des propositions au département pour étayer l'équipe de direction et les services administratifs.

L'année 2023 sera aussi celle du travail autour du projet de l'Escandaou « enfants » pour lequel nous avons eu un accord de principe. Ce projet devrait accueillir 6 enfants souffrant de troubles psychiques âgés de 6 à 11 ans sur le site de l'IME la Parade. Le pôle protection de l'enfance doit aussi moderniser ses outils de gestion et deux logiciels devront être déployés en 2023 : Planning first et le DUI. 2023 sera aussi l'année où nous pourrons lancer la dynamique de réécriture du projet d'établissement.



Mickaël ROMAN

Anthony DUBOSQUE

Chantal LOPEZ

Sandrine CORNUÉ

Claude RODRIGUES

Marie GARNABEDIAN

Claire BURLES

Directeur du Pôle

Directeurs adjoints

Cheffes de service

Cadre de gestion

Protection de l'Enfance

et Parentalité

III. BILAN SOCIAL ET FINANCIER



A) BILAN SOCIAL

Alan CHARROUX - Directeur Juridique et des Ressources Humaines



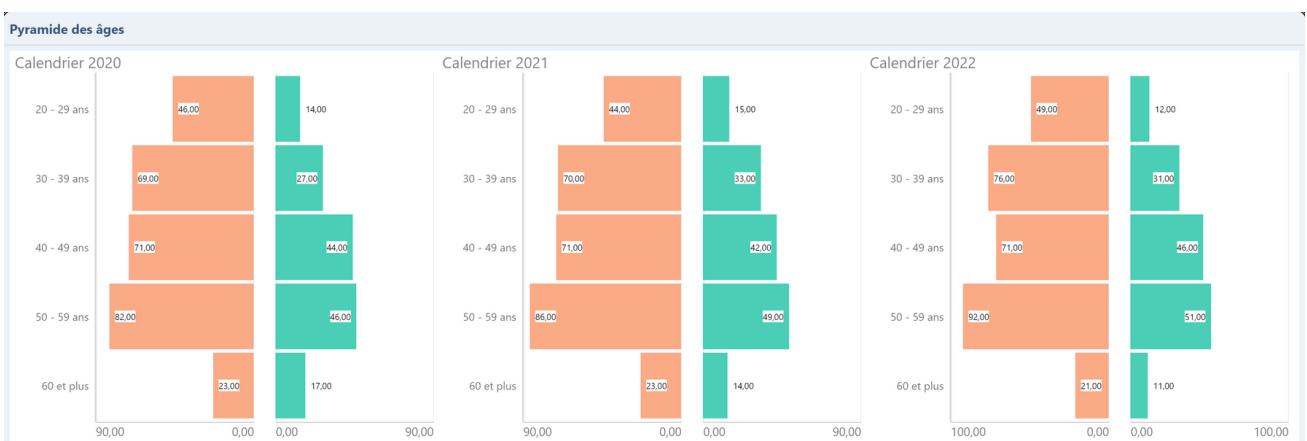
Oriane LAOUT - Responsable des Ressources Humaines et Paie

L'effectif associatif

Effectifs associatif au 31.12									
Libellé famille d'emploi	Calendrier 2020			Calendrier 2021			Calendrier 2022		
	Femme	Homme	Calendrier 2020	Femme	Homme	Calendrier 2021	Femme	Homme	Calendrier 2022
	4,00		4,00	4,00		4,00	6,00		6,00
PERSONNEL ADMINISTRATIF	27,00	2,00	29,00	24,00	4,00	28,00	23,00	4,00	27,00
PERSONNEL D'ENCADREMENT	18,00	8,00	26,00	21,00	5,00	26,00	21,00	7,00	28,00
PERSONNEL DE DIRECTION	7,00	10,00	17,00	6,00	10,00	16,00	6,00	10,00	16,00
PERSONNEL DES SERVICES GENERAUX	48,00	39,00	87,00	54,00	44,00	98,00	55,00	40,00	95,00
PERSONNEL EDUCATIF	207,00	103,00	310,00	223,00	114,00	337,00	216,00	95,00	311,00
PERSONNEL MEDICAL ET PARA MEDICAL	39,00	9,00	48,00	34,00	9,00	43,00	35,00	9,00	44,00
Totaux généraux	350,00	171,00	521,00	366,00	186,00	552,00	362,00	165,00	527,00

Diminution de 4.53 % des effectifs par rapport à 2021 mais variation de seulement 0.1 % entre 2020 et 2022.

Caractéristiques de l'effectif



Une population majoritairement féminine.

- ◆ 33 % d'hommes et 67 % de femmes.
- ◆ 38 % des salariés ont plus de 50 ans.
- ◆ 6,9 % des salariés ont plus de 60 ans, une baisse par rapport à 2021 (8,2 %) du fait des départs en retraite en 2022.

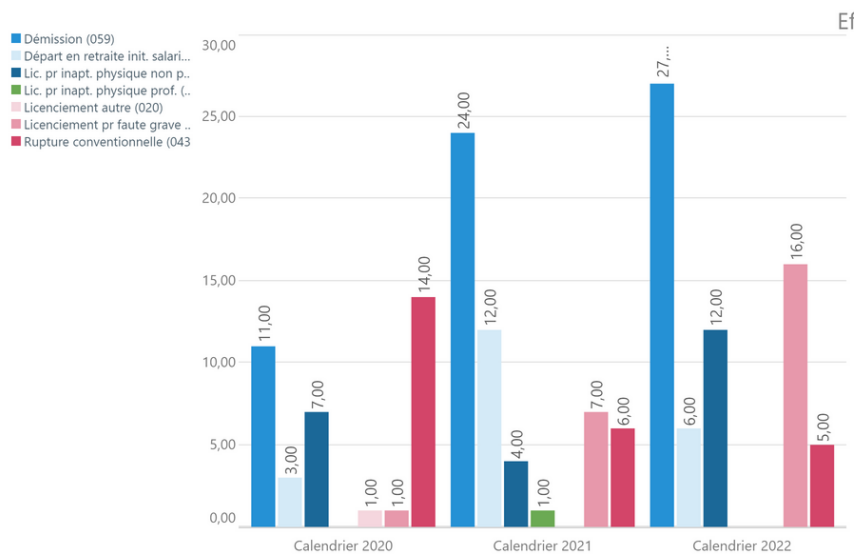
Les effectifs « Équivalent Temps Plein » par établissement

ETP Par établissement			
Libellé établissement	ETP Contrat		
	Calendrier 2020	Calendrier 2021	Calendrier 2022
CENTRE ESCAT	14,52	7,27	
ESAT LE ROUET (P)	35,34	33,52	33,33
FOYER DE VIE L'ASTREE	43,69	45,36	59,34
IME LA MARSIALE	75,78	94,93	97,99
IME LA PARADE	29,20	30,94	31,76
IME LES CHALETS	42,42	44,14	43,26
IME VALBRISE	54,57	57,36	67,07
MECS LA REYNARDE	114,56	118,77	128,76
SESSAD ESPERANZA	8,53	10,34	10,27
SESSAD LE CHEMIN	8,68	9,24	8,61
SESSAD VALBRISE	5,66	9,65	10,83
SIEGE AMSP	25,35	26,03	25,58
Totaux généraux	458,29	487,54	516,80

Augmentation de 6 % des ETP contractuels en 2022 par rapport à 2021, alors que l'effectif physique a diminué de 4.52 %.

