

Association pour la  
Promotion  
Sociale des  
Aveugles et autres  
Handicapés



Etablissement et Service de Réadaptation  
Professionnelle – Institut de Formation en  
Masso-kinésithérapie pour déficients visuels

ESRP-IFMK DV

**Etat Réalisé des Recettes et  
des Dépenses 2023**

**RAPPORT D'ACTIVITE**

**AVRIL 2024**

FINESS ESRP :

87 000 298 7

Code APE : 8810 C

6 allée de la Cornue  
87000 LIMOGES

Tel : 05 55 33 10 10

Mail : [ifmk@apsah.asso.fr](mailto:ifmk@apsah.asso.fr)

[www.apsah.asso.fr](http://www.apsah.asso.fr)

<b>PREAMBULE</b> .....	page 4
1- Les missions de l'établissement.....	page 4
2- Les accompagnements 2023 .....	page 5
2.1 Citoyenneté et ouverture à la culture.....	page 5
2.1.1 Le livre ou l'égalité d'accès à la lecture.....	page 5
2.1.2 Le théâtre.....	page 5
2.1.3 Le cinéma.....	page 6
2.1.4 La photographie .....	page 7
2.1.5 Informations sur les animations de la ville.....	page 7
2.2 Sorties pédagogiques de rentrée.....	page 7
2.3 Engagement / Sensibilisation / Prévention .....	page 9
2.3.1 Participer à la vie de l'association .....	page 9
2.3.2 Sensibilisation aux violences intrafamiliales.....	page 9
2.3.3 Participation aux Journées Portes ouvertes de l'APSAH .....	page 10
2.4 Activités sportives de cohésion et d'amélioration du schéma corporel .....	page 10
2.4.1 Des marches engagées.....	page 10
2.4.2 Sensibilisation au Cécifoot .....	page 11
2.4.3 Initiation / découverte du Judo et du Taïso .....	page 11
2.4.4 Baptême de l'air en ULM .....	page 11
2.4.5 Découverte du canoë.....	page 12
2.5. Accompagnement vers la vie active - Devenir Masseur Kinésithérapeute .....	page 12
2.5.1 Favoriser une vie professionnelle adaptée à son handicap.....	page 12
2.5.2 Nouveaux étudiants Diplômés d'Etat en 2023.....	page 12
2.6. Inclusion inversée .....	page 13
<b><u>PARTIE 1 : Le contexte</u></b> .....	page 11
1.1 <u>Présentation schématique de l'Association APSAH</u> .....	page 14
1.2 <u>Présentation de l'Etablissement et Service (ESRP IFMK APSAH)</u> .....	page 14
1.2.1. Agrément .....	page 14
1.2.2. Les caractéristiques de l'établissement .....	page 15
1.2.3. L'accueil des stagiaires « école ».....	page 19
1.3 <u>La population accueillie en 2023</u> .....	page 20
1.3.1. Les conditions d'admission .....	page 20
1.3.2. Le flux des usagers accompagnés .....	page 20
1.3.3. Le profil des personnes accompagnées .....	page 22
1.4 <u>L'activité du service accompagnement</u> .....	page 26
1.5 <u>Les moyens matériels</u> .....	page 29
1.3.1. Les équipements de l'IFMK .....	page 29
1.3.2. Les travaux réalisés en 2023 (hors accessibilité).....	page 29

<b>Partie 2 : Projet de l'établissement et accompagnement</b> .....	page 30
2.1 <u>Le Projet institutionnel et les droits des usagers</u> .....	page 30
2.1.1. Le projet institutionnel et pédagogique.....	page 30
2.1.2. Le projet d'établissement 2019-2023.....	page 32
2.1.3. Les documents obligatoires et le Conseil de la Vie Sociale .....	page 38
2.2 <u>La mise en place de la qualité</u> .....	page 38
<b>PARTIE 3 : La partie financière</b> .....	page 45
3.1 <u>L'activité 2023</u> .....	page 38
3.1.1. Présentation des données d'activité : variation d'activité et taux d'occupation .....	page 38
3.1.2. Rappel des principaux faits ayant eu un impact financier en 2023.....	page 39
3.2 <u>Présentation simplifiée du compte de résultat</u> .....	page 47
3.2.1. Budget réalisé 2022 / réalisé 2023.....	page 47
3.2.2. Budget exécutoire 2023 / réalisé 2023 .....	page 49
3.3 <u>Provisions</u> .....	page 50
3.3.1. Provisions pour risques et charges.....	page 50
3.3.2. Provision pour congés payés.....	page 50
3.4 <u>Fonds dédiés</u> .....	page 50
3.5 <u>Investissements</u> .....	page 51
3.6 <u>Ressources Humaines</u> .....	page 52
3.6.1. L'organigramme de l'IFMK.....	page 52
3.6.2. Détails sur les effectifs .....	page 53
3.6.3. Les formations .....	page 57
3.6.4. L'absentéisme .....	page 57
3.7 <u>Organisation des fonctions supports</u> .....	page 59
3.7.1. Les fonctions supports du pôle administratif et financier (siège social) .....	page 59
3.7.2. CPOM et mutualisations .....	page 66
3.8 <u>Orientations 2023</u> .....	page 66

Le présent rapport d'activité est constitué conformément à la dernière circulaire du Directeur Général de l'Agence Régionale de Santé de la Région Nouvelle Aquitaine relative aux dépôts des Etats Réalisés des Recettes et des Dépenses.

En ce qui concerne les établissements du Pôle Formation / Insertion de l'APSAH, les documents sont présentés de façon individuelle pour chaque structure bien que les trames soient communes pour une facilité de lecture.

Le tableau des effectifs renseigné dans le cadre normalisé de l'ERRD 2023 n'a pas été repris dans le présent document.

### **1- Les missions de l'établissement**

L'Établissement et Service de Réadaptation Professionnelle – Institut de Formation en Masso-Kinésithérapie pour Déficiants Visuels de l'APSAH a la spécificité d'être à la fois un ESRP, établissement médico-social au sens du code de l'Action Sociale et des Familles et un institut qui dispense une formation sanitaire et sociale.

Le décret du 2 octobre 2020, entré en vigueur le 5 octobre 2020, fixe les conditions d'organisation et de fonctionnement des ESPO et des ESRP. Pour les acteurs de la réadaptation professionnelle et de la préorientation, ce décret marque un réel tournant car il permet enfin de s'appuyer sur un texte juridique de référence.

Le décret définit ainsi les missions des établissements et services d'une manière dynamique, dans une logique de parcours sans rupture, allant de la résolution de problèmes qui freinent l'accès au monde du travail jusqu'à la mise en œuvre du projet professionnel et l'accompagnement vers et dans l'emploi.

Les établissements peuvent désormais accueillir :

- *Les personnes dès l'âge de seize ans et quel que soit leur handicap ;*
- *Les personnes en recherche d'emploi, reconnues handicapées ou en cours de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;*
- *Les travailleurs quel que soit leur statut et leur profession (possibilité d'accueil pour les travailleurs d'ESAT ou d'entreprise adaptée), en risque d'inaptitude à leur poste ou leurs fonctions et qui ont un besoin d'accompagnement médico-psycho-social et professionnel.*

## 2- Les accompagnements 2023

### 2.1 Citoyenneté et ouverture à la culture

#### 2.1.1 Le livre ou l'égalité d'accès à la lecture

- **Prix du livre braille**

Le 6 janvier, une équipe de tournage de France 3 Limousin est venue interviewer étudiants et formateurs pour présenter le nouveau prix des livres brailles alignés désormais sur celui des ouvrages dits « en noir » des lecteurs voyants. Un reportage pour une initiative capitale pour l'égalité de l'accès à la lecture.

- **Exception Handicap aux Droits d'auteur et à la propriété intellectuelle**

Le Centre de Documentation et d'Information a obtenu le renouvellement de ses deux agréments des Ministères de la Culture et de la Solidarité, de l'autonomie et des personnes handicapées, en mars 2023 pour cinq ans. Le premier agrément, permet à l'établissement – via la Cellule de Transcription – d'adapter des documents sur des supports accessibles aux personnes en situation de handicap, de façon libre et gratuite, bénéficiant ainsi d'une exception aux droits des auteurs et du code de la propriété intellectuelle. Le second, étend ces droits à la récupération numérique des fichiers des éditeurs français via la Bibliothèque Nationale de France, toujours gratuitement - pour qu'ils soient par la suite adaptés puis transmis au bénéficiaire – usager de l'établissement, permettant une facilité et une autonomie de lecture incomparable.

- **Autour du poème**

Le 25<sup>ème</sup> printemps des poètes avec sa thématique intitulée *Frontières* a offert un moment suspendu de lectures autour de la poésie. Usagers de l'IFMK mais également du PADV, salariés et même formateurs extérieurs, ont proposé une trentaine de textes : haikus, poèmes français, japonais, russe et espagnol, paroles de chanson dont 21 productions personnelles - qui ont été regroupés dans un livret accessible et affichés au Foyer des étudiants. Une initiative inspirante, qui sera renouvelée en 2024.

#### 2.1.2 Le théâtre

Nouveauté 2023 : un partenariat avec le Théâtre de l'Union a été engagé par la proposition de places à tarif préférentiel et surtout par la mise à disposition d'un casque d'audiodescription des spectacles, couplé à une visite tactile sur scène avant représentation pour découvrir, décors, costumes, intentions du metteur en scène ...facilitant l'accessibilité de la pièce.

Trois sorties « théâtre » ont été proposées :

En janvier, *La tendresse*, les a interrogés sur la masculinité au XXIème siècle et les relations hommes-femmes. Neuf étudiants ont participé, accompagnés par le formateur en français.



En mars, *Contes et Légendes*, leur a proposé une fiction futuriste sur la construction à l'adolescence et le formatage des normes sociales ou patriarcales. 15 participants à cette fable, dont 3 accompagnants, le formateur en français, la psychologue et la documentaliste.

En mars de nouveau, mais organisée par l'Université de Limoges, dans le cadre des journées des arts et de la culture dans l'enseignement supérieur, le spectacle *A table !* ou la recette du bonheur partagé a été découvert. La jeune compagnie lyonnaise *Tadam* a enchanté les participants avec une représentation mêlant chant, danse, magie, musique et acrobaties ; et les invitant même à les rejoindre pour danser sur scène pour le final. 10 participants à cette sortie festive et joyeuse, accompagnés par la psychologue, la documentaliste et l'ergothérapeute.

Partenariat également, en novembre, avec la compagnie *Les Singuliers Associés* pour l'adaptation de *Mamamé*, spectacle essentiellement sonore reposant sur un dialogue entre un jeune enfant et sa grand-mère, et d'autres témoignages intergénérationnels. Après une résidence à l'Union, les premières sont prévues en avril 2024 au théâtre Expression 7 ainsi qu'au centre culturel Jean Gagnant de Limoges. Les étudiants de l'ESRP-IFMK de l'APSAH ont été associés pour leur expérience en matière de déficience visuelle afin de rendre l'audiodescription du spectacle la plus accessible possible. Permettre de percevoir ce qui ne peut être vu et ainsi enrichir l'imaginaire.

### 2.1.3 [Le cinéma](#)

Nouveauté 2023 : projection d'un classique de la littérature française, avec l'adaptation des *Trois Mousquetaires* d'Alexandre Dumas : *d'Artagnan* et la version 2023 réalisée par Martin Bourboulon. Les nouveaux étudiants ne connaissant pas l'histoire, il nous a semblé opportun de leur faire découvrir cet univers de capes et d'épées pour clore l'année 2023.

## 2.1.4 La photographie



Tout le mois de mars, une exposition du collectif *Les Glaneurs d'images* a présenté une vingtaine de photographies, autour du thème Insolite et qui donne à voir des images qui sortent de l'ordinaire, interpellent ou étonnent.



## 2.1.5 Informations sur les animations de la ville

Le Centre de Documentation et d'Information de l'IFMK, diffuse régulièrement des suggestions de sorties et animations proposées par la Ville de Limoges, l'Office de tourisme, par l'Université ou les organismes culturels de Limoges. Ces informations sont diffusées par mail et affichées au Foyer des étudiants.

## 2.2 Sorties pédagogiques de rentrée

Le mercredi 30 août, **une journée d'intégration organisée par les étudiants du Conseil de la Vie Sociale** a permis de réunir toutes les promotions avec une randonnée de 7 km le matin sur les sentiers d'Isle, un pique-nique puis des jeux d'adresse et de société l'après-midi, dans le jardin sensoriel de l'IFMK. Une belle réussite appréciée par tous.



Le jeudi 31 août, tous les nouveaux étudiants sont allés **découvrir l'école de chiens guides de Limoges** où Sophie, Luc et Léo – les éducateurs ont expliqué la formation du futur chien guide d'aveugle au sein de leur école, afin qu'il devienne un compagnon et une aide à la locomotion. L'objectif pour son futur bénéficiaire – mal ou non voyant - étant de gagner en autonomie, liberté, sécurité et sociabilité au quotidien. Ils ont également précisé les démarches à faire pour une demande, en rappelant que la remise était gratuite et que l'essentiel était de composer un binôme idéal chien-maître pour une bonne compatibilité de comportements et de caractères. Les questions des étudiants ont été comme toujours nombreuses et pertinentes ; une démonstration de guidage au chien a été testée par plusieurs d'entre eux.



Le vendredi 1<sup>er</sup> septembre, **découverte de la Bibliothèque Francophone Multimedia**, pour la promotion préparatoire - accompagnée par le formateur en biologie, la formatrice en mathématiques et l'instructeur en autonomie - avec une visite guidée des différents espaces, en s'attardant plus longuement sur les espaces BD, jeunesse, bibliothèque sonore et atelier multimédia pour déficients visuels.





## 2.3 Engagement / Sensibilisation / Prévention

### 2.3.1 Participer à la vie de l'association

Nouveauté 2023 : partenariat ACOSA /APSAH avec un atelier participatif pour la création de logements et d'une « maison des étudiants » où le lundi 30 janvier 2023, la présentation du projet a été faite par le cabinet d'architectes ACOSA, au sein de l'ESRP-IFMK.

Initiée en juillet 2022 par une première rencontre afin de collecter les besoins des futurs usagers, les maquettes (unité d'habitation, mobilier, projection dans l'espace paysagé existant) ont été détaillées afin de montrer l'avancée du projet architectural aux étudiants en masso-kinésithérapie, aux administrateurs du Fonds de Dotation de l'APSAH et aux professionnels de la réadaptation. Le but était de recueillir les observations et de continuer à recenser les problématiques liées à la déficience visuelle et pouvoir ainsi, affiner le projet et faire en sorte que la future construction soit la plus agréable à vivre et accessible en termes de déplacements, de luminosité et d'ergonomie pour les bénéficiaires. Les maquettes ont été déposées au CDI pour consultation par tous.



### 2.3.2 Sensibilisation aux violences intrafamiliales

Nouveauté 2023 : un partenariat entre la Maison de Protection des Familles 87 et l'APSAH a commencé en octobre dernier, traduisant la volonté de l'établissement de sensibiliser ses étudiants aux situations anormales et de leur donner les moyens de réagir face à celles-ci. Madame LACHAUD, gendarme en charge de l'action, a été déléguée auprès des étudiants de la promotion préparatoire pour une après-midi d'échanges sur le thème des violences intra familiales. Les principales missions de la MPF87, la prévention et la protection, ainsi que le recueil des plaintes et la coordination, entre autres ont été expliquées. L'intérêt manifesté par ce premier groupe d'étudiants confirme qu'il est opportun de poursuivre cette action auprès des étudiants des autres sections.



### 2.3.3 Participation aux Journées Portes ouvertes de l'APSAH

Dans le cadre de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, en novembre, deux étudiants en situation de handicap visuels accompagnés de deux professionnels de l'IFMK, la transcriptrice/adaptatrice et la documentaliste ont animé le stand et témoigné de leurs parcours. Les rencontres permettent de décrire les modalités administratives et pédagogiques mais également de lever des appréhensions liées aux études ou à l'exercice de la profession en étant mal ou non voyant. Les stands voisins, ont proposé des sensibilisations à la déficience visuelle comme la technique de guidage, les lunettes de mise en situation, le matériel adapté ...

## 2.4 Activités sportives de cohésion et d'amélioration du schéma corporel

L'instructeur en autonomie pour les personnes déficientes visuelles et l'ergothérapeute, s'attachent à proposer des activités stimulantes aux différentes promotions des étudiants, afin qu'ils retrouvent une image concrète de leur corps dans l'espace et de ses possibilités d'action, un contrôle plus précis de leurs mouvements et leur donner un sentiment de sécurité dans ces activités motrices et de dépassement de soi.

### 2.4.1 Des marches engagées

- Marche nordique de cohésion

En février, c'est une randonnée qui a été organisée, sur le chemin pédestre d'Isle de 7,5 km pour retrouver des sensations, éprouver son endurance et assurer un renforcement musculaire sur un sentier parcourant prêtres, bois, rivières et hameaux limousins. Une belle première sortie pour ce groupe d'étudiants de 2<sup>ème</sup> année, accompagné également par la psychologue de l'établissement, une occasion pour favoriser la cohésion de groupe.

- Color Run de Limoges

Le 30 mars, participation à la Color Run 2023, une marche accessible et ludique, 12 personnels et étudiants se sont engagés pour cet événement festif. Colorés de poudre au stade de Beaublanc, ils ont participé à la sensibilisation au handicap et au sport adapté.

- Foulées Roses du Populaire

Le 2 avril, 49 salariés et usagers ont parcourus les 5 km de marche au profit de la Ligue contre le cancer 87, pour la recherche et l'accompagnement des malades. Le rendez-vous est donné pour 2024.



### 2.4.2 [Sensibilisation au Cécifoot](#)

Le 27 avril, en partenariat avec le club de football de Saint-Auvent, une sensibilisation au cécifoot a été organisée. Les salariés et étudiants de l'APSAH ont été conviés à participer. Le but du jeu étant de mettre un ballon sonore dans le camp adverse tout en ayant les yeux bandés.