Les raisons : Augmentation de la durée contractuelle des temps partiels, diminution du nombre de temps partiels thérapeutiques et retours de congés parentaux.

Départs



Démissions : + 12.50 % (27)

Départs à la retraite : - 50 % (6)

Licenciements : + 133 % (28, dont 10 suite à abandon de poste et 12 suite à inaptitude)

Ruptures conventionnelles : - 17 % (5)

L'absentéisme

Absentéisme																		
Libellé établissement	Jours absence congé paternité			Jours d'absence A.T.			Jours d'absence COVID			Jours d'absence maladie			Jours d'absence maternité			Temps partiel thérapeutique (maladie)		
	Calendr... 2020	Calendr... 2021	Calendr... 2022	Calendr... 2020	Calendr... 2021	Calendr... 2022	Calendr... 2020	Calendr... 2021	Calendr... 2022	Calendr... 2020	Calendr... 2021	Calendr... 2022	Calendr... 2020	Calendr... 2021	Calendr... 2022	Calendr... 2020	Calendr... 2021	Calendr... 2022
CENTRE ESCAT				5,00			37,00	28,00		678,00	164,00					72,00	92,00	
ESAT LE ROUE...				3,00			26,00	76,00	200,00	1 381,00	2 058,00	2 091,00				126,00	58,00	122,00
FOYER DE VIE ...		25,00		554,00	310,00	471,00	123,00	125,00	257,00	2 260,00	2 196,00	2 598,00		80,00		124,00	161,00	329,00
IME LA MARSI...		11,00		444,00	1 055,00	2 342,00	155,00	180,00	426,00	3 074,00	3 636,00	3 576,00	165,00	707,00	349,00		31,00	154,00
IME LA PARADE				539,00	205,00	25,00	19,00	287,00	231,00	1 328,00	1 285,00	1 798,00	261,00	161,00	126,00	92,00	171,00	163,00
IME LES CHALE...	11,00		4,00		103,00	72,00	81,00	65,00	167,00	1 512,00	1 843,00	1 674,00	31,00	204,00	59,00			173,00
IME VALRISE			25,00	415,00	71,00	256,00	99,00	60,00	330,00	3 723,00	2 812,00	2 850,00	146,00	266,00	179,00	43,00	550,00	23,00
MECS LA REYN...	33,00	11,00	50,00	51,00	221,00	736,00	49,00	288,00	660,00	4 097,00	3 479,50	3 261,00	556,00	287,00	349,00	136,00		79,00
SESSAD ESPER...				51,00	32,00			5,00	35,00	217,00	688,00	290,00		89,00	51,00			162,00
SESSAD LE CH...		25,00					25,00		66,00	205,00	54,00	94,00	224,00		34,00			
SESSAD VALBR...					22,00	16,00	41,00	19,00	64,00	191,00	407,00	330,00		56,00	56,00			
SIEGE AMSP		7,00	18,00		149,00			3,00	51,00	394,50	178,00	187,00			28,00		91,00	
Totaux généraux	44,00	79,00	97,00	2 062,00	2 168,00	3 918,00	655,00	1 136,00	2 487,00	19 060,50	18 800,50	18 749,00	1 383,00	1 850,00	1 481,00	562,00	1 386,00	1 042,00

- ◆ 80 % d'augmentation de jours d'A.T.
- ◆ 118.92 % d'augmentation de jours "absence COVID".
- ◆ 0.27 % de diminution de jours maladie.
- ◆ 19.94 % de diminution de jours maternité.
- ◆ 24.81 % de diminution de jours de mi-temps thérapeutiques.

Focus absence AT - répartition par cause

Libellé motif absence	Calendrier 2020		Calendrier 2021		Calendrier 2022	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Agression par usager	10,00		20,00	2,00	35,00	7,00
AT : Accident du Trajet	6,00		6,00	6,00	7,00	5,00
AT : Autres Cas	12,00	4,00	19,00	4,00	13,00	7,00
AT : Chute avec dénivellation		3,00	6,00		3,00	1,00
AT : Circulation, Manutention, Stockage		1,00	2,00	1,00	2,00	
AT : Machines				1,00		
AT : Objets, masses en mouvement	1,00		1,00			
AT : Risques Graves					1,00	
Totaux généraux	29,00	8,00	54,00	14,00	61,00	20,00

- ◆ 80 % d'augmentation de jours pour absences AT en 2022 dont 90,91 % d'augmentation d'AT due aux agressions par usagers.
- ◆ 19.11 % d'augmentation du nombre d'arrêts de travail pour AT.

Masse salariale

La structure globale de la masse salariale comprend notamment les éléments détaillés ci-dessous

Masse salariale et rémunération			
Mesures	Calendrier 2020	Calendrier 2021	Calendrier 2022
Avantages en nature	28 415,02	28 670,31	31 284,53
Heures supplémentaires, complémentaires et paiement de RC	66 020,61	86 570,58	132 502,52
Indemnités Dimanches et jours fériés	160 074,58	191 433,82	219 832,45
Indemnité de 1er mai	7 070,85	5 769,60	6 132,84
Indemnités d'astreintes CN66	86 038,40	85 247,51	88 133,88
Indemnités SEGUR			899 496,86
Indemnités liées aux ruptures de contrat	479 940,72	571 374,20	757 097,56
Indemnité de précarité	85 696,69	106 960,36	142 694,84
Indemnité de départ à la retraite	44 494,23	123 469,43	118 632,79
Indemnité de préavis		1 722,12	
ICCP	192 910,35	269 861,57	337 039,90
Indemnité de licenciement	82 871,95	52 235,41	150 855,11
Ind. Rupt. Conv (sans droit pens. vieil)	73 967,50	17 125,31	7 874,92
Salaires Bruts	11 942 844,47	12 703 558,18	14 449 548,65
Mutuelle	119 797,14	125 987,42	134 181,92
Retraite complémentaire	924 868,90	978 153,10	1 130 528,31
Prévoyance	157 450,14	165 547,64	193 617,37
Coût des maintiens de salaire	725 306,07	604 929,43	546 162,30

Les relations professionnelles et le dialogue social

Le CSE Central, les CSE-Établissements et la CSSCT ont été réunis, en présentiel et en visioconférence, 14 fois en 2022. Il y a également eu des réunions de CSE-Établissements.