### 2.4.3 [Initiation / découverte du Judo et du Taïso](#)

C'est grâce à deux enseignants ceintures noires du Dojo d'Isle qu'une vingtaine d'étudiants a pu bénéficier en juin – pour les promotions préparatoire et année spécifique, puis en octobre, pour les nouveaux préparatoires, d'une initiation au Judo et Taïso, disciplines japonaises très complémentaires l'une de l'autre. Uchi-mata et o-soto-gari ont été testés avec enthousiasme par les participants. Dépassement de soi assuré et vrai succès de cette expérience, car plusieurs étudiants se sont inscrits pour la rentrée à ces cours.



### 2.4.4 [Baptême de l'air en ULM](#)

Le 23 septembre, au départ de l'aérodrome de Saint-Junien, l'association *Les citoyens du ciel* a renouvelé les baptêmes d'ULM pour huit étudiants accompagnés par la Directrice du Pôle Formation / Insertion. Une expérience inoubliable, pour laquelle ils ont même reçu un diplôme d'aéronaute d'honneur.



### 2.4.5 [Découverte du canoë](#)

Trois sorties canoë sur la Vienne, ont pu être organisées au printemps, encadrées par l'animateur activités physiques adaptées et l'instructeur en autonomie, pour la promotion préparatoire. Être sur l'eau procure de nouvelles sensations et perturbations spatiales très enrichissantes et largement appréciées par tous. La saison sportive a été dynamiquement achevée par une descente en eaux vives, au départ du Moulin de la Mie, encadrée par le club de Canoë Kayak d'Aixe-sur-Vienne.

## **2.5. Accompagnement vers la vie active - Devenir Masseur Kinésithérapeute**

### 2.5.1 [Favoriser une vie professionnelle adaptée à son handicap](#)

Nouveauté 2023 : Projection vers la vie active avec Cap Emploi 87

Les futurs diplômés ont bénéficié, le 8 juin 2023, d'une présentation du rôle de Cap Emploi autour du projet professionnel de chacun d'entre eux et ont ainsi pu bénéficier d'un premier accompagnement individualisé. Deux conseillères en maintien dans l'emploi pour les personnes reconnues « travailleurs handicapés », ont expliqué leurs missions : informer, conseiller, accompagner, proposer des aides tant techniques qu'organisationnelles, voire humaines, afin de favoriser l'autonomie et les meilleures conditions de travail.

Diagnostic, analyse au cas par cas, mise en place de solutions de compensation du handicap, avec l'aide de partenaires complémentaires si besoin, tels ergonomes ou l'Agefiph pour l'adaptation du poste de travail et le financement des outils de compensation. Les échanges pertinents qu'ils ont pu avoir avec les conseillères, leur a apporté des pistes concrètes et fort utiles pour leur entrée prochaine dans la vie active.

### 2.5.2 [Nouveaux étudiants Diplômés d'Etat en 2023](#)

Le 23 juin 2023, ce sont quatre nouveaux étudiants qui ont reçu leur Diplôme d'Etat de Masseur-Kinésithérapeute des mains du président de l'APSAH, de la directrice du pôle Formation/Insertion, de la directrice des Études, ainsi que du président départemental de l'Ordre des masseurs-kinésithérapeutes. 100 % de ces diplômés ont choisi d'exercer en cabinet libéral et c'est une première pour l'établissement ! Brest, Cognac, Limoges et Saint-Paul-de-Vence sont les villes choisies pour entamer leur carrière professionnelle.



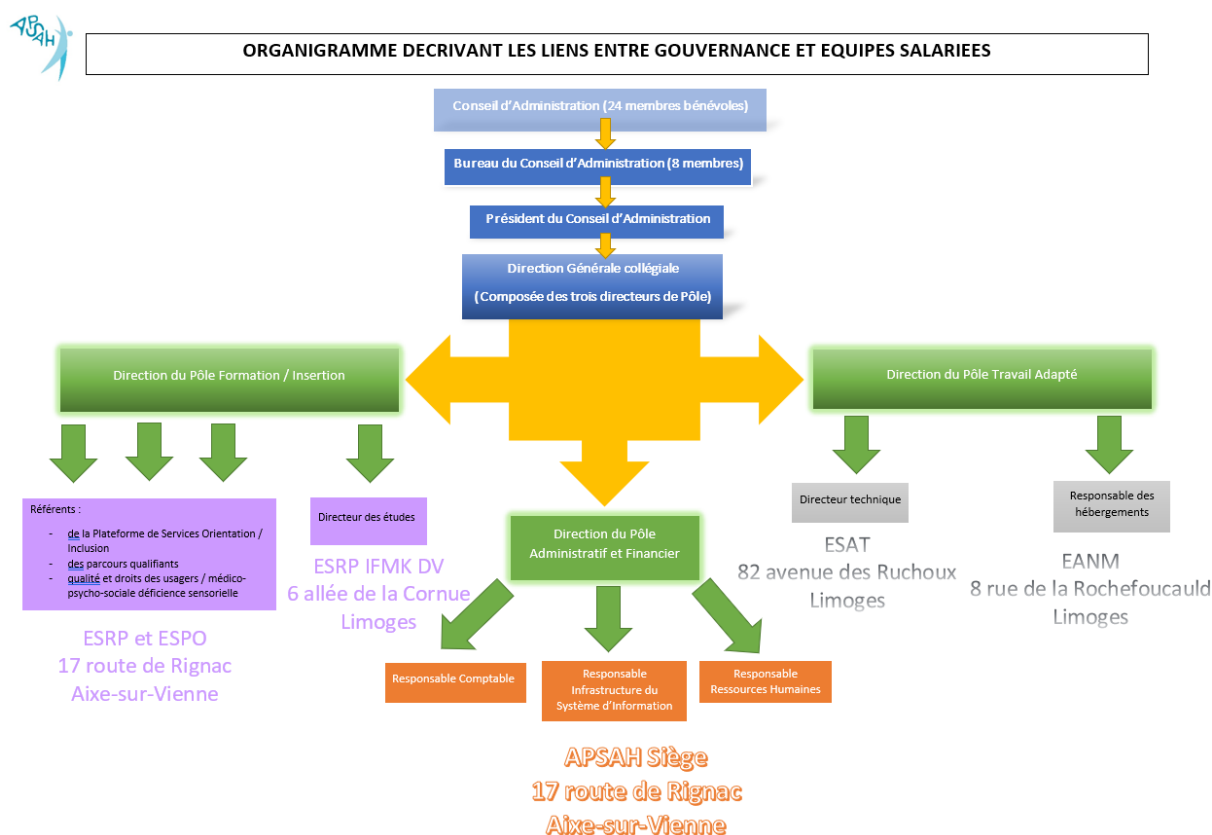
## 2.6. Inclusion inversée

Dans le cadre de la signature de la convention entre l'APSAH et l'Université de Limoges ayant pour objet la formation menant au DAEU option B et au DU PRADETUS, les partenaires ont fait le choix d'expérimenter l'inclusion inversée.

Ainsi, toute personne sans reconnaissance de qualité de travailleur handicapé, souhaitant bénéficier d'une formation pour se présenter au DAEU option B ou au DU PRADETUS, peut adresser une demande à l'Université de Limoges. L'ESRP IFMK réalisera un positionnement permettant d'évaluer les prérequis à l'entrée en formation. L'admission en formation se fera par l'Université de Limoges au regard des résultats de ce positionnement.

En septembre 2023, un candidat est entré en formation au sein de l'année préparatoire dans le cadre de l'inclusion inversée.

## 1.1. Présentation schématique de l'Association APSAH



## 1.2. Présentation de l'établissement et service (ESRP IFMK APSAH)

### 1.2.1 Agrément

- **Arrêté d'autorisation**

L'Établissement et Service de Réadaptation Professionnelle – Institut de Formation en Masso-Kinésithérapie pour Déficients Visuels a été créé en 1969 et le premier agrément date du 12 août 1970 pour 30 stagiaires (10 par promotion), porté à 50 le 20 juillet 1971.

L'arrêté du 20 juillet 2018 du Directeur Général de l'Agence Régionale de Santé Nouvelle Aquitaine actant le renouvellement d'autorisation de l'ESRP IFMK DV prévoit à l'article 1<sup>er</sup> : « l'autorisation du Centre de Rééducation Professionnelle IFMK DV de Limoges, géré par l'Association pour la Promotion Sociale des Aveugles et autres Handicapés (APSAH) d'Aixe-sur-Vienne [...] est renouvelée tacitement pour une durée de 15 ans à compter de sa date d'échéance, soit à compter du 3 janvier 2017 ».

La capacité d'accueil de l'Établissement et Service de Réadaptation Professionnelle – Institut de Formation en Masso-Kinésithérapie pour Déficients Visuels est de 65 places.

### Historique

Depuis 1984, l'IFMK était locataire de locaux situés 68 bis rue du Pont Saint Martial à LIMOGES. Le bâtiment ne répondait pas aux normes d'accessibilité et le bail locatif prenait fin le 30 juin 2005. En 1998, une commission a commencé à travailler sur un projet de construction.

La nécessité de disposer d'un bâtiment accessible, l'arrivée des nouvelles technologies de l'information et de la communication accessibles aux aveugles et malvoyants, le besoin de soutiens pédagogiques notamment en braille, le besoin d'une salle d'étude et d'une cellule de duplication ont guidé les réflexions autour du projet de construction.

Le 30 avril 1998, un terrain a été acheté à la Ville de Limoges. Suite à un appel d'offres, le Conseil d'Administration retient en janvier 2002, le cabinet AEDIFICARE pour la réalisation du projet architectural. Les travaux sont réalisés pour un montant de 1 300 000 euros HT soit 1 866 000 euros TTC honoraires compris.

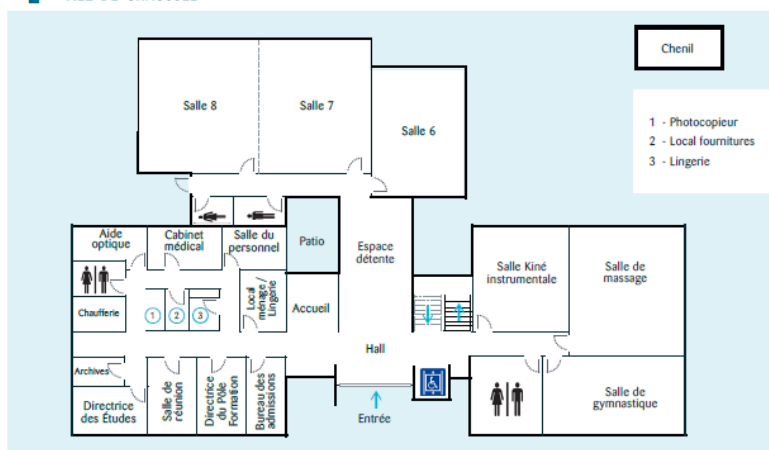
Le terrain, situé allée de la Cornue à Limoges, a une situation géographique correspondant parfaitement aux critères d'environnement souhaités et définis :

- o proche d'un campus universitaire (Restaurant / Bibliothèque / Cité universitaire et des facultés de Droits - Lettres - Médecine - Pharmacie)
- o proximité immédiate de :
  - la Faculté de Médecine (les enseignants de faculté de médecine donnent également des cours à l'IFMK),
  - du CHU et de ses structures de stages pratiques,
  - d'une importante clinique,
  - 2 lignes de transport en commun.

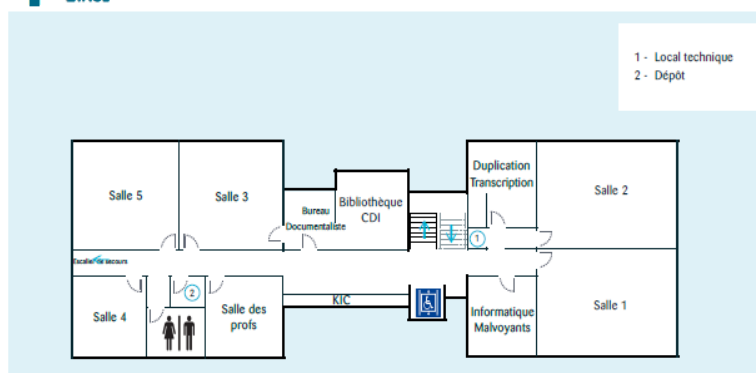
La première pierre a été posée le 16 juin 2004 et la première rentrée a eu lieu en septembre 2005.

Une extension des locaux pédagogiques (salles 6, 7 et 8) a été réalisée en 2015/2016 pour accueillir les promotions supplémentaires dans le cadre de la réforme des études.

#### REZ-DE-CHAUSSÉE



#### ÉTAGE



## **Prestations**

L'Institut de Formation en Masso-Kinésithérapie de l'APSAH a pour projet institutionnel de :

- Favoriser la promotion sociale et la citoyenneté des personnes en situation de handicap visuel,
- Former et réinsérer socialement et professionnellement des Masseurs-Kinésithérapeutes compétents par une préparation adaptée au Diplôme d'État de Masseur-Kinésithérapeute,
- Permettre au public accueilli d'acquérir un niveau d'étude qui permet de mieux préparer la formation de Masseur-Kinésithérapeute,
- Mettre à disposition des moyens d'adaptation à la déficience visuelle (braille, informatique adaptée, dessins en relief, locomotion, représentation spatiale, rééducation basse vision, autonomie vie journalière).

Dans la mesure où les études de masso-kinésithérapie ne sont accessibles qu'aux personnes titulaires d'un baccalauréat ou diplôme équivalent, une année préparatoire est proposée.

L'année préparatoire accueille des non bacheliers ou des bacheliers qui nécessitent une remise à niveau dans les matières scientifiques.

Pour les non-titulaires du baccalauréat :

- du DAEU-B (convention avec l'Université de Limoges – Direction de la Formation Continue).

Pour les bacheliers :

- DU Prad'Etus (convention avec l'Université de Limoges – Direction de la Formation Continue).

L'année préparatoire permet également l'acquisition d'outils de compensation indispensables pour le suivi de la formation. Elle permet aux nouveaux étudiants d'avoir le niveau scientifique nécessaire pour la poursuite des études en cursus supérieur.



### Décret

Décret du 2 octobre 2020 relatif aux missions et aux conditions d'organisation et de fonctionnement des établissements et services de préorientation et de réadaptation professionnelle pour les personnes handicapées.

### Code du travail

#### **Section 1 : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.**

##### **Article L5213-2**

La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles. Cette reconnaissance s'accompagne d'une orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle. La sortie d'un établissement ou service d'aide par le travail vers le milieu ordinaire s'effectue dans le cadre d'un parcours renforcé en emploi, dont les modalités sont fixées par décret. L'orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Pour les mineurs âgés d'au moins seize ans, l'attribution de l'allocation mentionnée à l'article L. 541-1 du code de la sécurité sociale ou de la prestation mentionnée à l'article L. 245-1 du code de l'action sociale et des familles ainsi que le bénéfice d'un projet personnalisé de scolarisation valent reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Lorsque le handicap est irréversible, la qualité de travailleur handicapé est attribuée de façon définitive.

#### **Section 2 : Réadaptation, rééducation et formation professionnelle.**

##### **Article L5213-3**

Tout travailleur handicapé peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle.

##### **Article L5213-4**

Le travailleur handicapé bénéficie des aides financières accordées aux stagiaires de la formation professionnelle et prévues par le titre IV du livre III de la sixième partie, sous réserve d'adaptations à leur situation particulière.

En outre, le travailleur handicapé peut bénéficier, à l'issue de son stage, de primes destinées à faciliter son reclassement dont le montant et les conditions d'attribution sont déterminés par l'association mentionnée à [l'article L. 5214-1](#).

Ces primes ne se cumulent pas avec les primes de même nature dont le travailleur handicapé pourrait bénéficier au titre de la législation dont il relève.

##### **Article R5213-9**

L'éducation ou la rééducation professionnelle des travailleurs handicapés est assurée par :

1° Les centres d'éducation ou de rééducation professionnelle créés par l'Etat, par une collectivité publique ou par un établissement public, et notamment les écoles de reconversion mentionnées par l'article D. 526 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;

- 2° Les centres d'éducation ou de rééducation professionnelle créés par les organismes de sécurité sociale ;
- 3° Les centres d'éducation ou de rééducation professionnelle privés autres que ceux qui sont mentionnés au 2° ;
- 4° Les employeurs au titre d'actions d'éducation ou de rééducation professionnelle ;
- 5° Les organismes de formation au titre d'actions agréées en application de l'article L. 6341-4.

### Code de l'Action Sociale et des Familles

#### Article L312-1

I.- Sont des établissements et services sociaux et médico-sociaux, au sens du présent code, les établissements et les services, dotés ou non d'une personnalité morale propre, énumérés ci-après :

5° Les établissements ou services :

b) De réadaptation, de préorientation et de rééducation professionnelle mentionnés à l'article L. 323-15 du code du travail ;

#### Autres textes :

- **Arrêté du 31 juillet 2009** relatif aux autorisations des instituts de formation préparant aux diplômes d'infirmier, infirmier de bloc opératoire, infirmier anesthésiste, puéricultrice, masseur-kinésithérapeute, pédicure-podologue, ergothérapeute, manipulateur d'électroradiologie médicale, aide-soignant, auxiliaire de puériculture, ambulancier, technicien de laboratoire d'analyses biomédicales, cadre de santé et aux agréments de leur directeur.
- **Arrêté du 21 décembre 2012** relatif à l'année spécifique aux études de masso-kinésithérapie pour personnes en situation de handicap d'origine visuelle.
- **Arrêté du 2 septembre 2015** relatif au diplôme d'Etat de masseur-kinésithérapeute.
- **Arrêté du 17 avril 2018** modifiant l'arrêté du 21 avril 2007 relatif aux conditions de fonctionnements des instituts de formation paramédicaux.

Au niveau national, il y a quatre ESRP IFMK pour déficients visuels. L'ESRP IFMK de l'APSAH est le seul présent sur la région Nouvelle Aquitaine.