Index sur l'égalité Femmes-Hommes

Afin de lutter contre les inégalités entre les hommes et les femmes dans le monde du travail, la loi dite « Avenir Professionnel » de septembre 2018 dispose que chaque entreprise de plus de 250 salariés doit calculer et publier son index d'égalité Hommes / femmes, et ce chaque année au titre de l'année précédente.

L'index est calculé sur la base de cinq grands critères pré-établis par la loi :

- ◆ L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes (40 points)
- ◆ L'écart dans les augmentations de salaires attribuées au cours de l'année (20 points)
- ◆ L'écart dans les promotions accordées au cours de l'année (15 points)
- ◆ Les augmentations de salaires accordées au retour de congé maternité (15 points)
- ◆ Le nombre de femmes présentes sur la liste des 10 plus grosses rémunérations de l'entreprise (10 points)

L'AMSP, compte tenu de son effectif, est concernée par cette disposition légale, et a procédé pour l'année 2022 au calcul de cet index. Elle a atteint le score de 98%.

B) SYNTHÈSE DU RAPPORT FINANCIER 2022



Annick MASUREL - Directrice Administrative et Financière

Faits significatifs affectant les comptes 2022

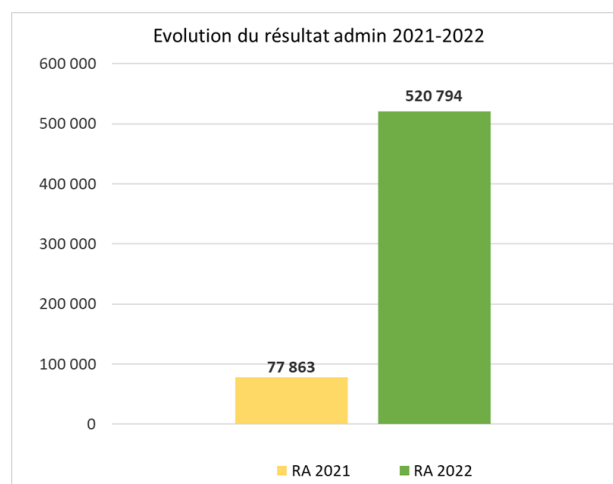
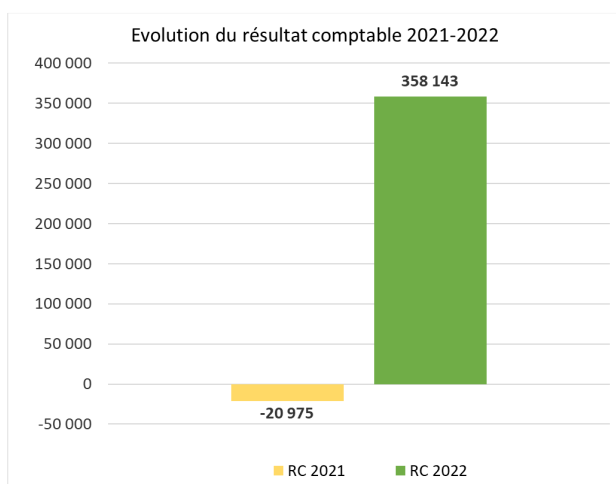
- ◆ Fermeture administrative de l'IME Escat au 31/12/2021 => Intégration des comptes de l'Escat au sein des comptes de l'IME Valbrise à compter du 01/01/2022
- ◆ Ouverture de l'extension de 16 places de l'Astrée en février 2022
- ◆ Déménagement du site de l'Estaque (Astrée) sur St André – mise au rebut des immobilisations rattachées au site
- ◆ EANM Charlotte Grawitz: obtention du permis de construire en novembre 2022
- ◆ ESAT: rachat du bâtiment et d'une parcelle de terrain attenante en juillet 2022. Cet investissement a été entièrement financé par emprunt
- ◆ Ouverture de nouveaux services sur la Mecs la Reynarde :
 - * Ouverture du service d'accompagnement à l'autonomie Horizon sur toit (15 places) en février
 - * Doublement progressif de la capacité d'accompagnement du service PAD (de 14 à 28 mesures)
- ◆ Revalorisations salariales :
 - * Application de l'accord du 2 mai 2022 relatif à la mise en place du complément de rémunération aux personnels socio-éducatifs Laforcade 2 (en plus de l'application de l'accord Laforcade 1 applicable depuis novembre 2021): revalorisation des salaires à hauteur de +238 € brut/mois à compter du mois d'avril 2022
 - * Augmentation de la valeur du point de 3.82€ à 3.93€ soit +2.88%, à compter du 01/07/2022
- ◆ Décision d'octroi d'une prime pour les exclus du Ségur, à hauteur de 400€ brut/personne, proratisée au temps de travail. Cette prime a été versée début 2023, et provisionnée dans les comptes 2022 (impact 64 k€)
- ◆ Décision d'octroi d'une prime d'intéressement pour les TH de l'ESAT, à hauteur de 100 € max/personne, indexée sur les résultats et sur le présentisme. Cette prime a été versée début 2023, et provisionnée dans les comptes 2022 (impact 16 k€)
- ◆ Recrutement d'un Responsable Patrimoine et Services Généraux au siège
- ◆ Préparation du déploiement du DUI : dépôt d'un dossier de demande de financement dans le cadre du plan ESMS numérique
- ◆ Élaboration de la démarche RSE/RSO et du plan d'actions.

Compte de résultat synthétique

	31/12/2022	31/12/2021	Variation (€)	Variation (%)
Charges d'exploitation	34 460 838	30 449 894	4 010 943	13.2%
Charges financières	152 411	113 456	38 955	34.3%
Charges exceptionnelles	177 722	122 981	54 741	44.5%
Impôts sur les bénéfices	476	756	-280	-37.0%
TOTAL CHARGES	34 791 446	30 687 088	4 104 358	13.4%
Produits d'exploitation	34 944 026	30 533 505	4 410 521	14.4%
Produits financiers	6 509	2 917	3 592	123.1%
Produits exceptionnels	199 054	129 690	69 364	53.5%
TOTAL PRODUITS	35 149 589	30 666 113	4 483 476	14.6%
RESULTAT	358 143	- 20 975	379 118	

Le total des charges augmente de +4.1M€ (+13.4%), en raison notamment des créations de nouveaux services (environ 1.8 M€), et de l'impact des mesures salariales (valeur du point et Ségur/Laforcade, environ 1.6 M€).

Évolution des résultats comptables et administratifs



Le résultat comptable 2022 est excédentaire à +358 k€ contre un déficit de -21 k€ en 2021, soit une progression de +379 k€.

Il faut souligner que ce résultat inclut la part de budget de l'Escat non encore utilisé pour l'internat TSA (environ 300 k€), et 102 k€ de crédits exceptionnels de l'ARS. Sans ces éléments exceptionnels, le résultat comptable de l'association serait déficitaire.

Le résultat administratif progresse également de +78 k€ en 2021 à +521 k€ en 2022, soit une hausse de +443 k€.

Affectation des résultats

	Domaine ARS (CPOM)	Domaine CD13	Siège Social	Fonds Propres	TOTAL AMSP
RESULTAT COMPTABLE	179 499	59 391	117 885	1 368	358 143
RESULTAT ADMINISTRATIF	336 551	64 991	117 885	1 368	520 794

AFFECTATION DES RESULTATS

Reprise sur réserve de compensation des déficits	-1 203	-64 484	0	0	-65 687
Variation provision congés payés	-137 231	-134 735	-14 078	0	-286 044
Variation autres provisions	0	-21 420			-21 420
Investissements	410 195	255 630	59 456		725 281
Dotation réserve de compensation des déficits	10 000	0			10 000
Mesures d'exploitation RETRAITE	175 000	30 000			205 000
Mesures d'exploitation AUTRES	0	0			0
Report à nouveau	-120 210	0	72 507	1 368	-46 336
	336 551	64 991	117 885	1 368	520 794

Ces propositions d'affectation sont comme tous les ans soumises à la validation des autorités de tarification.

Concernant la Reynarde, financée par le CD13, les réunions budgétaires annuelles permettent d'avoir la position du financeur en n+2 (donc en 2024).

Concernant les établissements en CPOM, le principe de libre affectation des résultats est indiqué dans le contrat CPOM.

Bilan synthétique

ACTIF	2022	2021	Variation (€)	(%)
Immos nettes	18 158 464	14 593 996	3 564 468	24.4%
Stocks et avances/acomptes	58 784	179 345	-120 561	-67.2%
Créances	1 579 865	2 967 631	-1 387 765	-46.8%
Liquidités	11 486 203	7 883 667	3 602 537	45.7%
TOTAL ACTIF	31 283 316	25 624 638	5 658 678	22.1%
PASSIF	2022	2021	Variation (€)	(%)
Fond propres	11 857 601	11 663 983	193 617	1.7%
Fonds dédiés	1 629 961	1 394 094	235 867	16.9%
Provisions	50 231	44 731	5 500	12.3%
Dettes	17 745 524	12 521 830	5 223 694	41.7%
TOTAL PASSIF	31 283 316	25 624 638	5 658 679	22.1%

Le total bilan augmente de + 5.7M k€, ce qui traduit entre autres les gros investissements réalisés en 2022 (rachat du bâtiment de l'ESAT pour 3 360 k€, solde des travaux de l'extension de l'Astrée 601 k€ ...), quasiment exclusivement financés par emprunt.

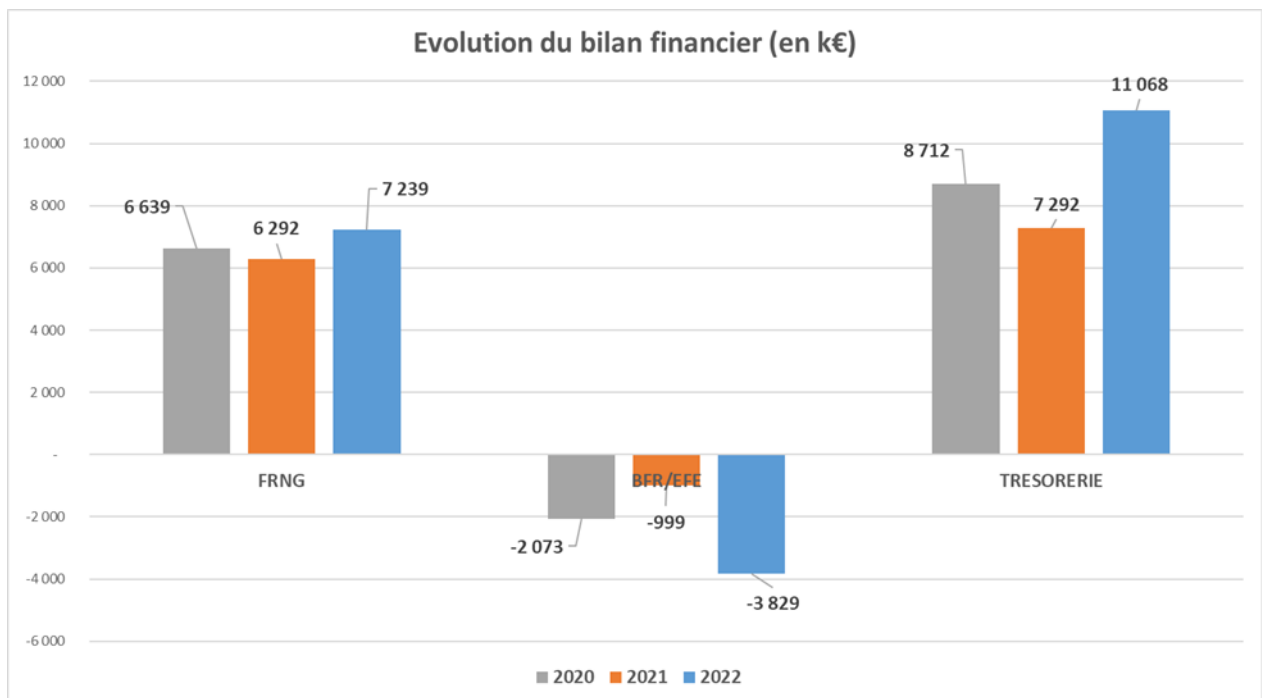
Tableau de financement 2022

	Réel 2022	Réel 2021	Variation 2022/2021
RESSOURCES STABLES			
Capacité d'autofinancement	2 246 627	1 561 781	684 846
Cessions d'immos corporelles/incorporelles		87 120	- 87 120
Cessions d'immos financières			-
Nouveaux emprunts (*)	4 791 236	2 322 832	2 468 404
Subventions d'investissement	1 531	14 973	- 13 442
Affectation provision CP n-1	- 7 413	24 430	- 31 843
Autres augmentations de fonds propres	42 747	14 197	28 550
Augmentation des ressources stables	7 074 728	4 025 333	3 049 395
EMPLOIS PERMANENTS			
Acquisition d'immos	5 395 541	3 570 715	1 824 826
Acquisition d'immos financières CET	39 663	238 043	- 198 380
Remboursement des emprunts	692 561	563 366	129 195
Autres emplois permanents			-
Augmentation des emplois permanents	6 127 765	4 372 124	1 755 641
Variation nette du Fonds de Roulement	946 963	- 346 791	1 293 754

Les ressources stables de 2022 sont supérieures aux emplois permanents, ce qui permet de générer une augmentation du fonds de roulement de **+947 k€**. Attention, une partie de cette augmentation est liée à un rattrapage de 2021 : le fonds de roulement au 31/12/21 avait en effet diminué de -347 k€, sous l'effet entre autres du décalage entre la comptabilisation des travaux d'extension de l'Astrée et le versement du prêt bancaire.