Etablissements	Agréments actuels
<i>ESRP IFMK DV Paris / Association Valentin Haüy</i>	92
<i>ESRP IFMK DV Lyon / PEP 69</i>	65
<i>ESRP IFMK DV Villejuif / Association GUINOT</i>	55
<i>ESRP IFMK DV Limoges / APSAH</i>	65

Etat des lieux des formations de l'ESRP IFMK DV						
Intitulé formation	Niveau	Intitulé diplôme	Nombre de places	Stage	Volume horaire hebdomadaire	Durée de la formation
Année préparatoire	4	DAEU-B DU PRAD'ETUS	65	1 semaine	35h	10 mois
Année spécifique	4	/		5 semaines	35h	10 et 1/2 mois
1 <sup>ère</sup> année	6 ou 7  <i>Grade Master</i>	Diplôme d'Etat de Masseur- Kinésithérapeute		12 semaines	35h	11 mois
2 <sup>ème</sup> année				18 semaines	35h	11 mois
3 <sup>ème</sup> année				18 semaines	35h	11 mois
4 <sup>ème</sup> année				12 semaines	35h	10 mois

L'ESRP IFMK propose au-delà de la formation un réel accompagnement médico-psycho-social. Une équipe pluridisciplinaire se réunit tous les trimestres pour mettre en œuvre le projet individuel de réadaptation fonctionnelle visuelle du stagiaire.

**L'accessibilité de l'environnement :** l'institut se situe à proximité immédiate des transports urbains et du campus universitaire de Vanteaux proposant hébergement et restauration.

### 1.2.3 L'accueil des stagiaires « école »

Stagiaire au sein de l'équipe pédagogique de l'année préparatoire

Quatre étudiants en deuxième année de licence sciences de l'éducation à l'Université de Limoges, ont été accueillis durant l'année 2023 pour réaliser un stage d'observation de 48h00.

### 1.3. La population accueillie en 2023

#### 1.5.1 Les conditions d'admission

L'établissement et Service de Réadaptation Professionnelle - Institut de Formation en Masso-Kinésithérapie de l'APSAH accueille des personnes reconnues Travailleurs Handicapés (RQTH) par les commissions des Droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) après notification d'orientation.

Cet accueil est exclusivement réservé aux personnes déficientes visuelles.

Les conditions d'admission sont étudiées individuellement sur dossier médical par l'ophtalmologue et le médecin expert en tenant compte de l'évolution des pathologies.

La **circulaire ministérielle n°60 du 1<sup>er</sup> juin 1970 relative aux études de masseur-kinésithérapeute** indique les contre-indications aux études de masseur-kinésithérapeute :

- Toute maladie qui interdit les vaccinations obligatoires,
- La surdi-mutité,
- L'insuffisance notoire des fonctions de préhension et d'opposition au niveau de la main,
- Les affections congénitales ou acquises se traduisant par des troubles de la coordination neuromusculaire,
- Les troubles des appareils cardio-vasculaire, pulmonaire et locomoteur ne permettant pas l'effort prolongé,
- Les infirmités pouvant constituer une gêne physique pour le malade et un obstacle important à l'activité professionnelle (ozène, hyperidrose palmaire, etc.),
- Les névroses, les psychoses constituant un obstacle à relation normale entre le masseur-kinésithérapeute et le patient.

#### 1.5.2 Flux des usagers accompagnés en 2023

Promotion	2022/2023	2023/2024
Préparatoire	8	12
Année spécifique	4	4
1 <sup>ère</sup> année	7	5
2 <sup>ème</sup> année	9	8
3 <sup>ème</sup> année	7	4
4 <sup>ème</sup> année	4	6
TOTAL	39	39

De janvier à juin 2023, l'effectif était de 39. 4 étudiants ont été diplômés en juin 2023.

En septembre 2023, 8 stagiaires ont intégré l'ESRP IFMK.

## Préparatoire

Sur les **8** stagiaires présents en préparatoire (2022/2023), 2 étudiants ont intégré l'année spécifique. Un étudiant a changé d'établissement pour la poursuite de ses études de masseur-kinésithérapeute et 5 étudiants ont redoublé.

En septembre 2023, **7** nouveaux stagiaires ont intégré la préparatoire, soit un effectif global de **12**. Trois stagiaires bénéficient d'un aménagement de parcours et réaliseront leur année préparatoire en deux ans.

## Année spécifique

Sur les **4** stagiaires présents en année spécifique (2022/2023), 3 étudiants ont intégré la première année du cursus professionnel. Un étudiant a redoublé.

En septembre 2023, l'effectif est composé de **2** stagiaires issus de l'année préparatoire et **1** nouveau stagiaire a intégré l'année spécifique, soit un effectif global de **4**.

## Première année du cursus professionnel - K1

Sur les **7** stagiaires présents en première année (2022/2023), 5 ont intégré la deuxième année du cursus professionnel. Une étudiante réalise sa première année en deux ans pour concilier son projet professionnel et son projet sportif. Un étudiant a redoublé.

En septembre 2023, l'effectif est composé de **3** stagiaires issus de l'année spécifique, soit un effectif global de **5**.

## Deuxième année du cursus professionnel - K2

Sur les **9** stagiaires présents en deuxième année (2022/2023), 3 ont intégré la troisième année. 3 étudiants ont redoublé la deuxième année, 1 étudiant a suspendu ses études pour une durée d'un an et 2 étudiants ont démissionné.

En septembre 2023, l'effectif est composé de **5** stagiaires issus de la première année, soit un effectif de **8**.

## Troisième année du cursus professionnel - K3

Sur les **7** stagiaires présents en troisième année (2022/2023), 6 ont intégré la quatrième année. Un étudiant a redoublé.

En septembre 2023, l'effectif est composé de **3** stagiaires issus de la deuxième année, soit un effectif global de **4**.

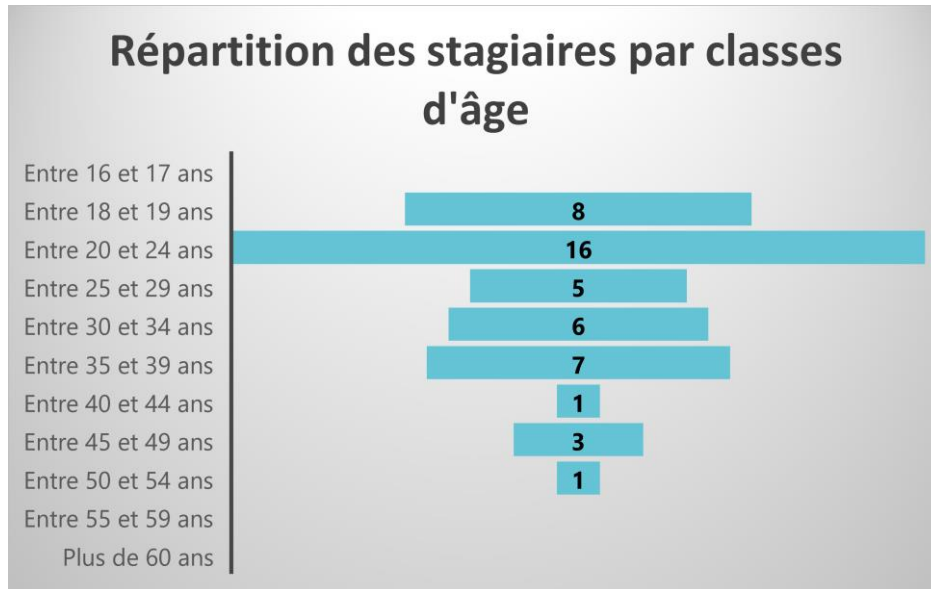
## Quatrième année du cursus professionnel - K4

En septembre 2023, l'effectif est composé de **6** stagiaires issus de la troisième année.

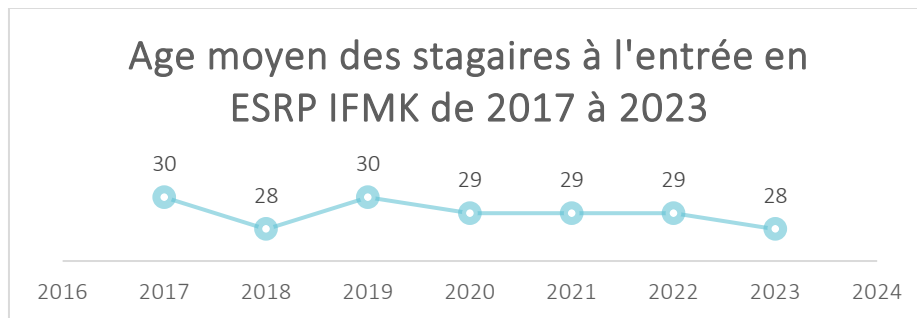
Les **4** stagiaires de quatrième année (2022/2023), ont obtenu leur Diplôme de masseur-kinésithérapeute à la session de juin 2023.

- Répartition par âge des personnes accompagnées

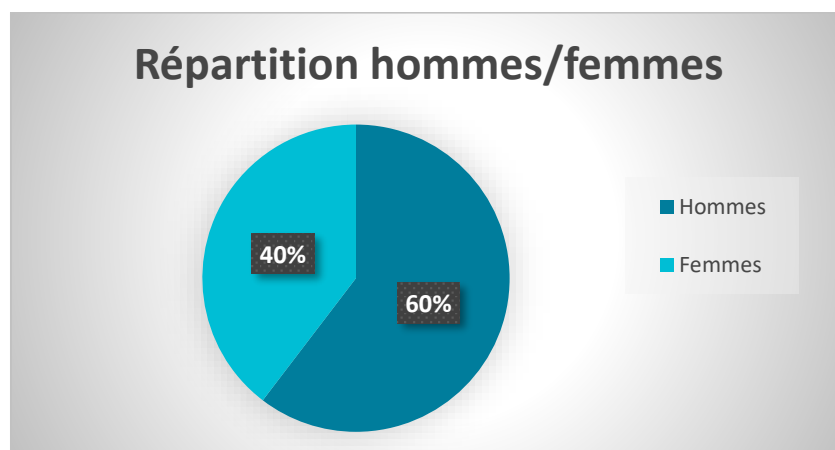
L'âge moyen des stagiaires de l'ESRP IFMK DV est de 28 ans sur l'année 2023.



L'âge moyen des usagers de l'ESRP IFMK entre 2017 et 2023 est de 29.

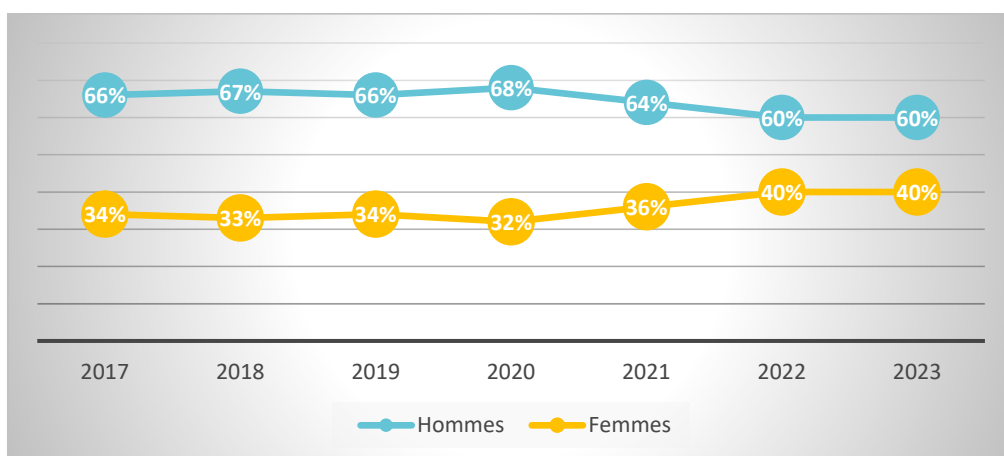


- La répartition par sexe



En 2023, la population est majoritairement masculine.

### Evolution des effectifs par sexe depuis 2017



- La situation avant l'entrée en formation

### Situation des 8 nouveaux usagers avant l'entrée sur l'ESRP IFMK

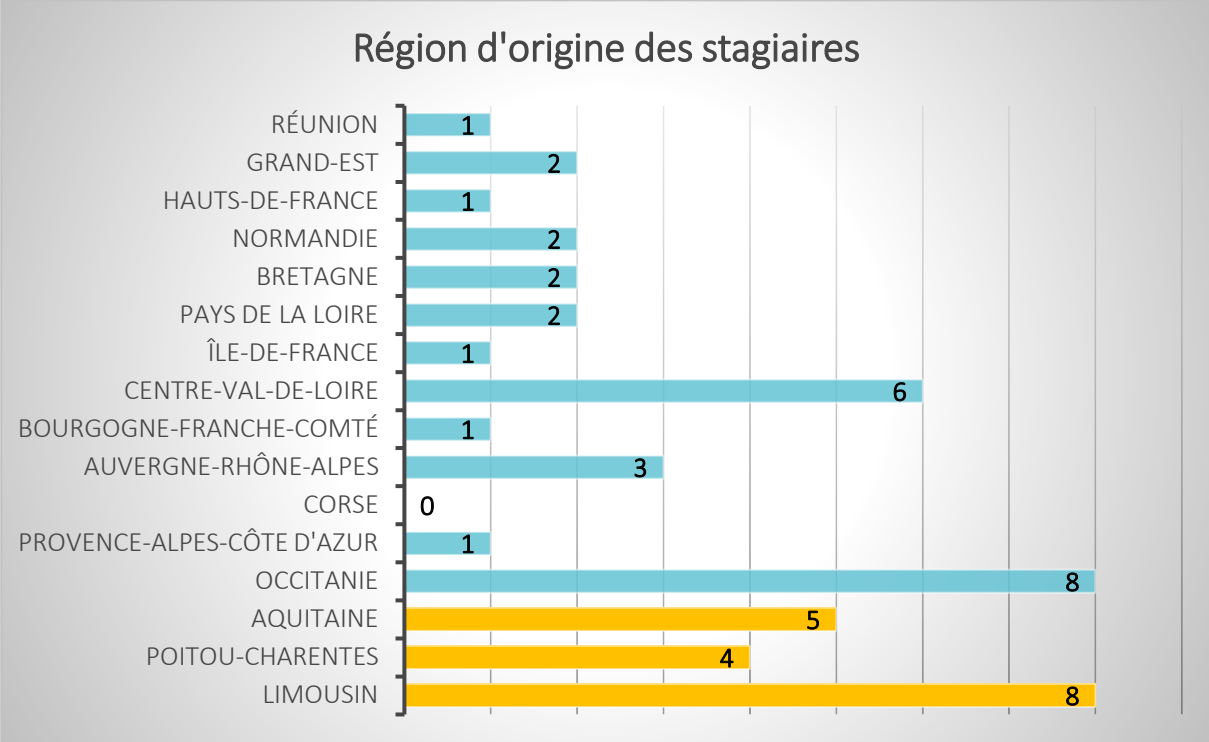
FORMATION	29/08/2023	ETABLISSEMENT MEDICO-SOCIAL	CURSUS SCOLAIRE ET UNIVERSITAIRE	RECLASSEMENT PROFESSIONNEL
CYCLE PROFESSIONNEL	HOMMES	2	3	1
	FEMMES	0	2	0
TOTAL		2	5	1

Deux stagiaires ont réalisé le dispositif « Plateau d'Autonomie pour Déficients Visuels » au sein de l'ESRP de l'APSAH, cinq sont en poursuite d'études suite à l'obtention de leur baccalauréat ou d'une première année dans l'enseignement supérieur. Une personne est en reconversion professionnelle.

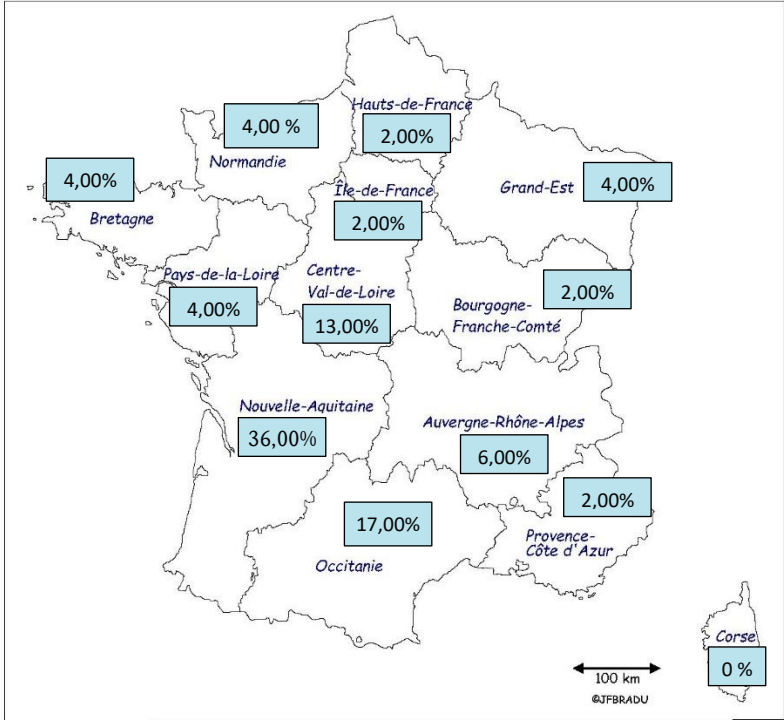
- L'origine géographique

L'ESRP IFMK de l'APSAH est le seul établissement de ce type en région Nouvelle-Aquitaine. D'autre part, l'établissement fonctionne en étroite collaboration avec les deux autres instituts : l'IFMK de la Croix Rouge et la filière masso-kinésithérapie de l'ILFOMER (Université de Limoges).

Sur 47 stagiaires reçus en 2023 au sein de l'ESRP IFMK, 17 sont originaires de la région Nouvelle-Aquitaine (soit 36%).