Bilan financier

Bilan financier	2022	2021	variation
FRI	4 018 256	3 571 221	447 035
FRI en jours	45	45	- 0.3
FRE	3 220 852	2 721 124	499 728
FRE en jours	36	35	1.6
FRNG	7 239 108	6 292 345	946 763
FRNG en jours	81	80	1.2
BFR/EFE	- 3 828 979	- 999 344	-2 829 635
BFR/EFE en jours	- 43	- 13	- 30
TRESORERIE	11 068 087	7 291 689	3 776 398
Trésorerie en jours	124	93	32



On peut donc observer en 2022 la tendance exactement inverse de celle de l'année dernière : l'augmentation du FRNG, combiné à l'amélioration de l'EFE, génère une forte augmentation de la trésorerie de + 3 776 k€. Le niveau de trésorerie remonte ainsi à son plus fort niveau depuis plusieurs années, à plus de 11 millions d'euros ce qui représente 124 jours.

Attention toutefois à ne pas surinterpréter cette évolution, dont une partie est conjoncturelle et correspond à un rattrapage suite au déséquilibre constaté en 2021, rattrapage qui était prévu et attendu.

Par ailleurs, sur les 11 millions d'euros de trésorerie, plus d'un tiers est constitué par l'EFE, un composant non stable. La part stable de la trésorerie, le FRNG, reste stable à un niveau de 81 jours, ce qui est tout à fait correct, mais constitue le plus bas niveau depuis le début du CPOM.

PERSPECTIVES ET PROJETS POUR 2023-2024

En lien avec le CPOM 2018-2023, prorogé par l'ARS en 2023 pour une année, le schéma stratégique et le projet associatif de l'AMSP, ci-dessous les principaux enjeux sur lesquels nous allons mobiliser nos efforts sur les prochaines années :

- ◆ Le projet de construction de l'EANM Charlotte Grawitz (démarrage des travaux prévu en juin 2023)
- ◆ La finalisation de la transformation de l'IME Escat avec la création d'un internat sur le site de Valbrise pour l'accueil de TSA
- ◆ La mise en œuvre du projet « Escandaou Junior » sur le site de la Parade
- ◆ La consolidation et stabilisation du fonctionnement des nouveaux services de la Mecs la Reynarde, et la consolidation financière de cet établissement
- ◆ La consolidation financière de l'IME la Marsiale, et notamment de l'Espace Ressourcement, avec le projet de transfert sur le site de l'IME Valbrise dans les locaux du futur internat TSA
- ◆ La définition d'un projet pour optimiser l'utilisation de l'internat des Chalets et répondre aux besoins du territoire
- ◆ Le développement de nouvelles activités pour l'ESAT suite au rachat du bâtiment et de la parcelle de terrain, et dans la perspective de la fermeture du magasin 5MK d'Airbus
- ◆ Les enjeux liés à la mise en œuvre du plan de transformation des ESAT (décret paru en décembre 2022)
- ◆ La finalisation du déploiement du logiciel planning et du portail salariés
- ◆ Le déploiement du dossier usagers informatisé
- ◆ L'évaluation externe et la mise en œuvre du nouveau référentiel qualité
- ◆ La mise en œuvre de la démarche RSE/RSO de l'association et sa déclinaison dans les établissements
- ◆ Le développement du bénévolat, et la diversification des sources de financement
- ◆ La prise en compte du décret tertiaire - l'adaptation des bâtiments et de nos pratiques
- ◆ La réponse aux enjeux de l'attractivité des métiers
- ◆ La maîtrise des coûts dans un contexte de forte inflation
- ◆ La prise en compte des impacts de la transformation de l'offre médico-sociale. (autodétermination, management, coopérations, ...).

LES PARTENAIRES DE L'ASSOCIATION



ORGANIGRAMME DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Michel COPET



Charles BARATIER



Christian GIMMIG



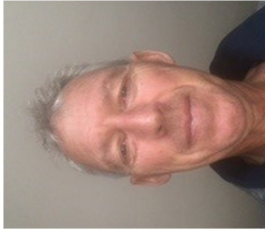
Olivier FABRE



Jacques BARATIER



Françoise BRESSIN



Laurent WILLEMSE



Paule ANGELICA



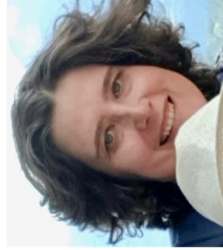
Alexandre BELLANGER



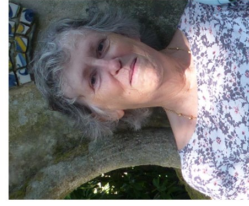
Bernard COMOY



Claudine DE LUCA



Astrid FROMENT



Cécile LE MOINE



Martine LOUIS



Margaret MORENO



Joseph RECEVEUR



Jeanne ROCHAS



Pierre TIMON-DAVID



Jean-Michel SINITZKI

REVUE DE PRESSE 2022

Article paru dans la Provence du 02.07.2022

ZOOM SUR Le Foyer de vie l'Astrée



L'extension inaugurée. Hier matin s'est tenue l'inauguration de l'extension de l'EANM (Établissement d'accueil non Médicalisé) de l'Astrée (14°). En présence de plusieurs élus du Département et de la mairie des 13-14, l'évènement a débuté par une visite du nouveau bâtiment et la présentation des résidents. Dirigé par l'AMSP (Association médico-sociale de Provence), l'établissement sert de centre d'hébergement et d'accueil de jour pour les personnes en situation de handicap mental. Accueillant près de 40 internes dans cinq unités de vie, les résidents se plaisent à vivre ensemble et à participer à diverses activités telles que la poterie, la cuisine ou le sport. Comme le rappelle Aline Grauvogel, directrice du Pôle Adultes Hébergement à l'AMSP, il est important que les internes "*s'y sentent bien*" car après tout "*c'est véritablement leur maison*".

/PHOTO L.L

Visite à la Maison d'Enfants La Reynarde de Charlotte CAUBEL Secrétaire d'État chargée de l'Enfance auprès de la 1ère ministre accompagnée de Martine VASSAL Présidente du Conseil Départemental 13 et de Sabrina AGRESTI-ROUBACHE Députée de la 1ère circonscription le 09.09.2022.



20:10

Charlotte Caubel
329 Tweets

Tweets Tweets et réponses Médi

Charlotte Caubel · 2 h

Visite de la maison d'enfants « La Reynarde » sous le beau soleil de #Marseille. Pour la ministre des enfants que je suis, c'est important de pouvoir les imaginer chez eux et de les savoir bien accompagnés. Merci à tous ceux qui œuvrent au quotidien pour ce beau projet !

Martine VASSAL et 2 autres

2 4 16

Charlotte Caubel a retweeté

20:09

Martine VASSAL
9717 Tweets

Tweets Tweets et réponses Médi

Martine VASSAL · 3 h

Les Maisons d'enfants à caractère social ont un rôle essentiel dans la prise en charge des jeunes. Le @departement13 les accompagne et les soutient. Avec @CharlotteCaubel, nous sommes à La Reynarde, un établissement pouvant accueillir 142 jeunes dès 18 mois.