La région d'origine des stagiaires :

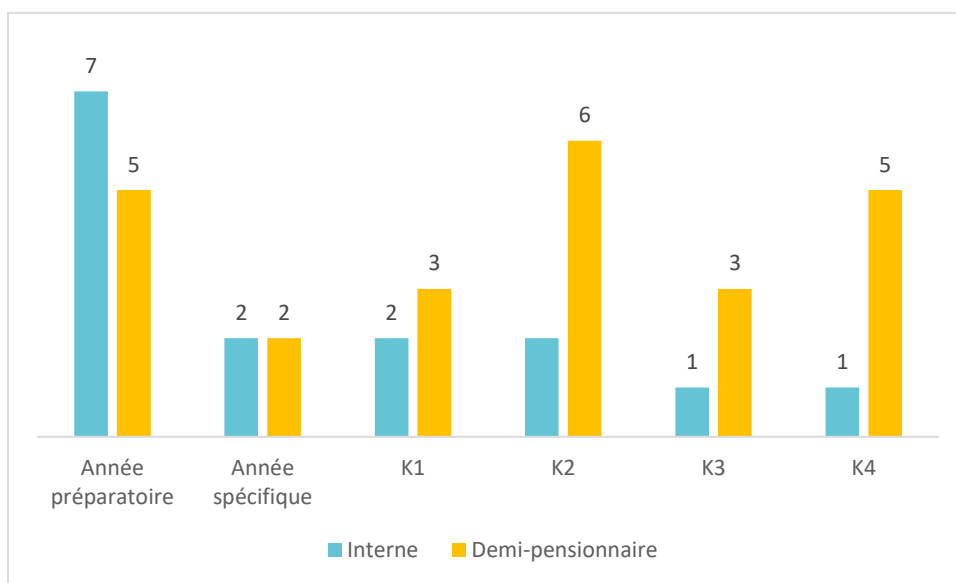




- Répartition internes/demi-pensionnaires

Sur les 39 stagiaires présents au 29 août 2023, 62% des stagiaires sont demi-pensionnaires.

Année	Internes	Demi-pensionnaires
Année préparatoire	7	5
Année spécifique	2	2
1 <sup>ère</sup> année	2	3
2 <sup>ème</sup> année	2	6
3 <sup>ème</sup> année	1	3
4 <sup>ème</sup> année	1	5
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>24</b>

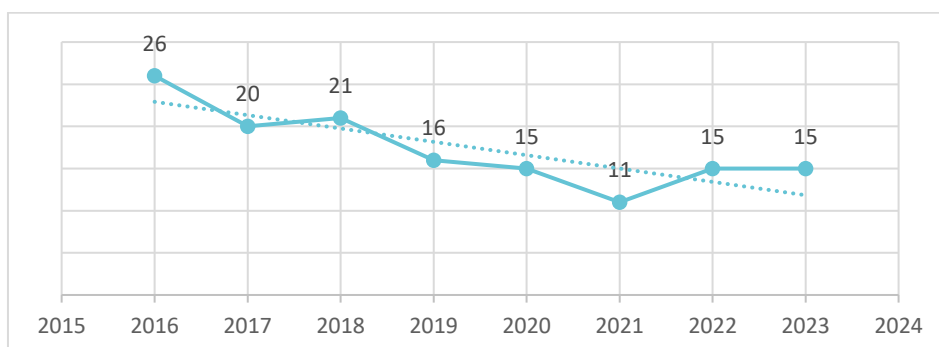


**Hébergements au 29 août 2023 :**

Le renouvellement de la convention a été conclu entre le CROUS de Limoges et l'APSAH le 1<sup>er</sup> septembre 2022 pour la mise à disposition de l'ESRP IFMK de 15 logements à la Résidence « Les Hauts de Vanteaux » permettant à l'APSAH d'offrir des places d'internat aux usagers.

A la rentrée de septembre 2023, 15 studios sont occupés, le coût du loyer mensuel est de 316.50 € par stagiaire.

Evolution des places d'internat depuis 2016 :



- **L’insertion professionnelle**

En juin 2023, 4 étudiants ont été diplômés, et tous ont répondu à notre questionnaire « Suivi insertion professionnelle ». 4 étudiants sont en activité professionnelle.

Lieux d’exercice :

Ville	Département	Région
LIMOGES	87	Nouvelle-Aquitaine
BREST	29	Bretagne
GENSAC LA PALLUE	16	Nouvelle-Aquitaine
VENCE	06	Provence-Alpes-Côte d’Azur

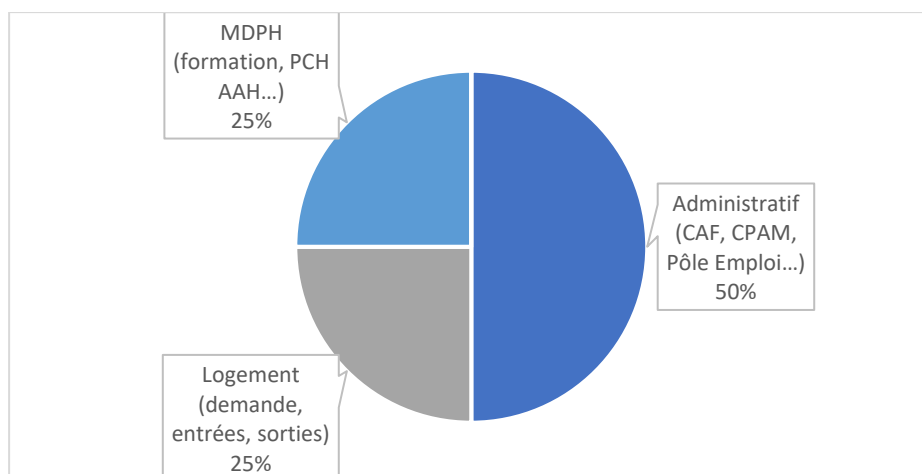
#### 1.4. L’activité du service accompagnement

L’équipe médico-psycho-social de l’ESRP IFMK a mis en place un accompagnement en fonction des besoins des usagers. Elle se compose d’un instructeur pour l’autonomie des personnes déficientes visuelles, d’une orthoptiste, d’une psychologue, d’une ergothérapeute, d’un médecin de prévention, d’un ophtalmologue expert et d’une cellule de transcription/adaptation. Les usagers peuvent également bénéficier des professionnels qui interviennent sur le pôle Formation/Insertion de l’APSAH : assistant social, rééducatrice en autonomie vie journalière, chargée d’insertion.

- **Accompagnement par l’assistant social**

Au cours de l’année 2023, l’assistant social a réalisé 8 accompagnements auprès des stagiaires de l’ESRP IFMK.

Les accompagnements ont porté sur les thématiques suivantes :



• **Accompagnement orientation et mobilité**

Objectifs de séances :

- Evaluations des capacités de déplacement (motrices, visuelles, multisensorielles, technique de canne).
- Prise en charge globale en Orientation et Mobilité : (Technique de guide humain, Techniques de canne, Techniques de déplacement autonome (développement du potentiel sensoriel, prise de repères, techniques de traversées, trajets par explication, transports en commun).

Nbre de Prise en charge Locomotion	Activités collectives	Positionnements
62 séances	Atelier schéma corporel Marche nordique Color Run Judo/taïso	10 1h par positionnement

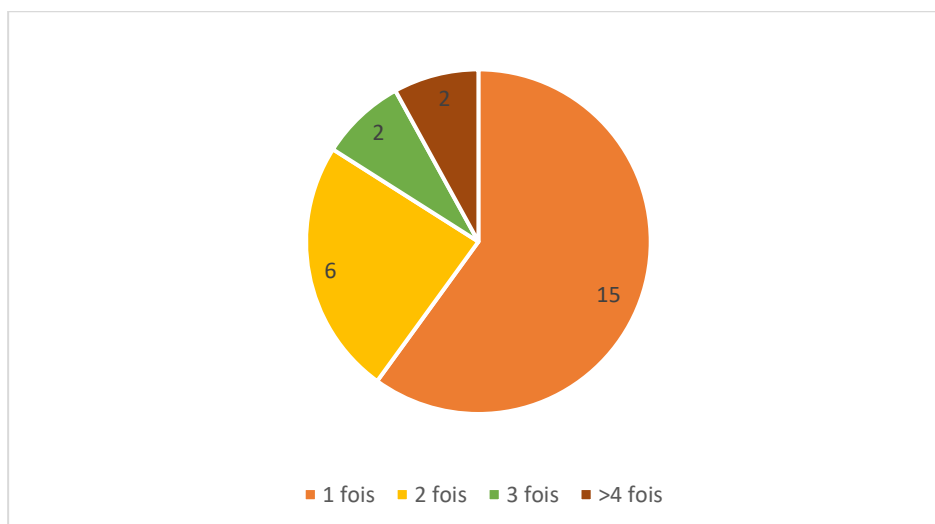
Dans le cadre de deux conventions de mise à disposition à but non lucratif, l'instructeur en autonomie pour les personnes déficientes visuelle intervient pour des associations partenaires :

- APF France Handicap et l'IEM : 20 séances réalisées avec un jeune déficient visuel ;
- L'Ecole Chiens Guides d'Aveugles : 9 évaluations et 4 séances réalisées en 2023.

• **Accompagnement psychologique**

Au cours de l'année 2023, la psychologue a accompagné 25 personnes de manière individuelle.

Type d'accompagnement / rythme			
1 fois	2 fois	3 fois	>4 fois
15 personnes	6 personnes	2 personnes	2 personnes
Soit <b>48</b> entretiens			



Parmi les 25 personnes accompagnées en 2023 :

- **9** personnes étaient rencontrées lors de leur positionnements
- **10** personnes ont bénéficié d'un accompagnement psychologique.

Les principaux motifs de demande de suivi sont :

- Acceptation du handicap
- Deuil de la vie « avant »
- Besoin d'extérioriser et d'évacuer
- Réflexion sur le projet professionnel
- Travail sur l'estime de soi / la confiance de soi
- Gestion des émotions
- Gestion du stress
- Réassurance
- Troubles de mémoire et de concentration
- Gestion du temps et de l'organisation
- Harcèlement scolaire

De plus, au cours de l'année 2023 :

- Un groupe de parole a été proposé pour l'ensemble d'une promotion.
- Un atelier sur le thème de la gestion du stress a été organisé en collaboration avec le formateur de français dans le cadre du cours Français // Communication.
- La psychologue a participé et collaboré à l'atelier « Schéma corporel ».

• **Accompagnement par l'ergothérapeute**

Objectifs des prises en charges individuelles des usagers :

- Réalisation de bilans ergothérapeutiques afin d'objectiver les capacités (cognitives, sensitives, motricité fine et globale...).
- Conduite d'une démarche de rééducation/réadaptation adaptée aux résultats de bilans réalisés au préalable.
- Analyse des besoins et préconisations d'aides techniques et outils de compensation dédiés à l'autonomie/confort de vie quotidienne et à l'aménagement du poste de travail en formation et dans l'emploi (suivi en section de formation, sur les lieux de stage, à domicile).
- Accompagnement à la création d'un dossier de demande de financement de matériel en lien avec l'assistant social (demandes de devis et argumentaires).
- Accompagnement auprès de divers professionnels en lien avec le suivi du stagiaire : Orthophoniste, Orthoptiste, Opticien basse vision, ...
- Séances de soutien à l'apprentissage du braille (1h/semaine)

Prises en charge individuelles	Séances collectives	Positionnements : Projet de vie
18	3	10 1h par positionnement

## 1.5. Les moyens matériels

### 1.5.1 *Les équipements de l'IFMK*

Equipements	Chiffre et commentaires
Nombre de salles de cours	9 dont une salle d'étude, une salle informatique et une salle d'examen.
Nombre de salles de Travaux dirigés ou Travaux Pratiques	3 dont un gymnase.
Nombre de postes informatiques	5 postes informatiques à disposition des étudiants.
Equipement de visioconférence ou télé enseignement	Chaque salle de cours est équipée d'un vidéoprojecteur. Présence de visioconférence dans une salle de cours. Une salle de cours est également équipée d'un VDI. L'établissement dispose d'une visioconférence portable.
Existence d'une liaison WIFI	Oui

### 1.5.2 *Les travaux réalisés en 2023 (hors accessibilité)*

En 2023, l'ESRP IFMK a réalisé les travaux suivants :

Travaux/matériels	Entreprises	Montant
Réfection des terrasses	Entreprise REBEYROL	12 410,16€
Réfection des sanitaires du personnel	L.L.B.C électricité générale Entreprise PAPELOUX Entreprise ABLM Peinture	4 262,27€
Réfection des sanitaires du côté des salles travaux pratiques	L.L.B.C électricité générale Entreprise PAPELOUX Entreprise ABLM Peinture	6 635,67€
Réfection de 2 bureaux administratifs	L.L.B.C électricité générale Entreprise ABLM Peinture	5 881,36€
Changement du système d'alarme	Opti Sécurité	9 820,42€
Remplacement de mobiliers (bureau, bancs dans le parc)	Buromaster	8 653,55€
<b>Total</b>		<b>47 663,43€</b>

## 2.1 Le Projet institutionnel et les droits des usagers

### 2.1.1 Le Projet institutionnel et pédagogique


L'ESRP IFMK a la spécificité d'être à la fois un établissement médico-social et un institut dispensant une formation sanitaire et sociale. En tant qu'institut de formation, l'IFMK de l'APSAH présente pour validation son projet pédagogique une fois par an à l'Instance Compétente pour les Orientations Générales de l'Institut.

L'admission au sein de l'ESRP IFMK DV de l'APSAH :

L'admission au sein de l'ESRP IFMK DV de l'APSAH se fait sur orientation de la MDPH du département de domicile de la personne.

Chaque année l'établissement propose des positionnements permettant aux candidats de connaître les prérequis attendus pour l'entrée sur :

- L'année préparatoire,
- L'année spécifique
- La 1<sup>ère</sup> année du 1<sup>er</sup> cycle des études.

Cycles universitaire					
					
Hors Coursus	/	Cycle 1		Cycle 2	
Classe préparatoire	Année spécifique	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année	4 <sup>ème</sup> année
	<i>Création avec le décret du 21/12/2012</i>	<i>Réforme instaurée par le décret et l'arrêté du 02/09/2015</i>			

Les principes du projet pédagogique :

Il s'inscrit dans une démarche d'évaluation et d'amélioration continue menée en concertation.

Il est appliqué dans le respect de la réglementation et de principes fondamentaux :

Le souci de l'équité du respect et de la responsabilité fondent la qualité des rapports humains et garantissent la qualité des activités de l'ESRP IFMK.

Chacun des acteurs du projet pédagogique doit s'approprier ces fondements essentiels.

Les objectifs de la formation :

La formation doit garantir à la société, des professionnels responsables réflexifs et capables d'assurer leur propre évolution pour s'adapter aux besoins sociétaux.

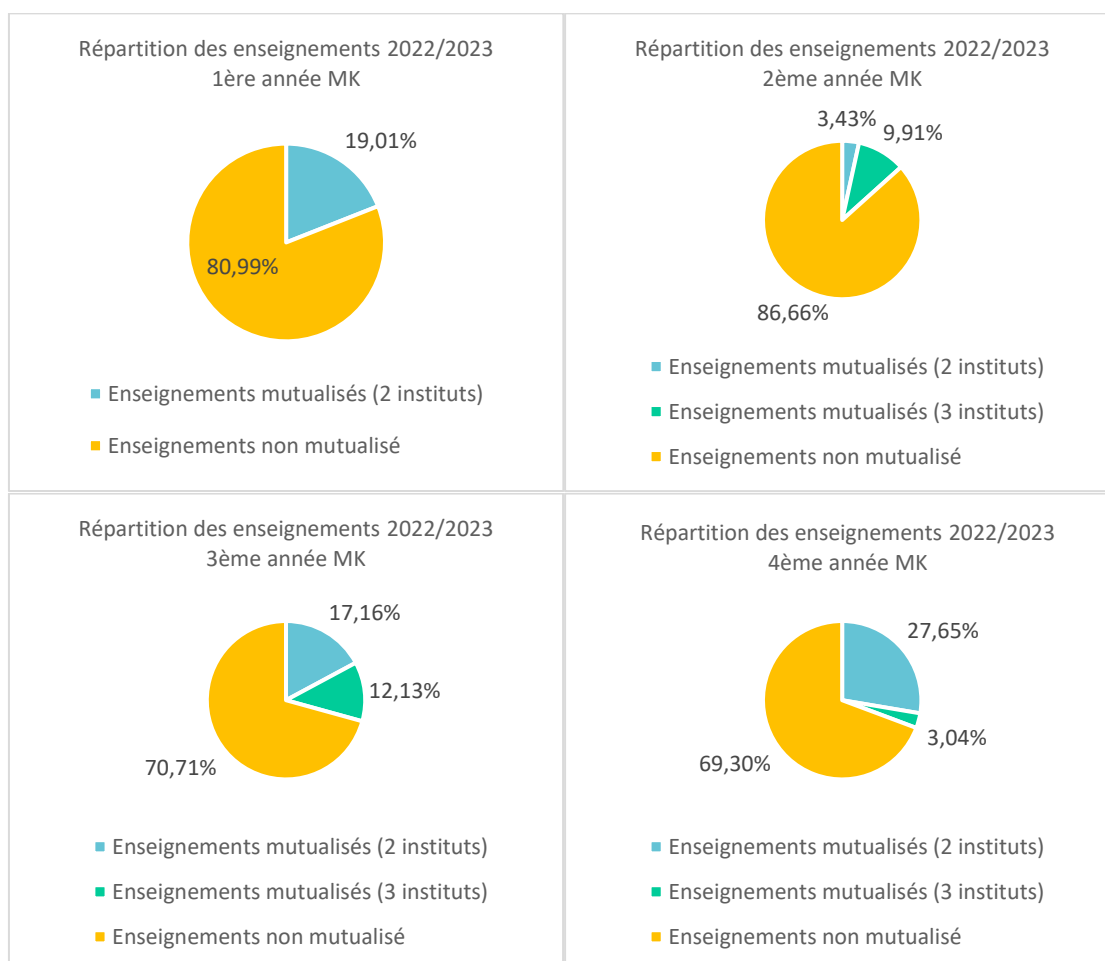
La formation organisée vise à la professionnalisation de l'étudiant.

L'étudiant va pouvoir progressivement changer de statut pour parvenir à celui de professionnel de santé.

L'étudiant est guidé pendant sa formation à élaborer un projet professionnel personnel. (favorisé par des rencontres pédagogiques, lieux de stage, sujet de mémoire, démarche projet...). La formation a enfin pour objectif de le rendre autonome dans son exercice professionnel.

### La mutualisation des enseignements :

L'ESRP IFMK a mis en place à partir de 2015 la réforme concernant le diplôme d'état de Masso-Kinésithérapie avec une universitarisation des études. Actuellement, l'établissement organise et développe la mutualisation des enseignements entre les trois instituts de kinésithérapie de Limoges.