Charlotte Caubel et 3 autres

1 8 20

Présence de l'AMSP à la Journée des Associations le 11.09.2022 à Marseille et à Aix en Provence

Social/Santé

le petit repère



Depuis plus de 70 ans, l'Association Médico-Sociale de Provence a pour vocation d'accompagner et d'accueillir les personnes fragiles aux parcours hors normes, des enfants, adolescents et adultes, quels que soient leurs capacités, leurs handicaps (déficience intellectuelle, déficience motrice, troubles du spectre autistique, troubles du comportement), leurs difficultés relationnelles ou leur précarité familiale. L'âme de notre Association repose sur une mission partagée par tous : « **Savoir être** » pour construire ensemble, un avenir avec chacun. Au sein de chacun de nos 14 lieux d'accueil, nous plaçons la personne et sa famille au centre des

Association Médico-Sociale de Provence **AMSP**

dispositifs de savoirs en termes d'éducation, de formation, de travail protégé, ainsi que de soins individualisés et d'accompagnement quotidien. Avec le soutien des pouvoirs publics, nous préservons un esprit professionnel avec une vision à long terme de notre association. Forte de ses 480 salariés et 17 administrateurs bénévoles, notre association initie des projets audacieux de protection solidaire avec le souci d'une gestion scrupuleuse, hors de toute tentation d'enrichissement matériel. À leurs côtés, quelques bénévoles d'action s'investissent ponctuellement sur des missions spécifiques : proposition d'une activité, de soutien scolaire, de cours de musique, etc. Notre objectif actuel : développer le bénévolat sur les lieux de vie pour faire ré-entrer le citoyen dans des secteurs très largement professionnalisés. Cela passe donc par la communication sur nos actions, la sensibilisation du grand public aux enjeux des secteurs dans lesquels nous intervenons, et l'accueil de bénévoles souhaitant mettre leur richesse à contribution d'un objectif associatif commun.

[plus d'info](mailto:plus.d'info@amsp.fr)
06 61 79 33 54 - clara.ajlani@amsp.fr

Visite du Ministre de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse Pap Ndiaye à l'école de la Blancarde le 18.11.2022

Présentation de l'UEEA

par Bernard MINVIELLE, Directeur du Dispositif Marsiale
et Céline VIAN, cheffe de service de l'UEEA



Participation de La Marsiale à un concours SODEXO -

La Provence le 11 novembre 2022

vendredi 11 novembre 2022
www.laprovence.com

L'V

Un concours de pâtisserie pour dépasser le handicap

La finale régionale du concours organisé par Sodexo s'est déroulée hier

Ça s'agit dans la cuisine du lycée hôtelier Bonneveine (8^e). Cette fois-ci, ce ne sont pas les élèves de l'établissement qui sont aux fourneaux mais onze équipes qui représentent leur établissement médico-social. "Dans chaque groupe, il y a une personne en situation de handicap, un éducateur et un cuisinier", explique Angélique Blaise, directrice régionale chez Sodexo, organisateur du concours de pâtisserie "Un pour tous, tous pour un". Le but ? Créer une recette originale qui saura réveiller les papilles du jury.

Hier, pour la finale régionale de la 24^e édition de l'événement, les candidats ont eu deux heures pour réaliser un dessert en trompe l'œil. Et l'imagination était de mise. Entremets en forme de champignon, de hamburger ou encore de sushi... gare aux apparences. "Nous sommes en train de réaliser une tarte au citron meringuée mais en forme d'œuf au plat", s'amuse Claudine, éducatrice au sein de l'institut médical éducatif La Marsiale situé aux Trois-Lucs (12^e), qui accompagne Sabri, jeune homme de 14 ans atteint d'autisme, dans cette aventure. "Les personnes en situation de handicap ont rarement la possibilité de participer à des concours. Pourtant, c'est très bénéfique pour elles, ça



Patricia, Marie-France et Jimmy représentent le centre Saint-Raphaël (14^e), lors de la finale régionale du concours "Un pour tous, tous pour un".

/PHOTO L.C.

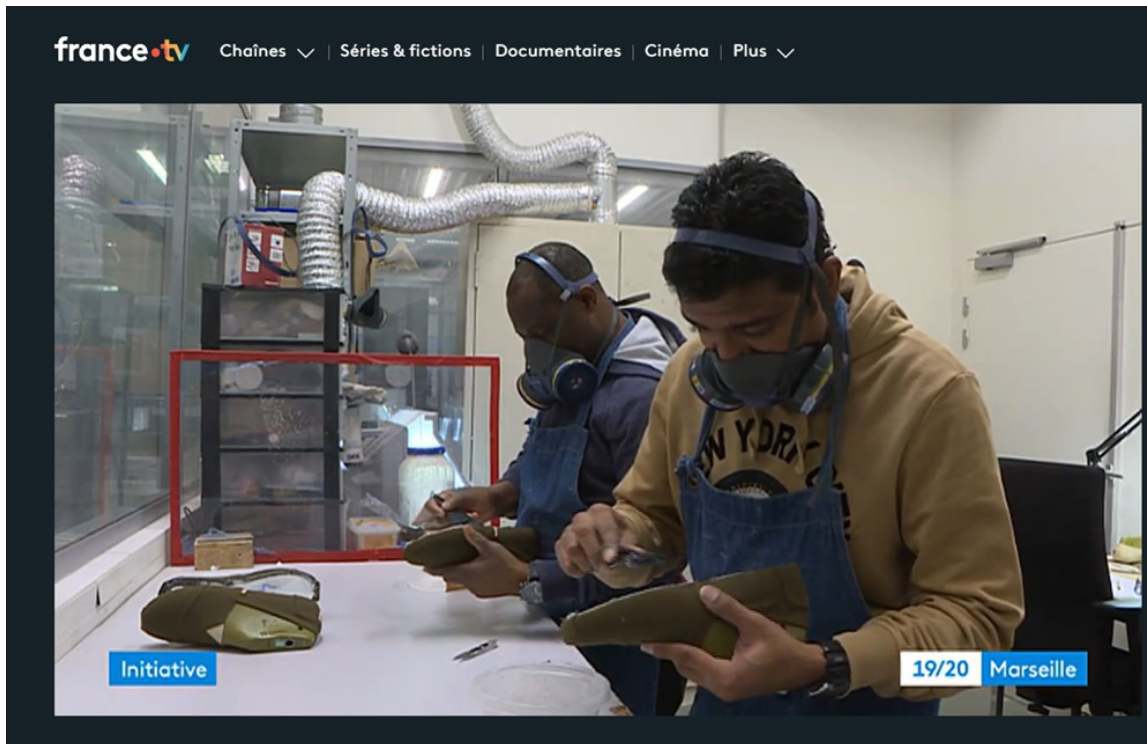
les valorise et leur donne confiance en elles". Après quelques séances d'entraînement pour mettre au point la recette et préparer la compétition, Marie-France est fin prête. Cette sexagénaire qui souffre d'un retard mental ne peut s'empêcher de sourire. "Ça me plaît d'être là", se réjouit-elle, les mains