### La mise en place de la qualité :

**Fiche action 1** : Valoriser la validation du service sanitaire (SES) par des crédits

- ➔ Répartition des 5 ECTS au sein des UE
- ➔ Validation par la CFVU

**Fiche action 2** : Organiser la formation socle au numérique en santé

- ➔ Travailler sur le référentiel

**Fiche action 3** : Processus d'évaluation

- ➔ Créer et diffuser des questionnaires d'évaluation concernant la formation théorique, l'accompagnement et les terrains de stage.

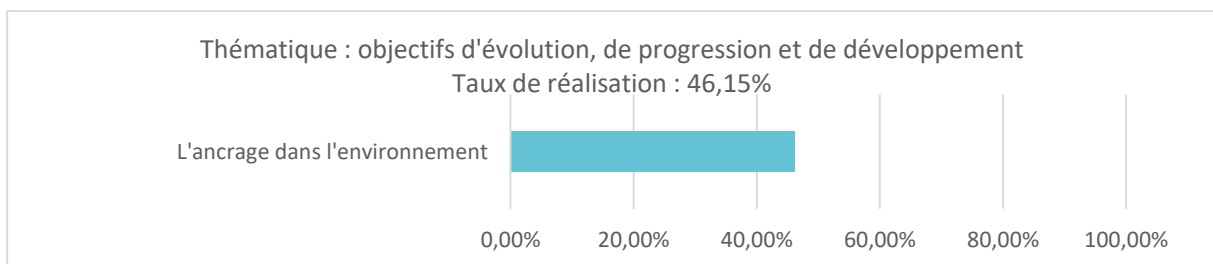
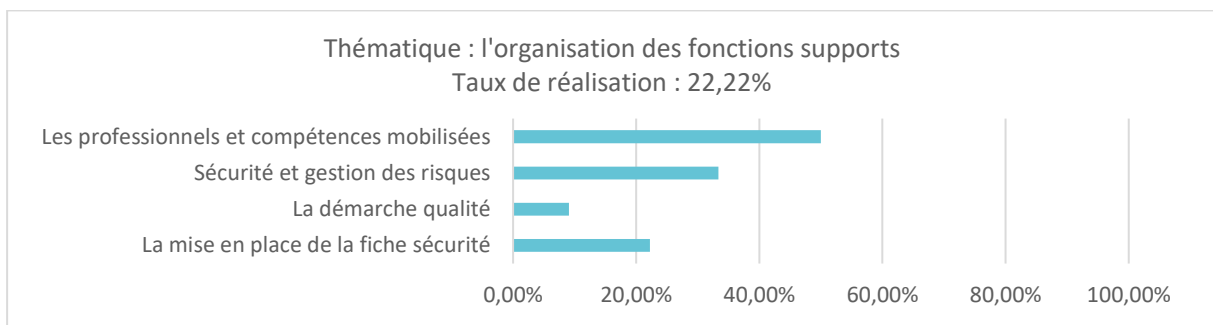
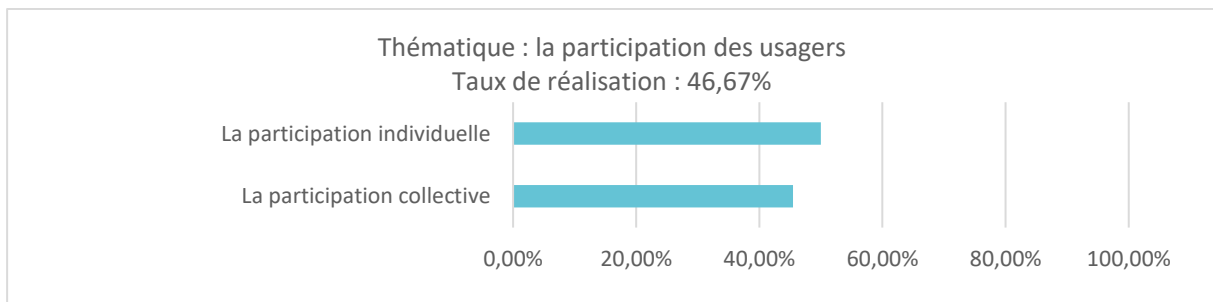
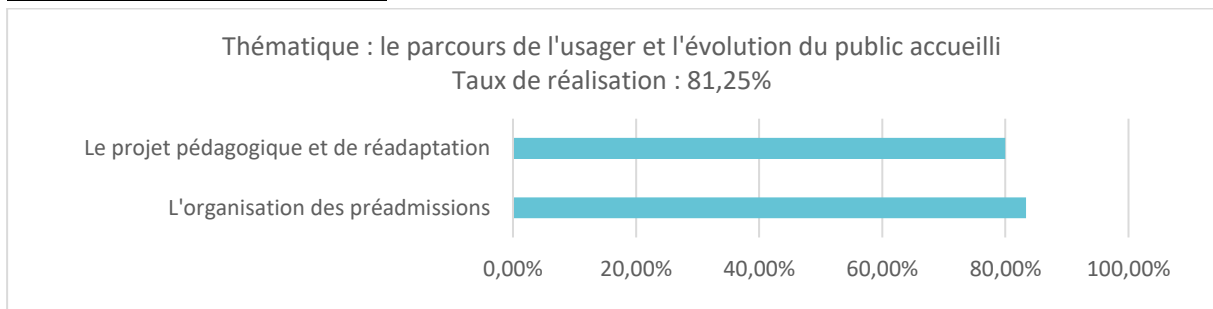
### 2.1.2 Le projet d'établissement 2019-2023

Le projet d'établissement est un projet qui « définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement. [...] »<sup>1</sup>.

Il doit être rédigé de manière participative, en accord avec les différents acteurs concernés. Il doit permettre de tracer les grandes lignes de gestion et de fonctionnement de l'établissement, mais également de fédérer autour des valeurs qu'il défend.

Les différents groupes de travail ont œuvré pour définir un plan d'actions concrets, en phase avec l'actualité, les projets d'évolutions, les ajustements constatés avec le précédent Projet d'Etablissement.

#### Présentation des fiches actions :



<sup>1</sup> Article L 311-8 du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF)



Le parcours de l'utilisateur et l'évolution du public accueilli		Actions	Etat d'avancement	Commentaires
L'organisation des préadmissions	Mettre en place des bilans de positionnement	-Réaliser une procédure de préadmission. -Définir les modalités d'organisation.	En cours	
		Programmer les bilans en fonction des demandes d'admission.	Réalisée	
		Réaliser des bilans pluridisciplinaires de préadmission.	Réalisée	
	Formaliser le projet personnalisé	Formaliser le projet personnalisé suite aux bilans de positionnement.	Réalisée	
		Créer une commission de préadmission.	Réalisée	
		Acquérir un logiciel permettant de gérer le dossier de l'utilisateur (administratif et pédagogique).	Réalisée	
Le projet pédagogique et de réadaptation	Améliorer l'approche métier au cours de la préparatoire	Mettre en place des enquêtes métiers.	Réalisée	
		Prévoir des temps de stage de découverte.	Réalisée	
	Agencer une passerelle dans le cadre du parcours de réadaptation	Formaliser la passerelle entre l'année préparatoire du CRP IFMK et le PADV du CRP.	En cours	Réalisation d'immersion, de positionnements donnant lieu à des documents de synthèse
		Individualiser le parcours : modulariser le parcours pédagogique pour tenir compte des besoins du stagiaire.	Réalisée	
		Réfléchir à la création d'une préparatoire scientifique ouverte à toute personne en situation de handicap au sein du Pôle Formation.	Réalisée	
	Définir les modalités de fonctionnement de la classe préparatoire	Actualiser les outils de communication sur la classe préparatoire (à destination des étudiants et des prescripteurs).	Réalisée	
		Intégrer un paragraphe sur le règlement des études en classe préparatoire au règlement de fonctionnement.	Réalisée	
		Créer la procédure sur les conditions de passage de la préparatoire vers le cursus professionnel.	A déterminer	
	Pérenniser le Diplôme Universitaire PRAD'ETUS et au Diplôme Universitaire	Assurer la pérennité pour l'IFMK de préparer au DAEU-B et la validation par l'Université.	Réalisée	
		Actualiser la convention avec l'Université de Limoges (PRAD'ETUS et DAEU-B).	Réalisée	

La participation des usagers		Actions	Etat d'avancement	Commentaires
La participation collective	Evaluer la satisfaction en cours de formation	Choisir l'outil adapté pour la diffusion des questionnaires.	Réalisée	
		Créer un questionnaire d'entrée évaluant l'accueil et l'intégration des étudiants au sein de leur formation.	En cours	
		Réactualiser le questionnaire de sortie pour recueillir l'avis des étudiants sur leur parcours effectué à l'IFMK.	En cours	
		Mettre en œuvre une enquête annuelle de satisfaction.	A déterminer	
		Mettre en place un suivi du devenir professionnel des diplômés.	Réalisée	
	Améliorer les conditions de vie au sein de l'établissement	Installer un bac à sel pour l'hiver.	Réalisée	
		Réfléchir à une maison des étudiants offrant un espace détente (salle à manger commune) aux étudiants.	En cours	
	Définir les modalités de fonctionnement des instances représentatives des étudiants	Réactualiser le règlement intérieur en fonction des textes sur le CVS et l'universitarisation des études.	Réalisée	
		Formaliser les comptes rendus de la section relative à la vie étudiante.	Réalisée	
		Inscrire les réunions du CVS et de la section relative à la vie étudiante en début d'année au planning de formation.	A déterminer	
Redéfinir la fonction des délégués de promotion et des délégués pour la section compétente pour le traitement pédagogique des situations individuelles des étudiants et la section relative à la vie étudiante.		A déterminer		
La participation individuelle	Formaliser l'individualisation du parcours de l'étudiant	Créer une procédure "entretien individualisé" et le document de suivi.	A déterminer	
		Organiser une restitution individualisée portant sur le parcours de formation et le projet de réadaptation.	Réalisée	
		Formaliser la possibilité de prise de rendez-vous avec les membres de l'équipe pluridisciplinaire (pédagogique et médico-psycho-sociale).	Réalisée	Note d'information envoyer aux usagers en début d'année
		Inscrire au sein du livret d'accueil les modalités de participation individuelle.	En cours	

L'organisation des fonctions supports		Actions	Etat d'avancement	Commentaires
La mise en place de la fiche sécurité	Elaborer la fiche sécurité	Réaliser l'état des lieux sûreté de l'établissement.	Réalisée	
		Mettre en place un groupe de travail en collaboration avec les instances représentatives pour : - Déterminer le positionnement de l'établissement ; - Elaborer la fiche sécurité ; - Etablir un plan d'actions.	A déterminer	
		Développer une politique de sensibilisation et de formation à destination du personnel.	A déterminer	
		Définir un référent sûreté lors de l'élaboration de la fiche sécurité.	A déterminer	
		Réactualiser le règlement de fonctionnement ou à annexer.	A déterminer	
	Communiquer sur la sûreté et la sécurité	Afficher les consignes de sécurité du plan Vigipirate adaptées.	A déterminer	
		Diffuser sur le réseau et le site internet de l'APSAH la vidéo « Réagir en cas d'attaque terroriste ».	A déterminer	
		Elaborer les procédures en lien avec la fiche sécurité en fonction des priorités.	A déterminer	
		Afficher et rappeler les règles de bonnes conduites de l'établissement ( <i>chiens guides, cigarettes...</i> ).	Réalisée	
	La démarche qualité	Perfectionner le contenu des documents institutionnels	Réactualiser le Document Unique en incluant les risques psycho-sociaux en collaboration avec le CHSCT.	A déterminer
Réactualiser les fiches de poste.			En cours	
Réaliser l'évaluation interne.			A déterminer	
Rapport d'activité : - Définir les critères d'activité par service (journal de bord). - Rédiger le rapport d'activité du service.			A déterminer	
Elaborer le registre public d'accessibilité.			Réalisée	
Gérer les alertes sanitaires de l'établissement		Mettre en place un groupe de travail pour la gestion des alertes sanitaires : - Lister les crises sanitaires ; - Organiser la cellule de crise.	A déterminer	
		Formaliser les procédures des alertes sanitaires.	A déterminer	

La démarche qualité	Préparer une procédure de sécurité en anglais pour l'accueil des étudiants étrangers	Définir les documents à traduire.	A déterminer	
		Traduire les protocoles de sécurité en anglais.	A déterminer	
	Mettre en place des chartes relatives aux bonnes conduites	Créer une charte de « Lecteur/secrétaire ».	A déterminer	
		Elaborer d'une charte de bienveillance.	A déterminer	
Sécurité et Gestion des risques	Former les étudiants à la sécurité incendie	Sensibiliser les étudiants à la manipulation des extincteurs.	A déterminer	
	Améliorer le suivi de présence des étudiants	Repenser le « KI KEPALA ».	Réalisée	
		Etablir la procédure gestion des absences des étudiants.	A déterminer	
Les professionnels et compétences mobilisées	Réfléchir à la mobilisation de nouvelles compétences	Embaucher un coordonnateur de la réadaptation – instructeur en locomotion.	Réalisée	
		Former un référent sureté.	A déterminer	
		Actualiser les compétences dans l'utilisation du braille scientifique, dans l'utilisation de l'écriture scientifique du bloc-notes.	Réalisée	
		Acquérir la compétence de lecture des schémas reliefs pour transmission aux étudiants.	A déterminer	

Objectifs d'évolution, de progression et de développement		Actions	Etat d'avancement	Commentaires
L'ancrage dans l'environnement	Communiquer avec les partenaires	Diffuser une synthèse du rapport d'activités aux partenaires (MDPH, Cap Emploi, Pôle Emploi, Conseil Régional...).	A déterminer	
		Cibler les partenaires et prescripteurs.	Réalisée	
		Faire une communication adaptée par profession.	Réalisée	
		Actualiser le site de l'Association.	Réalisée	
		Trouver une place sur les réseaux sociaux.	Réalisée	
	Organiser un partenariat avec d'autres institutions	Réfléchir aux partenariats avec des établissements, des institutions européennes et autres dans le cadre du projet pédagogique de l'établissement.	A déterminer	
		Créer un partenariat avec des associations étudiantes (secrétariat des examens).	A déterminer	
		Organiser une semaine de rentrée découverte établissement et environnement.	Réalisée	
		Développer plus de partenariats institutionnels pour les terrains de stage suivant l'évolution des études.	A déterminer	
	Développer de nouvelles activités	Développer l'utilisation de l'outil de visioconférence d'un point de vue pédagogique.	Réalisée	
		Développer l'utilisation de la plateforme de service public "PIX".	En cours	
		Réfléchir à l'hébergement des étudiants.	En cours	
		Développer une plateforme de services inclusifs « accompagnement en formation ».	A déterminer	

### 2.1.3 Les documents obligatoires et le Conseil de la Vie Sociale

Les documents institués par la loi du 2 janvier 2002 sont mis en place au sein de l'ESRP IFMK DV :

- Un livret d'accueil est communiqué aux étudiants dans diverses versions adaptées.
- Le contrat de séjour est signé par les deux parties, et expliqué si nécessaire au stagiaire.
- Un règlement de fonctionnement est également remis.

L'ensemble des documents est mis à disposition des étudiants sur le réseau de l'ESRP IFMK et via l'outil TEAMS. En amont, ils sont validés par la cellule de transcription qui assure l'accessibilité des documents par une synthèse vocale.

Le contrat de séjour est envoyé individuellement en PDF accessible à chaque stagiaire par email permettant une lecture par tous. Après validation de la personne accueillie, le contrat de séjour est signé.

Le Conseil de la Vie Sociale s'est réuni à trois reprises en 2023 :

- 28 février 2023
- 20 juin 2023
- 09 octobre 2023

Les élus du CVS ont notamment travaillé les actions concrètes suivantes :

- L'organisation d'évènements : journée d'intégration, repas de Noël.
- La vie au sein de l'établissement : réparation du chenil, installation d'un distributeur de sacs pour les déjections canines, choix des produits dans le distributeur à friandises.
- Discussions avec les élus de la ville concernant l'accessibilité.

## 2.2 La mise en place de la qualité

### *Le Plan d'amélioration continue de la qualité*

Le plan d'amélioration continue de la qualité est en place depuis 2013, date de la dernière évaluation interne. La rédaction du nouveau Projet d'Etablissement 2019-2023 a permis la réalisation d'un état des lieux, utilisant le référentiel de l'évaluation interne pour être au plus près des exigences réglementaires. La synthèse suivante a pu être extraite sur la réalisation des actions de ce plan :

Plan d'action Evaluation interne							
	Actions totales	Actions réalisées	Actions en cours	Actions non réalisées	% réalisées	% en cours	% non réalisées
Axe 1 : La promotion de la qualité de vie, de la santé et de l'autonomie	5	5	0	0	100%	0%	0%
Axe 2 : La personnalisation de l'accompagnement	7	7	0	0	100%	0%	0%
Axe 3 : La garantie des droits et la participation des usagers	3	2	0	1	67%	0%	33%
Axe 4 : La protection et la prévention des risques inhérents à la situation de vulnérabilité des usagers	5	3	0	2	60%	0%	40%
Axe 5 : L'ouverture de l'établissement ou du service sur son environnement	2	1	0	1	50%	0%	50%
Axe 6 : Stratégie et organisation de l'établissement ou du service	6	5	0	1	83%	0%	17%

Soit un total de 82% de réalisation.

## Axe 1 : La promotion de la qualité de vie, de la santé et de l'autonomie

**101 :** L'articulation des pratiques entre les différents intervenants internes et externes est assurée pour la réalisation du parcours de l'utilisateur. La continuité des actions menées pendant le parcours de l'utilisateur est garantie.

<b>Décision d'amélioration :</b> Systématiser les CR des réunions de module.	<b>Réalisée :</b> Mise en place du Dossier Unique de l'Usager IMAGO DU.
<b>Décision d'amélioration :</b> Description de l'accompagnement médico-social à inclure dans le futur livret d'accueil des stagiaires.	<b>Réalisée :</b> Livret d'accueil mis à jour régulièrement.
<b>Responsable :</b> Direction + Formateur référent	

**111 :** L'utilisateur bénéficie d'un cadre de vie qui facilite ses déplacements et d'une signalisation précise et adaptée à ses déficiences

<b>Décision d'amélioration :</b> Tenir compte des remarques de l'enquête de satisfaction lors des prochains travaux.	<b>Réalisée :</b> Les professionnels de la déficience visuelle sont sollicités pour les travaux.
<b>Responsable :</b> Conseil d'administration + Direction	

**112 :** L'établissement a mis en place différents modes de communication de l'information en fonction des situations de handicap du public susceptible d'être accueilli. L'utilisateur est assuré, en dehors des heures d'ouverture de l'établissement ou du service, de trouver un accueil téléphonique adapté qui lui permet de connaître les horaires d'accueil physique et téléphonique et le numéro d'appel en cas d'urgence.

<b>Décisions d'amélioration :</b> Améliorer l'adaptation des documents à la déficience visuelle. Faciliter la transmission de l'information (e-mail APSAH par étudiant, listes de diffusion par niveau), améliorer l'accessibilité en cours (tableaux numériques interactifs, synchronisation des informations en cours). Espace sécurisé de stockage des documents.	<b>Réalisée</b>
Renvoi vers le n° de portable Direction en cas d'urgence, à inclure dans le livret d'accueil.	<b>Action modifiée :</b> mise en place d'un répondeur et possibilité d'utilisation du mail.
<b>Responsable :</b> Direction + Responsable informatique	

## Axe 2 : La personnalisation de l'accompagnement

**202 :** Lors d'une visite préalable ou d'un pré-accueil, l'utilisateur est reçu par la personne désignée par l'établissement ou le service pour être informé et préparer son admission.

<b>Décision d'amélioration :</b> S'assurer que la visite de l'établissement est systématiquement proposée en amont de l'admission.	<b>Réalisée :</b> Tableau de suivi des visites et des positionnements
<b>Responsable :</b> Direction + Equipe pédagogique + Responsable admissions	

**203 :** Le livret d'accueil, la charte des droits et libertés, le règlement de fonctionnement sont remis et expliqués à l'utilisateur par une communication adaptée.

<b>Décision d'amélioration :</b> Faire un livret d'accueil adapté : numérique (Word, décriptable par synthèse vocale, mp3)	<b>Réalisée</b>
<b>Responsable :</b> Direction + Responsable qualité	



212 : Le parcours de l'utilisateur est personnalisé et réajusté de façon régulière en concertation avec lui, à partir d'une analyse pluridisciplinaire des écarts entre les objectifs initiaux et les résultats.

<b>Décision d'amélioration</b> : Applicatif à améliorer au niveau de l'accessibilité pour les DV. Déterminer qui fait quoi et le remplir régulièrement. Le rendre réellement accessible aux étudiants.	Réalisée
<b>Responsable</b> : Direction + Responsable informatique	

222 : Les attentes de l'utilisateur vis-à-vis de l'action sont recensées. Il reçoit, dès le début de l'action, les informations nécessaires pour y participer activement.

<b>Décision d'amélioration</b> : Mieux formaliser le parcours de l'utilisateur au moment de l'accueil : réception individuelle du stagiaire par l'équipe pédagogique à chaque rentrée.	Réalisée
<b>Responsable</b> : Formateurs	

227 : Les modalités d'évaluation des stages sont définies par l'établissement ou le service. L'utilisateur est associé à l'évaluation des mises en situation pratique ou des périodes en entreprise, lesquelles font l'objet d'une synthèse écrite.

<b>Décision d'amélioration</b> : Portefolio d'évaluation des stages à finaliser (dépend du ministère).	Réalisée
<b>Responsable</b> : Direction des études	

231 : L'utilisateur reçoit un bilan détaillé de son parcours de réadaptation sociale et professionnelle. Ce bilan fait partie intégrante de son projet personnalisé.

<b>Décision d'amélioration</b> : Le bilan détaillé du parcours du stagiaire est à sa disposition.	Réalisée : Restitution de la synthèse à chaque stagiaire avec la remise de son bilan.
<b>Responsable</b> : Direction + Responsable informatique	

232 : L'utilisateur, s'il le souhaite, s'adresse pendant une durée fixée par l'établissement, mais au minimum de 6 mois à l'issue de son parcours, à un référent interne capable de l'écouter et de la conseiller sur la mise en œuvre de son projet d'insertion professionnelle.

<b>Décision d'amélioration</b> : Formaliser la mise à disposition des usagers des ressources de l'IFMK, après leur parcours, pour les aider à trouver des solutions s'ils éprouvent des difficultés d'insertion liées à un environnement inadapté.	Réalisée
<b>Responsable</b> : Equipe médico-sociale + Direction des études	

### Axe 3 : La garantie des droits et la participation des usagers

301 : Les professionnels sont informés et formés au respect des droits des usagers.

<b>Décision d'amélioration</b> : Mise en place de formations respect des droits des usagers.	Réalisée
<b>Responsable</b> : Direction	

**302** : Une information appropriée est donnée à l’usager sur la possibilité de faire appel à une « personne qualifiée » en vue de l’aider à faire valoir ses droits.

<b>Décision d’amélioration</b> : Insérer la liste des « personnes qualifiées » dans le futur livret d’accueil.	<b>Réalisée</b>
<b>Responsable</b> : Direction + responsable qualité	

**313** : Les instances de représentation des usagers (CVS) sont associées à la définition et à la mise en œuvre de la politique de prévention de la maltraitance et de promotion de la bientraitance.

<b>Décision d’amélioration</b> : Mise en œuvre d’une politique de prévention de la maltraitance et promotion de la bientraitance en y associant les membres du CVS.
<b>Responsable</b> : Direction

**Axe 4 : La protection et la prévention des risques inhérents à la situation de vulnérabilité des usagers**

**403** : Les protocoles d’alerte et d’intervention qui concernent la sécurité des personnes sont communiqués aux professionnels et aux usagers sous un mode approprié.

<b>Décision d’amélioration</b> : Suggestion : enregistrement sur MP3 des consignes de sécurité.	<b>Réalisée</b> : pas d’enregistrement sur MP3 des consignes mais une présentation générale lors de l’accueil des stagiaires par le responsable sécurité de l’établissement.
<b>Responsable</b> : Direction + Responsable sécurité	

**411** : Un système de connaissance de la maltraitance est défini, mis en place et évalué.

<b>Décision d’amélioration</b> : Mise en place de formations maltraitance/bientraitance.	<b>Réalisée</b>
<b>Responsable</b> : Direction	

**412** : L’établissement a mis en place une organisation permettant : de gérer les alertes sanitaires et d’assurer une continuité des services essentiels en cas de situation de crise.

<b>Décision d’amélioration</b> : Identifier les principales crises sanitaires potentielles, formaliser les procédures de gestion des crises, les diffuser. Identifier et mettre en place un système de communication et d’évaluation de la gestion des crises.
<b>Responsable</b> : Direction + Médecin de prévention

**413** : Un système d’enregistrement des événements indésirables portant sur la santé, la sécurité et le bien-être des usagers est défini et mis en place. Les événements indésirables enregistrés font l’objet d’une analyse et d’un traitement.

<b>Décision d’amélioration</b> : Mise en place de formations maltraitance / bientraitance. Ouvrir un document de suivi des déclarations.	<b>Réalisée</b>
<b>Décision d’amélioration</b> : Nomination d’un référent bientraitance.	Action modifiée : action 413bis
<b>Responsable</b> : Direction	

**413 bis** : Les événements indésirables enregistrés font l'objet d'une analyse et d'un traitement.

<b>Décision d'amélioration</b> : Création d'une charte de la bientraitance au sein du pôle formation. Création d'un comité de la bientraitance.
<b>Responsable</b> : Direction

#### Axe 5 : L'ouverture de l'établissement ou du service sur son environnement

**501** : Les MDPH en relation avec l'établissement reçoivent chaque année un bilan des activités de l'établissement.

<b>Décision d'amélioration</b> : Publication du bilan des activités sur le site internet ou envoi par e-mail aux MDPH.
<b>Responsable</b> : Direction

**503** : En cas de difficultés rencontrées dans le parcours de l'utilisateur, l'établissement ou le service informe les acteurs contributeurs sur les éléments qui les concernent.

<b>Décision d'amélioration</b> : Mise en place d'une procédure d'alerte de la MDPH en cas de difficultés rencontrées dans le parcours du stagiaire : document à envoyer, sur quoi ? à qui ?	Réalisée
<b>Responsable</b> : Direction + Technicien administratif	

#### Axe 6 : Stratégie et organisation de l'établissement ou du service

**601** : Le projet de l'organisme gestionnaire est communiqué aux équipes professionnelles, aux usagers et aux partenaires.

<b>Décision d'amélioration</b> : Diffusion du nouveau projet associatif lorsqu'il sera finalisé.	Réalisée
<b>Responsable</b> : Conseil d'Administration + Direction	

**604** : Le projet d'établissement est adapté en fonction de la réalisation du plan d'actions et des résultats de l'évaluation de sa mise en œuvre.

<b>Décision d'amélioration</b> : Intégrer le plan d'actions de l'évaluation interne au projet d'établissement.	Réalisée
<b>Responsable</b> : Direction	

**611** : Les fonctions et missions des professionnels sont définies et actualisées  
L'intégration des nouveaux professionnels est organisée. Si nécessaire, des formations complémentaires en interne ou en externe sont prévues.  
Une politique d'accompagnement des professionnels est définie, mise en œuvre et évaluée pour lutter contre le risque d'épuisement des professionnels.

<b>Décision d'amélioration</b> : Procédures sur les tâches accomplies par les salariés à inclure dans les fiches de poste.	
<b>Décision d'amélioration</b> : Créer un livret d'accueil pour les nouveaux salariés.	Réalisée

<b>Décision d'amélioration</b> : Intégrer les salariés du CRP-IFMK aux formations ARACT.	<b>Réalisée</b> : Intégration des salariés du CRP-IFMK aux formations PRAP.
<b>Responsable</b> : Direction + DAF	

**621** : *La gestion et l'organisation de la qualité repose sur le pilotage et un engagement fort de l'équipe de direction.*

<b>Décision d'amélioration</b> : Définir une politique qualité, des personnels référents dans le projet d'établissement.	<b>Réalisée</b>
<b>Responsable</b> : Direction	

### 3.1. L'activité 2023

#### 3.1.1 *Présentation des données d'activité : variation d'activité et taux d'occupation*

Modalités de calcul des journées au regard des missions fixées par le décret du 2 octobre 2020 relatif aux missions et aux conditions d'organisation et de fonctionnement des établissements et services de préorientation et de réadaptation professionnelle pour les personnes handicapées :

#### **A/ Le décompte des personnes accueillies en file active :**

Il s'agit du nombre de personnes présentes au 31.12.2023 auquel s'ajoute toutes les personnes sorties au cours de l'année. La file active comprend donc toutes les personnes accompagnées au cours de l'année 2023 sur orientation de la CDAPH d'une MDPH.

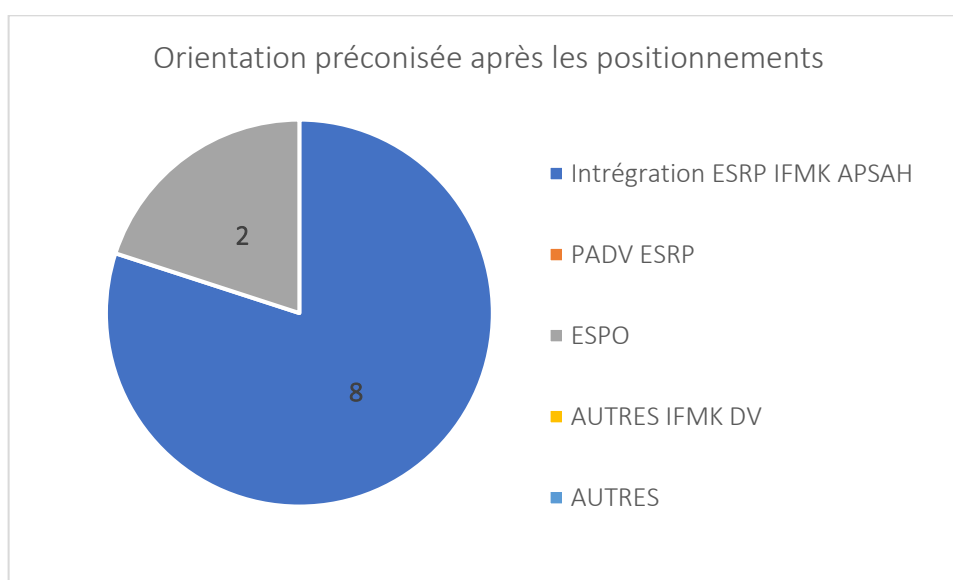
L'ESRP IFMK a accueilli 47 stagiaires en 2023.

#### **B/ Les prestations réalisées avec ou sans orientation de la CDAPH d'une MDPH :**

Il s'agit des prestations d'information, des évaluations préliminaires médico-psycho-sociales ou à caractère professionnel de courte durée (immersions ou positionnements).

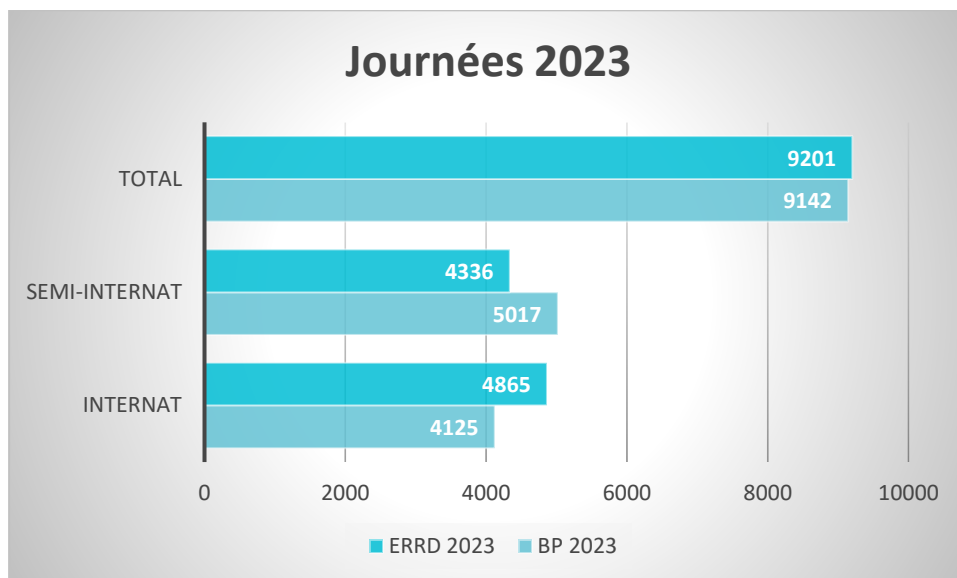
Ainsi en 2023, l'ESRP IFMK a réalisé 20 journées de positionnements, qui correspondent à 10 personnes en positionnement sur l'année 2023.

Les positionnements sont organisés sur 2 jours afin que l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire rencontre le candidat. 8 usagers ont ainsi pu intégrer l'établissement à la rentrée 2023.



Ainsi, en 2023, l'ESRP IFMK a réalisé un total de **9 201** journées, pour un prévisionnel affiché dans le budget prévisionnel 2023 de **9 142** et un prévisionnel actualisé au 30.09.2023 à **9 212** journées.

	Total
BP 2023	9 142
BP actualisé au 30.09.2023	9 212
ERRD	9 201



**Le taux d'occupation** de l'ERRD 2023 est calculé sur la base d'un nombre de journées théoriques de 13 585. Pour 2023, le taux d'occupation est ainsi de 67.73 %.

### 3.1.2 Rappel des principaux faits ayant eu un impact financier en 2023

Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) tripartite entre l'APSAH, l'Agence Régionale de Santé Nouvelle Aquitaine et le Conseil Départemental de la Haute-Vienne a été signé en date du 15 septembre 2023 pour la période 2023-2027.

Les plans pluriannuels d'investissements 2023-2027 de tous les établissements ont été approuvés par les autorités de contrôle et de tarification.

### 3.2. Présentation simplifiée du compte de résultat

#### 3.2.1. *Budget réalisé 2022 / réalisé 2023*

##### Compte de résultat simplifié en €

		Réalisé 2022 (a)	Réalisé 2023 (b)	Ecart en valeur (b)-(a)	Ecart en %
<b>Produits</b>	Groupe I	1 446 034,00	1 474 952,00	28 918,00	2,00%
	Groupe II	-	-	-	
	Groupe III	52 437,94	44 886,51	-7 551,43	-14,40%
	Total	1 498 471,94	1 519 838,51	21 366,57	1,43%
<b>Charges</b>	Groupe I	97 089,44	122 911,71	25 822,27	26,60%
	Groupe II	949 953,93	1 010 012,05	60 058,12	6,32%
	Groupe III	415 874,28	445 398,73	29 524,45	7,10%
	Total	1 462 917,65	1 578 322,49	115 404,84	7,89%
<b>Résultat</b>		35 554,29	-58 483,98	-94 038,27	

#### Explications relatives aux charges

- *Groupe I : dépenses afférentes à l'exploitation*

On observe une augmentation globale des dépenses de ce groupe en 2023 par rapport à l'année précédente notamment sur les postes énergétiques, électricité et gaz, les fournitures pédagogiques, dont le montant varie en fonction des besoins annuels (papier pour le braille par exemple) et l'hébergement. En revanche, certaines charges sont moins élevées comme les dépenses liées au système d'information pour lesquelles le contrat a été renégocié ou les prestations diverses liées au handicap visuel variables en fonction des besoins des étudiants.

- *Groupe II : dépenses afférentes au personnel*

On constate que les charges de personnel sont plus élevées en 2023 qu'en 2022 pour les raisons suivantes :

- Le recrutement des personnels en cours d'année 2022 (transcripteur adaptateur en septembre et secrétaire pédagogique en novembre) figurent en année pleine en 2023. Une formatrice a également été recrutée en septembre 2023 pour renforcer l'équipe pédagogique.