dans la farine. "Le temps d'une journée, elle peut sortir, se mélanger avec les autres... avoir une vie presque normale, loin de l'institut et de ses habitants", ajoute Patricia, aide médico-psychologique au centre Saint-Raphaël, à Saint-Joseph (14^e). Malgré les efforts des candidats marseillais, c'est l'équipe nimoise qui a ga-

gné cette étape et décroché son ticket d'entrée pour participer à la grande finale nationale, le 1^{er} décembre, à Paris, entre les murs de l'école des arts culinaires Lenôtre. Le vainqueur verra son dessert proposé au menu des établissements dont Sodexo est le prestataire.

Laura CIALDELLA

Reportage sur France 3 région Paca sur la fabrication des espadrilles ESPIGAS à l'ESAT LE ROUET diffusé le 05.12.2022



A l'instar des années précédentes, les 4 associations créées par Charlotte Grawitz, (Association Médico-Sociale de Provence, Formation et Métier, Provence Formation et la Cadenelle)

se sont retrouvées le 09.10.2022 au départ de la 38ème édition de la course de l'Algernon



De beaux moments d'émotion et de partage !

Pour l'Association Médico-Sociale de Provence, nous étions plus de 170.

Ramassage de déchets organisé par le Foyer de vie l'Astrée et l'association « 1 déchet par jour »

La Provence le 19 novembre 2022

La Provence 19.11.22 LE MERLAN

Ensemble pour nettoyer l'avenue Prosper-Mérimée

Le foyer de vie de l'Astrée de l'association médico sociale de Provence a organisé hier une après-midi de ramassage et triage des déchets trouvés le long de l'avenue Prosper-Mérimée au Merlan, quartier où réside justement le foyer de vie de l'Astrée.

L'association marseillaise "un déchet par jour", qui compte une centaine d'adhérents, a ainsi réalisé une intervention pédagogique à destination des résidents du foyer sur l'importance du tri des déchets. L'occasion aussi pour le foyer de vie de l'Astrée de faire appel aux volontaires pour cette après-midi en invitant, grâce aux affiches distribuées dans la rue et collées sur les boîtes aux lettres, les habitants du quartier à venir discuter avec les personnes en situation de handicap du foyer afin de créer un essentiel lien social inexistant. Appel concluant, puisque passant ou voisin se sont joints à cette journée d'échange pour nettoyer leur quartier et passer du temps avec les résidents de foyer.

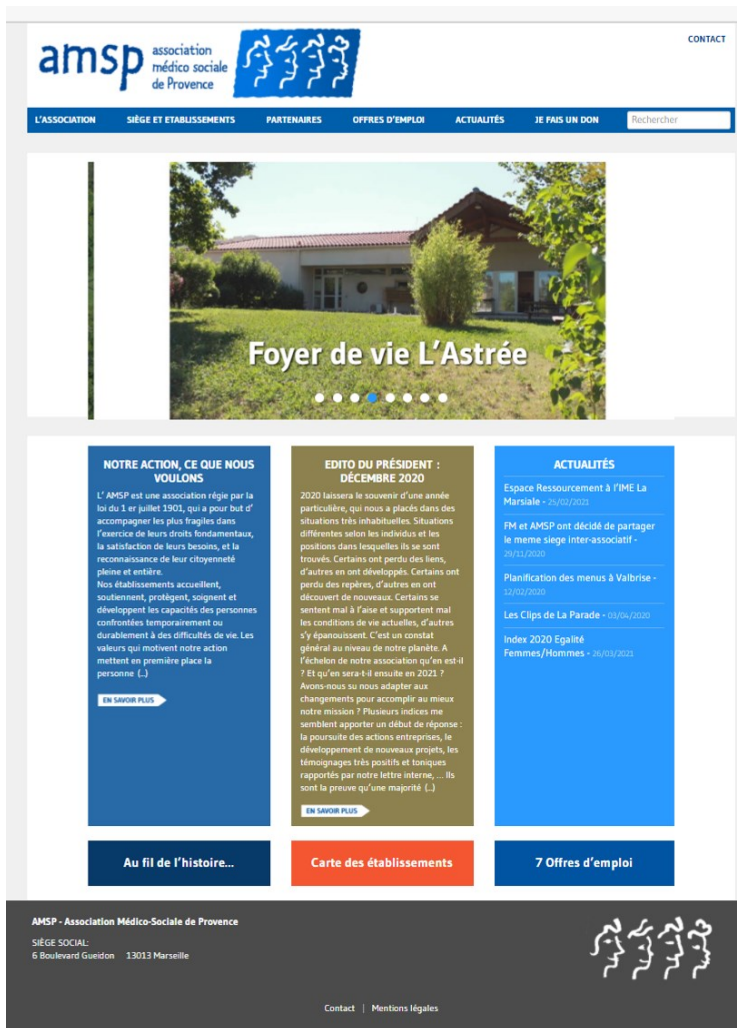
Grâce à cette initiative, ils ont pu ramasser trente-cinq kilos d'ordures, vingt kilos de plastique, de métal et de carton et vingt-sept kilos de verre, soit un total de quatre-vingt-deux kilos de déchets ramassés et triés. Les résidents ont ensuite eu le droit à un cours de triage.

Le foyer de vie de l'Astrée a pour objectifs futurs de renouveler l'expérience de ces journées de ramassage en partenariat avec des lycées pour initier un échange entre les élèves et les résidents en essayant toujours d'attirer le plus de monde possible.

AX.S.
www.amp.fr

Les résidents du foyer de l'Astrée accompagnés d'une représentante de l'association "1 déchet par jour" et les quatre-vingt-deux kilos de déchets ramassés dans la journée d'hier. /PHOTO AX.S

Pour nous retrouver consultez le site internet - www.amsp.fr et le réseau LinkedIn



FAIRE UN DON : DES AVANTAGES FISCAUX

A but non lucratif, l'Association Médico-Sociale de Provence réalise une mission reconnue d'intérêt général. Les dons versés peuvent donc vous faire bénéficier d'avantages fiscaux avec différentes réductions d'impôts. Ils sont déductibles de :

- ◆ La réduction d'impôt est de 66 % du montant des dons. La réduction s'applique dans la limite de 20 % du revenu imposable pour les particuliers
- ◆ La réduction d'impôt est de 60 % du montant du don, quel que soit le régime fiscal (IS ou IR), dans la limite d'un **plafond de 5 % du CA annuel** pour les entreprises
- ◆ Les dons IFI sont déductibles à hauteur de 75% et dans la limite maximale de 50 000 €

Faire un don même des plus modestes, pour les personnes accueillies, c'est leur donner le pouvoir de faire des choix personnels ou collectifs, d'être et de faire comme tout le monde.