- Les revalorisations salariales liées à la conférence des métiers étaient financées sur neuf mois en 2022, elles le sont sur 12 mois en 2023.
- Les augmentations successives du SMIC et l'augmentation de la valeur du point ont contribué à majorer les dépenses de salaires en 2023.
- Une salariée a fait valoir ses droits à la retraite en 2023 ce qui a généré un coût supplémentaire d'environ 24 000 €.
- Les formations du personnel prises en charge au niveau du budget représentent plus de 12 500€ en 2023 contre 2 300 € en 2022.

S'agissant du personnel médical apparaissant en 2023, il s'agit seulement d'un reclassement par rapport à 2022 où le poste existait déjà.

En revanche, il n'y a pas eu de recours à l'intérim en 2023 et moins de contrat à durée déterminée qu'en 2022.

- *Groupe III : dépenses afférentes à la structure*

On constate une augmentation en 2023 par rapport en 2022 due essentiellement à la constitution de fonds dédiés plus importante.

On note, cependant, des dépenses d'entretien moins élevées sur cet exercice.

### Explications relatives aux produits

- *Groupe I : produits de la tarification*

Le montant de la dotation globalisée commune 2023 correspond à celui accordé par l'ARS.

La DGC a été ventilée en fonction des besoins, entre les quatre structures de l'APSAH (ESRP, ESPO, ESRP-IFMK et ESAT) dont le financement relève de l'assurance maladie, conformément au CPOM en cours.

Outre le taux de reconduction de 2,53%, des financements complémentaires pérennes ont été alloués notamment pour les revalorisations salariales liées à la conférence des métiers.

- *Groupe II : autres produits relatifs à l'exploitation*

Néant.

- *Groupe III : produits financiers et produits non encaissables*

L'écart provient de l'utilisation des fonds dédiés de 36 K€ en 2023 contre 41 K€ en 2022 qui sont repris au fur et à mesure des amortissements des biens qu'ils financent ainsi que de la baisse des transferts de charges avec moins de refacturation de personnel.



## Compte de résultat simplifié en €

		Exécutoire 2023 (a)	Réalisé 2023 (b)	Ecart en valeur (b)-(a)	Ecart en %
Produits	Groupe I	1 474 952,00	1 474 952,00	-	0,00%
	Groupe II	-	-	-	
	Groupe III	36 436,00	44 886,51	8 450,51	23,19%
	Total	1 511 388,00	1 519 838,51	8 450,51	0,56%
Charges	Groupe I	200 000,00	122 911,71	-77 088,29	-38,54%
	Groupe II	999 852,00	1 010 012,05	10 160,05	1,02%
	Groupe III	311 536,00	445 398,73	133 862,73	42,97%
	Total	1 511 388,00	1 578 322,49	66 934,49	4,43%
Résultat		-	-58 483,98	-58 483,98	

Explications relatives aux charges

Les charges réelles sont supérieures de 66 934 €, soit +4,4 %, à celles inscrites au niveau de l'EPRD.

- Groupe I : dépenses afférentes à l'exploitation

Le réalisé est moindre que le budget essentiellement en raison de dépenses d'hébergement moins élevées que prévu, celles-ci variant en fonction du nombre d'étudiants inscrits en internat.

Pour le reste, il s'agit d'achats de fournitures un peu moins élevés que ceux budgétés.

- Groupe II : dépenses afférentes au personnel

Le réalisé est légèrement supérieur à la prévision et s'explique par des formations qui ont été financées par le budget.

- Groupe III : dépenses afférentes à la structure

Le dépassement s'explique essentiellement :

- Par des travaux réalisés sur le bâtiment actuel visant à le maintenir en bon état de fonctionnement (peinture, électricité, sol)

- Par l'abondement des fonds dédiés majoritairement pour le projet de cuisine transversale interne (fiche action n°9 du CPOM)

En revanche, le renouvellement des licences informatiques est moins important que le montant budgété, celui-ci variant en fonction des années.

Concernant la dotation aux amortissements, il convient de prendre en compte, dans le montant, les amortissements dérogatoires.

### **Explications relatives aux produits**

Les produits réels sont supérieurs de 8 450,51 €, soit + 0,60 %, aux produits inscrits à l'EPRD.

- *Groupe I : produits de la tarification*

La DGC 2023 inclut un taux de reconduction de 2,53% pour faire face aux surcoûts liés à l'inflation ainsi qu'une enveloppe supplémentaire destinée au financement des revalorisations salariales en année pleine.

- *Groupe II : autres produits relatifs à l'exploitation*

Néant.

- *Groupe III : produits financiers et produits non encaissables*

L'écart provient des transferts de charges qui enregistrent divers remboursements ou participations relatifs aux stagiaires et au personnel, des remboursements de l'organisme de prévoyance dans le cadre d'arrêts maladie ainsi que des mises à disposition, notamment de l'instructeur en locomotion et de l'orthoptiste auprès de partenaires du secteur.

## **3.3. Provisions**

### ***3.3.1. Provisions pour risques et charges***

Aucune provision ne figure dans l'arrêté des comptes 2023.

### ***3.3.2. Provision pour congés payés***

Provision pour congés payés (hors charges sociales) : 62 227 €

## **3.4. Fonds dédiés**

Les fonds dédiés se définissent comme la partie des ressources dédiées par des tiers financeurs à des projets définis qui, à la clôture de l'exercice, n'a pu être utilisée conformément à l'engagement pris à leur égard.

La méthode retenue par l'association est la reprise des fonds dédiés au même rythme que l'amortissement des immobilisations financées.

Variations des fonds dédiés issus de	Variations					A la clôture de l'exercice	
	A l'ouverture de l'exercice (a)	Reports	Utilisation en cours de l'exercice (compte 7892) (b)	Engagements à réaliser sur nouvelles ressources affectées (compte 6892) (c)	Transferts (d)	Montant global (a)-(b)+(c)+(d)	Dont FD correspondant à des projets sans dépense au cours des deux derniers exercices
Fonds dédiés à l'exploitation (Transfert du compte 142000)	401 136,12		36 436,22			364 699,90	
Fonds dédiés à l'exploitation (projet)	90 920,00			144 184,03	-90 920,00	144 184,03	
<b>Total</b>	492 056,12		36 436,22	144 184,03	-90 920,00	508 883,93	-

Il convient de distinguer deux types de fonds dédiés :

- Les fonds dédiés remplaçant les provisions réglementées et fonctionnant selon le même mécanisme, à savoir la reprise des fonds au rythme des amortissements
- Les fonds dédiés affectés à des projets dont le détail figure ci-après.

Projet	Montant à l'ouverture (a)	Utilisation en cours de l'exercice (compte 7892) (b)	Variations		A la clôture de l'exercice	
			Engagements à réaliser sur nouvelles ressources affectées (compte 6892) (c)	Transferts	Montant global (a)-(b)+(c)	Dont FD correspondant à des projets sans dépense au cours des deux derniers exercices
Restructuration cuisine ESRP	90 920,00		135 000,00	- 90 920,00	135 000,00	
Aménagement ESRP-IFMK			9 184,03		9 184,03	
<b>Total</b>	90 920,00		144 184,03	- 90 920,00	144 184,03	

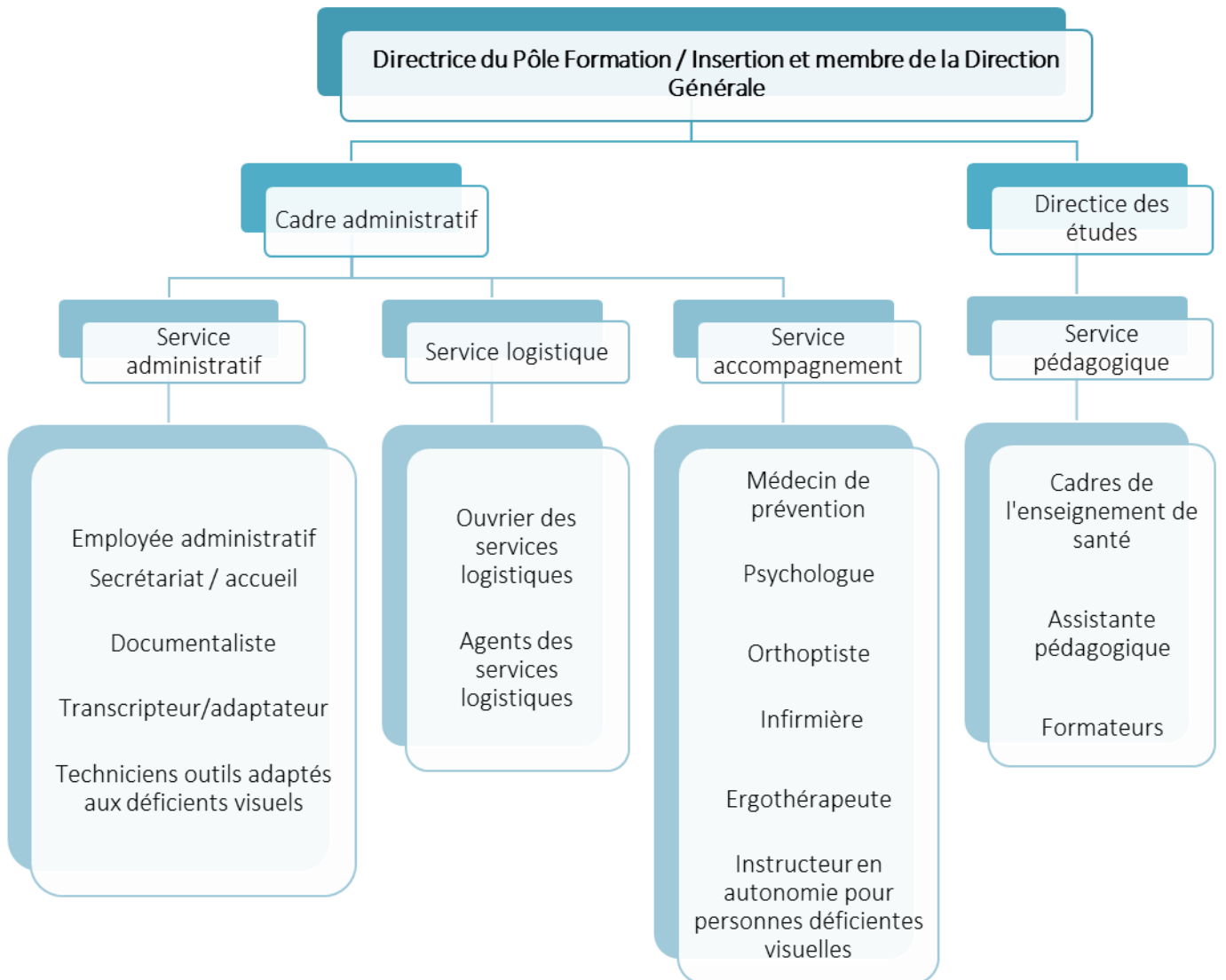
### 3.5. Investissements

Les investissements s'élevaient à 42 793,04 € pour l'exercice 2023. Ils se répartissent entre aménagements, matériel, matériel informatique et mobilier de bureau.

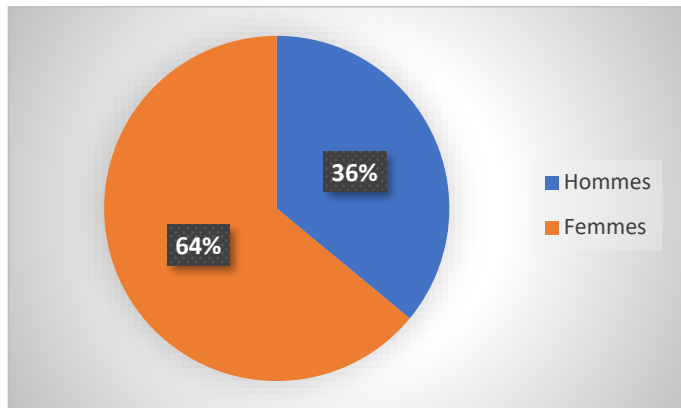
### 3.6 Ressources humaines

Les salariés de l'ESRP IFMK DV de l'APSAH représentent 25 personnes physiques et 14.90 Equivalents Temps Pleins (ETP) au 31/12/2023.

#### 3.6.1 L'organigramme de l'IFMK

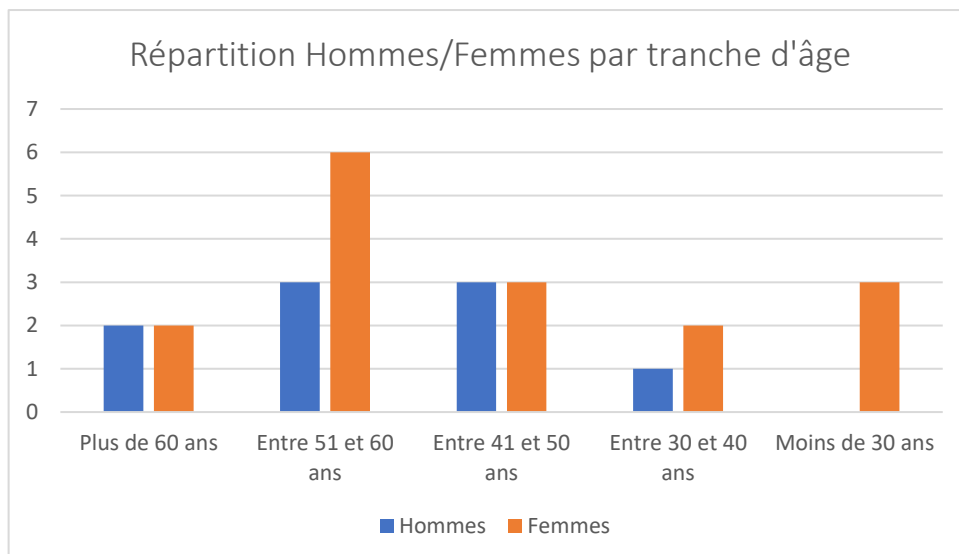
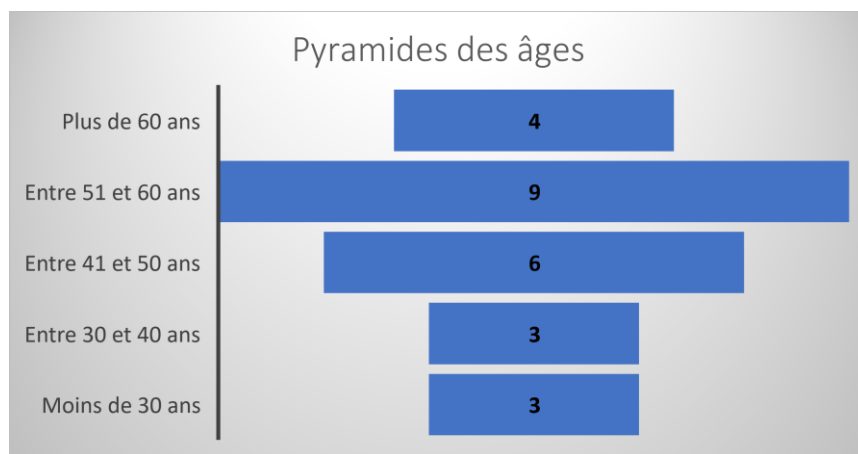


La répartition hommes/femmes



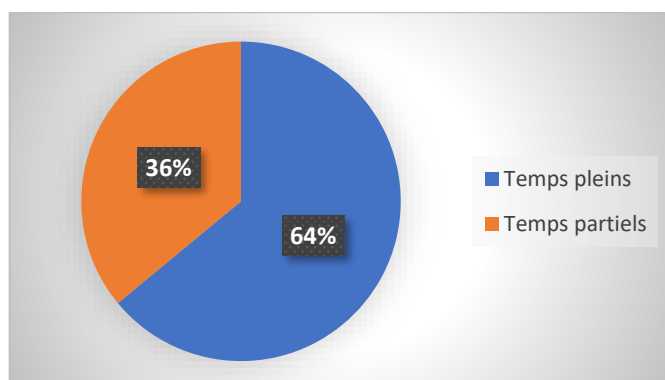
La pyramide des âges

L'âge moyen des 25 salariés en 2023 est de 49 ans.

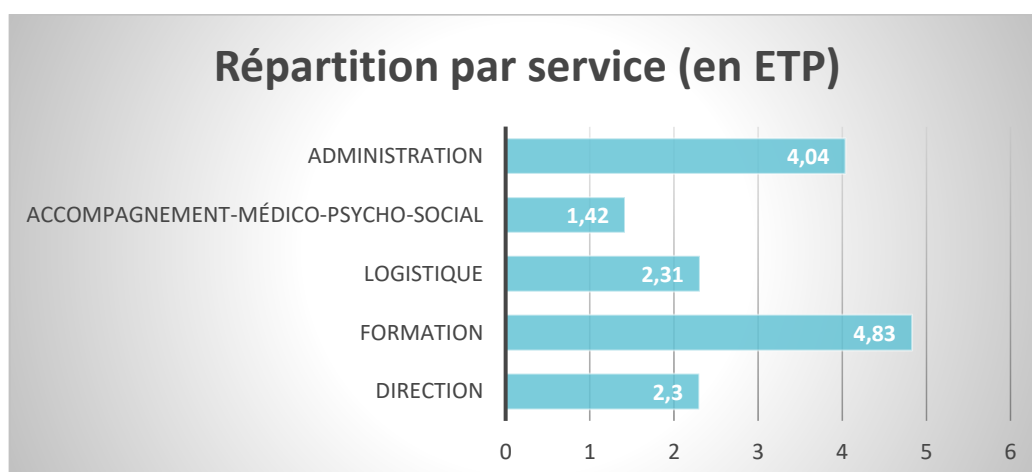


### La répartition par durée du contrat de travail

Sur 25 salariés, 16 travaillent à temps plein soit au niveau de l'ESRP IFMK soit au niveau de l'Association. 9 salariés sont à temps partiels.