Glossaire

AAH	Allocation aux Adultes Handicapés
Ad'AP	Agenda d'Accessibilité Programmé
ADAPEI	Association Départementale d'Amis et de Parents de Personnes handicapées mentales
ADAPT	Association pour la réinsertion sociale et professionnelle des personnes handicapées
ADDAP	Association Départementale pour le Développement des Actions de Prévention
AEEH	Allocation d'Éducation pour Enfant Handicapé
AEF	Accompagnement Enfant-Famille
AEMO	Aide Éducative en Milieu Ouvert
AES	Allocation d'Éducation Spéciale
AGEFIPH	Allocation nationale de GEstion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés
AMP	Aide Médico Psychologique
ANESM	Agence Nationale de l'Évaluation de la qualité des Établissements et services Sociaux et Médico-sociaux
APA	Allocation Personnalisée d'Autonomie
ARS	Agence Régionale de Santé (regroupe et remplace ARH, DDASS, DRASS, ...)
ASE	Aide Sociale à l'Enfance
ASS	Assistant de Service Social ou Allocation Soutien Spécifique
AVS	Auxiliaire de Vie Scolaire
CAF	Caisse d'Allocations Familiales
CAFDES	Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'Établissement Social ou de service d'intervention sociale
CAFERUIS	Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention
CAFETS	Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Éducateur Technique Spécialisé
CAFME	Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Moniteur Éducateur
CAPASH	Certificat d'Aptitude Professionnelle pour Aides spécialisées, enseignements adaptés et Scolarisation des élèves Handicapés
CARSAT	Caisse d'Assurance Retraite et de Santé Au Travail
CASF	Code de l'Action Sociale et des Familles
CCN	Convention Collective Nationale
CDA	Commission des Droits et de l'Autonomie Commission des Droits et de l'Autonomie
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CDES	Commission Départementale d'Éducation Spéciale (remplacée par CDAPH)
CHSCT	Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé Individuel de Formation
CLI	Commission Locale d'Insertion
CLIS	Classes d'Intégration Scolaire (premier degré)

CMP	Centre Médico-Psychologique
CMPP	Centre Médico-Psycho-Pédagogique
CNAV	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse
CNSA	Caisse de Solidarité pour l'Autonomie
CNESMS	Conseil National de l'Evaluation des établissements Sociaux et Médico-Sociaux
COTOREP	Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (voir CDAPH)
CPOM	Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
CRAM	Caisse Régionale d'Assurance Maladie
CREAI	Centre inter-Régional pour l'Enfance et l'Adolescence Inadaptées
CROSMS	Comité Régional d'Organisation Sociale et Médico-Sociale
CSP	Code de la Santé Publique Code de la Santé Publique
CVS	Conseil de la Vie Sociale Conseil de la Vie Sociale
DDPJJ	Direction Départementale de la Protection Judiciaire de la Jeunesse
DDPCS	Direction Départementale de la Population et de la Cohésion Sociale
DGAS	Direction Générale de l'Action Sociale
DGF	Dotation Globale de Fonctionnement
DGCS	Direction Générale de la Cohésion Sociale
DIF	Droit Individuel à la Formation
DIPC	Document Individuel de Prise en Charge
DIRPJJ	Direction Inter-régionale de la Protection Judiciaire de la Jeunesse
DRJSCS	Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale
EA	Entreprise Adaptée
EME	Établissements Médico-Éducatifs
ES	Éducateur Spécialisé
ESAT	Établissement ou Service d'Aide par le Travail
ESMS	Établissements Sociaux et Médico-Sociaux
ESS	Économie Sociale et Solidaire
ETP	Équivalent Temps Plein
FINESS	Fichier National des Établissements de Santé et du Social
GIAPATS	Groupement d'Intérêts Associatifs pour la Promotion de l'Apprentissage dans les métiers du Travail Social
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
GRSP	Groupement Régional de Santé Publique
HAS	Haute Autorité de Santé
IFREP	Institut de Formation, de Recherche et d'Évaluation des Pratiques médico-sociales
IME	Institut Médico-Éducatif (déficiences intellectuelles)
IRTS	Institut Régional de Travail Social
ITEP	Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique (troubles de la conduite et du comportement)

ITS	Institut du Travail Social
MAS	Maison d'Accueil Spécialisée
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
MECS	Maison d'Enfants à Caractère Social
NEXEM	Organisation nationale des employeurs associatifs née de la fusion de la FEGAPEI et du SYNEAS (gestionnaire de la CCN de 1966 et de la Convention des CHRS)
PCH	Prestation de Compensation du Handicap
PJJ	Protection Judiciaire de la Jeunesse
PPC	Plan Personnalisé de Compensation (préparé par la MDPH)
PRIAC	Programme Interdépartemental d'Accompagnement (des handicaps et de la perte d'autonomie)
PRSP	Plan Régional de Santé Publique
PSD	Prestation Spécifique Dépendance
RAPT	Réponse Accompagnée Pour Tous
RSE	Responsabilité Sociale de l'Entreprise
RTT	Réduction du Temps de Travail
SAMSAH	Service d'Accueil Médicalisé et de Soins pour Adultes Handicapés
SAVS	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
SEES	Service d'Éducation et d'Enseignement Spécialisé
SERAFIN-PH	Services et Établissements : Réforme d'Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées
SESSAD	Service d'Éducation Spécialisée et de Soins A Domicile
SIPFP	Service d'Initiation et de Première Formation Professionnelle
SYNEAS SNASEA)	Syndicat National des Employeurs de l'Action Sociale et de la Santé (fusion SOP et SNASEA)
TED	Troubles Envahissants du Développement
TSA	Troubles du Spectre Autistique
ULIS	Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire
UNAPEI	Union Nationale des Associations de Parents et amis de personnes handicapées mentales
UNIFAF	UNIon des Fonds d'Assurance Formation du secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif
UNIFED	Union des Fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social
UNIOPSS	Union Nationale Interfédérale des Organismes Privés non lucratifs Sanitaires et Sociaux
UPI	Unités Pédagogiques d'Intégration (second degré)
URIOPSS	Union Régionale Interfédérale des Organismes Privés non lucratifs Sanitaires et Sociaux
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience



IME Les Chalets



IME La Marsiale



Foyer de vie l'Astrée



IME Valbrise



IME La Parade



MECS La Reynarde - St Menet



ESAT Le Rouet



MECS La Reynarde - Arbois



Siège social

Crédits photos : collection de l'AMSP

*Association reconnue d'intérêt général, gestionnaire d'établissements sociaux et médico-sociaux depuis 1954
suite à la dissolution du Centre Provençal d'Enseignement Ménager créé par Charlotte GRAWITZ en 1930*