### La répartition des salariés par service



### La répartition cadres/non cadres

- 7 cadres sont présents au sein de l'IFMK, représentant 4,20 ETP

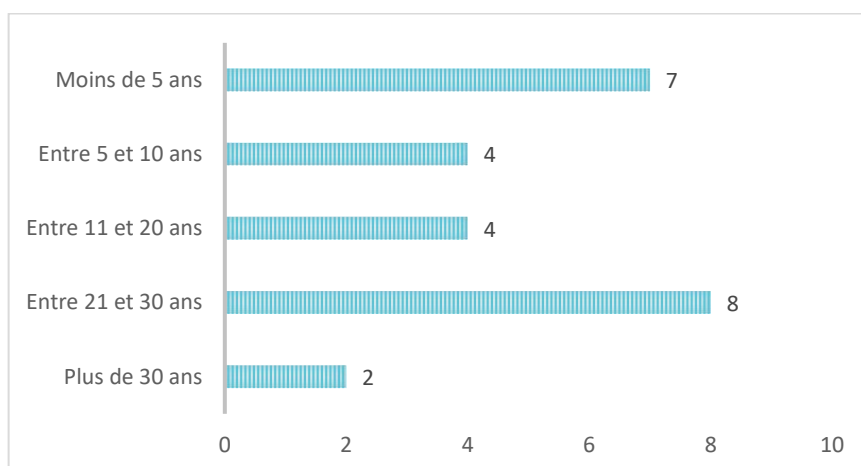
Emploi	ETP
Cadre de l'enseignement de santé	1,50
Psychologue	0,31
Cadre administratif	1,00
Adjoint de direction	1,00
Directeur général	0,30
Médecin non spécialisé	0,09

- 18 salariés sont non cadres, représentant 10,70 ETP

Emploi	ETP
Technicien administratif	2,20
Agent hôtelier	1,00
Agent de service	0,31
Formateur N2 en centre de rééducation professionnelle (ESRP)	3,23
Orthoptiste	0,12
Animateur socio-éducatif N1	0,10
Agent administratif principal	1,00
Ouvrier hautement qualifié	1,00
Rédacteur	0,70
Infirmier D.E.	0,14
Ergothérapeute	0,20
Instructeur pour l'Autonomie des personnes Déficientes Visuelles	0,70

### L'ancienneté

L'ancienneté moyenne est de 14 ans.



### Les salariés œuvrant pour la réadaptation à la fonction visuelle

#### - Médecin spécialiste ophtalmologue

Le médecin ophtalmologue est le référent du parcours de réadaptation du stagiaire. Il confirme le diagnostic basse vision et fait émerger les besoins et les attentes du stagiaire.

Il détermine la nature et le degré de la déficience, décide de l'orientation de la prise en charge en réadaptation en prescrivant un bilan orthoptique Basse Vision, en prescrivant des aides techniques et/ou en adressant le patient à un opticien Basse Vision.

Elle a réalisé les bilans de tous les nouveaux candidats en septembre 2023. Elle a réalisé également les bilans des stagiaires du Plateau Autonomie pour Déficients Visuels de l'ESRP.

## - Orthoptiste

Lors des séances d'évaluation, l'orthoptiste fait le point sur les besoins visuels et évalue les possibilités visuelles actuelles des stagiaires. L'objectif de cette évaluation est de proposer, si possible :

- un projet de rééducation
- l'utilisation d'équipements optiques : lampes, verres teintés, systèmes grossissants...

Dans la mesure où des séances de rééducation sont prescrites, l'orthoptie aide à :

- prendre conscience des capacités visuelles,
- stimuler le potentiel visuel,
- apprendre à utiliser la vision autrement,
- utiliser une aide optique lorsqu'elle est nécessaire.

L'orthoptiste est référente en évaluation et rééducation pour tous les stagiaires des établissements du Pôle Formation/Insertion.

Enfin, dans le cadre de conventions de mise à disposition à but non lucratif, elle est intervenue :

- auprès du Pôle Adrien Dany du CH Esquirol de janvier à juillet et de septembre à décembre 2023, 4 heures par mois.

## - Instructeur pour l'Autonomie des personnes Déficientes Visuelles

La locomotion :

- valorise les capacités de représentation mentale, de réflexion, de mémoire.
- objective les possibilités et les limites de chacun pour choisir ensuite les moyens d'aide et de compensation les plus appropriés.
- encourage l'adaptation aux lieux et aux situations nouvelles, la curiosité et la découverte.

La locomotion est aussi un travail de mise en confiance et de réassurance. Cette nouvelle expérience permet de se voir autrement et de se donner les moyens pour être et se sentir en sécurité. L'accompagnement dans cette démarche favorise la confiance en l'autre et en soi-même.

## - Psychologue

La psychologue réalise des entretiens d'accueil avec tous les nouveaux stagiaires. Elle assure le suivi individuel des étudiants et leur apporte les outils nécessaires pour mieux gérer leur parcours. Elle est un appui aux équipes aidant à la compréhension des pathologies et des comportements. Elle contribue au travail d'élaboration et d'ajustement du parcours des étudiants.

Elle intervient 7 heures par semaine. Elle est présente le jeudi toute la journée.



- Départ à la retraite du psychologue (0.31 ETP) le 31/03/2023. Remplacement sur le même poste et la même durée de travail.
- Départ à la retraite d'un agent administratif (1 ETP) le 30/06/2023. Embauche d'un transcripteur adaptateur en formation en 2022 (formation d'une durée de 2 ans) et augmentation du temps travail d'un agent administratif.
- Embauche d'un formateur à temps plein suite à des départs en 2020 (postes de formateurs kinés non pourvus)
- Suppression du poste technicien informatique. Les missions ont été transférées à la cellule de transcription/adaptation suite à l'embauche du transcripteur adaptateur en 2022.

### 3.6.3. Les formations

Professionnels	Thème de la formation	Nombre d'heures par salarié
Directrice des études Cadre de l'enseignement de santé	Regardons nos différences et ajustons nos comportements – Niveau 1	14 heures soit pour les deux salariés 28 heures
Cadre de l'enseignement de santé	Actualités 2023 en kinésithérapie sénologique : Évolution des connaissances et des pratiques kinésithérapiques	7 heures
Cadre administratif	Intervenant de l'évaluation des ESSMS	70 heures
Ouvrier des services logistiques Agent de service logistique Documentaliste	Recyclage SST	7 heures soit pour les 3 salariés 21 heures
Ouvrier des services logistiques	Recyclage SSIAP	14 heures
Ensemble des salariés	Formation manipulation des extincteurs	Recyclage 1 heure soit 18 heures
Transcripteur / adaptateur	Formation transcripteur/adaptateur de documents	210 heures
<b>Total</b>		<b>368 heures</b>

### 3.6.4. L'absentéisme

Nature	Nombre de salariés	Nombre de jours
Accident du travail		
Congé parental à temps complet		
Congé parental à temps partiel		
Congés sans solde		
Congé sabbatique		
Hospitalisation	1	3
Maladie	4	198
Maternité		
Paternité	1	25
Temps partiel thérapeutique AT		

Temps partiel thérapeutique maladie		
<b>Total</b>	6	226

Coût des remplacements : 28 909 € (Salaires bruts)

- **Actions mises en place pour réduire l'absentéisme**

Depuis de nombreuses années et par divers engagements pris dans le cadre d'accords collectifs conclus avec les syndicats représentatifs puis avec le Comité Social et Economique, l'APSAH a instauré une politique de prévention de l'absentéisme au travail visant tant les causes internes à l'association (ergonomie du poste, conditions de travail, stress etc.) que les causes externes (maladie, conciliation vie professionnelle/vie personnelle etc.).

En 2021, l'association s'est engagée dans une démarche formalisée sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) qui fait l'objet d'une fiche action du CPOM 2023-2027, à partir des deux constats suivants :

- Dans le cadre du projet associatif 2019-2025, un groupe de travail composé de salariés volontaires, de la direction générale et de membres du conseil d'administration de l'APSAH a été amené à s'exprimer sur six thématiques en lien avec la qualité de vie au travail :
  - Les relations au travail et le climat social
  - Le contenu du travail
  - La santé au travail
  - Les compétences et le parcours professionnel
  - L'égalité professionnelle pour tous
  - Le management participatif et l'engagement
- Pour faire face à l'évolution des missions des établissements et à l'accueil de publics présentant de nouveaux types de handicap rendant les prises en charge de plus en plus complexes, les salariés doivent faire preuve d'adaptation et d'agilité pour développer leur compétence.

Deux axes ont, ainsi, été privilégiés : le relationnel et le contenu du travail avec trois objectifs : relations au travail et climat social, contenu et organisation du travail, management participatif et engagement.

Les objectifs opérationnels suivants ont été définis :

- Développer les compétences des professionnels leur permettant de répondre de manière adaptée aux problématiques rencontrées directement ou indirectement avec les usagers
- Développer la collaboration et les échanges entre professionnels
- Développer une vision partagée de l'accompagnement au sein des établissements, nommer un référent « autodétermination ».
- Favoriser le renforcement des cultures professionnelles
- Instaurer des bonnes pratiques de travail

Les résultats à atteindre ont été fixés :

- Obtenir un niveau de motivation, de satisfaction et d'implication optimal pour les salariés afin de garantir un accompagnement performant des usagers
- Avoir une véritable culture « d'association »

Les moyens nécessaires à mettre en œuvre ont été identifiés :

- Mise en place d'un plan d'actions puis suivi des réalisations
- Formations des professionnels sur les différents types de handicap, les prises en charge...
- Développement d'un comité éthique transversal (CET) auprès de l'ensemble des professionnels
- Facilitation de la communication entre professionnels par un système d'information performant, notamment la généralisation et le perfectionnement dans l'utilisation du dossier de l'utilisateur, ainsi que l'installation d'un système d'information ressources humaines en adéquation avec les besoins permettant une gestion optimale pour tous les salariés
- Construction de grilles d'entretiens professionnels intégrant les déroulés de carrière, les compétences, la gestion du stress, les aspirations des salariés...

Les plans d'actions se mettent en place et un suivi est fait régulièrement.

- **Méthode, politique de remplacement**

Les salariés absents sont, dans la mesure du possible, remplacés par des salariés recrutés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, soit à l'issue d'une procédure de recrutement engagée par la diffusion d'une offre d'emploi en interne et en externe, soit par le recrutement d'un salarié connu de l'association pour avoir déjà effectué un remplacement.

Si cette solution ne peut être retenue (absence de candidature sur un poste), il est fait appel à l'intérim.

Afin de faciliter le remplacement en interne, l'association a mis en place un référentiel des salariés à temps partiel désirant bénéficier d'un complément d'heures. Ce référentiel est consulté lorsqu'un besoin en personnel se présente, notamment en cas de nécessité de remplacement d'un salarié absent.

Sur ces dernières années, les difficultés croissantes rencontrées en matière de recrutement ont conduit à solliciter de plus en plus l'intérim.

### **3.7 Organisation des fonctions supports**

#### ***3.7.1 Fonctions supports du pôle administratif et financier (siège social)***

La réorganisation menée au sein de l'APSAH a permis de mettre en évidence les grandes missions de l'association, à savoir la réinsertion professionnelle par la formation et la réinsertion professionnelle par le travail, autour de fonctions supports.

Dans cette approche, les établissements se sont recentrés sur leur mission médico-sociale auprès des usagers et le siège social assure une mission transversale de gestion des fonctions supports, auprès des deux autres pôles.

En d'autres termes, les pôles Formation et Travail Adapté font part de leurs besoins et de leurs préoccupations et le pôle Administratif et Financier évalue la possibilité d'y répondre dans les meilleures conditions. C'est une véritable relation de complémentarité qui s'est instaurée dans la sérénité, la confiance et la fluidité.

Cette collaboration apparaît d'autant plus importante et indispensable que les évolutions constantes de la réglementation et l'accroissement de la complexité dans bien des secteurs nécessitent un savoir et une technicité de plus en plus pointus. Les ressources humaines, la paye, le système d'information, les documents financiers sont autant de domaines qui sont devenus l'affaire de spécialistes. Dans un contexte où le risque est permanent et où la responsabilité de chacun est souvent recherchée, disposer de compétences et de savoir-faire semble indispensable et représente un atout certain pour favoriser une réactivité forte. L'ensemble des fonctions supports se doit de gagner en agilité pour faire face à l'évolution des contraintes en adoptant des techniques et des méthodes qui permettent à l'association de développer sa stratégie.

Chaque personnel apporte ainsi son expertise dans le domaine qui le concerne avec cette vision globale indispensable à la réussite d'une synergie collective sur fond de coordination et de transversalité.

Les fonctions supports peuvent être déclinées principalement en termes de :

- Ressources humaines
- Paie
- Gestion budgétaire, comptable et financière
- Achats
- Système d'information
- Communication
- Qualité
- Vie associative

Les objectifs poursuivis sont multiples et visent essentiellement à :

- Une harmonisation du fonctionnement des établissements par l'adoption de procédures communes.
- Une coordination de l'ensemble des structures.
- La réalisation d'économies d'échelle par la mutualisation des services et des achats.
- La maîtrise du développement du système d'information et de sa sécurité.
- Un contrôle interne renforcé.
- Une plus grande efficacité dans la gestion et le traitement des informations par un personnel spécialisé et recentré sur son cœur de métier.
- L'identification d'un interlocuteur unique vis-à-vis de l'extérieur (autorité de contrôle et de tarification, organismes bancaires, organismes sociaux, fournisseurs...).
- La mise en œuvre du projet associatif.
- La conduite d'études diverses : subventions, CPOM, actions de coopération, appels à projet...

Le siège social intervient dans de nombreux domaines auprès des établissements, l'objectif étant d'améliorer la qualité du travail au sein des structures et de créer une coordination générale associative pour une plus grande homogénéité des fonctionnements.

Sous son aspect, à la fois modérateur et rigoureux, il est celui qui doit apporter les solutions aux problématiques éventuelles et aux besoins recensés par sa technicité et ses compétences.

Ces principaux domaines d'intervention se déclinent comme suit :

- **Les ressources humaines (RH)**

Le service ressources humaines a pour rôle d'être le garant d'une politique de gestion et d'optimisation des ressources humaines en veillant au respect de la législation en matière de droit social.

Il accompagne la direction générale dans la stratégie retenue en matière de pilotage des ressources humaines.

Ces domaines d'intervention sont multiples ce qui implique une bonne maîtrise des connaissances et un professionnalisme accentué.

La gestion administrative des relations individuelles du travail représente une part importante des tâches qui lui incombent. En, effet, il s'agit de gérer le salarié de son embauche jusqu'à son départ en accomplissant toutes les formalités nécessaires.

Il a également pour mission la gestion administrative des relations collectives du travail avec le comité social et économique (CSE) et les représentants syndicaux ainsi que l'alimentation de la base de données économique et sociale (BDES).

Lui incombent également la rédaction et le suivi administratif des documents, tels que les accords collectifs, les décisions unilatérales de l'employeur, le règlement intérieur, le rapport social..., la veille en matière de droit social pour mettre en application les changements de la législation, l'élaboration des procédures relatives aux RH.

Toutes les enquêtes en matière sociale sont centralisées et font l'objet d'un même traitement.

Quant à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), elle reste une tâche essentielle qu'il convient de poursuivre.

Le suivi de la QVCT fait partie des missions du service avec un gestion en mode projet.

Cette fonction est essentielle pour assurer une fiabilisation et une sécurisation des processus en matière de RH.

- **La formation**

Promulguée le 6 septembre 2018, la *loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel*, communément appelée loi « Avenir professionnel », dont la plupart des mesures sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019, réforme considérablement le système de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Les mesures portant sur les différents dispositifs d'accès et d'accompagnement à la formation ont été décryptées par le service RH pour leur mise en application en interne. S'agissant d'un sujet en mouvance, la veille est renforcée et devient une affaire de spécialiste.

Ainsi, le siège est devenu le référent en matière de compte personnel de formation (CPF) auprès de tous les salariés pour la création, l'accès, les formations, la mobilisation, l'alimentation... ainsi que pour les autres dispositifs.

Il a dans ses attributions l'organisation et le suivi du plan de développement des compétences de l'ensemble des structures.

Cela va de la réalisation du document déposé auprès de l'opérateur de compétences, l'OPCO Santé, à partir des éléments transmis par les établissements, à la gestion financière en passant par l'élaboration du calendrier et le suivi de l'enchaînement des tâches.

Le calendrier, notamment les délais pour la présentation au CSE et les tableaux préparatoires sont établis par le service RH.

Le suivi du plan, tant d'un point de vue de la réalisation des formations que d'un point de vue financier, est également centralisé.

Cette centralisation permet une réelle optimisation du plan de développement des compétences car elle permet d'agir à la fois sur le nombre de formations réalisées et sur la prise en charge par l'OPCO. Un point est régulièrement fait, de manière à anticiper les désistements de formation et les remplacer par d'autres. Le siège procède au montage des dossiers de prise en charge et de remboursement et en assure le suivi.

Sur ce sujet complexe de la formation, le siège est l'interlocuteur privilégié de l'OPCO en externe et des salariés en interne.

- **Le juridique**

La gestion des aspects juridiques en matière de droit social, droit des associations ou autre relève de la compétence du siège : élaboration des courriers, relations avec les cabinets de conseils, suivi administratif des sanctions disciplinaires, rédaction des statuts...

A ce titre, il se doit d'effectuer une veille juridique et de tenir informés les établissements de la législation en vigueur.

- **La paie**

La paie de tous les salariés est réalisée au niveau du siège, ce qui représente environ cent-soixante-dix bulletins en moyenne par mois. Les bulletins des usagers de la gestion commerciale de l'ESAT sont élaborés dans l'établissement.

L'évolution permanente de la législation et des dispositifs politiques complexifie la réalisation de la paie qui requiert des connaissances très pointues. La veille juridique est indispensable pour rester performant. La relation entre le service RH et le service paie est primordiale pour assurer un traitement efficace d'un point de vue juridique et technique.

Le métier a fortement évolué et nécessite la gestion d'une complexité croissante. L'automatisation de certaines tâches, par la mise en place de la DSN (déclaration sociale nominative) notamment, a eu pour conséquence de modifier les tâches du service paie. Aujourd'hui, il s'agit moins de faire que de paramétrer, contrôler et analyser, ce qui implique de connaître les objectifs, les contraintes et les règles à respecter. Là encore, c'est devenu une affaire de spécialistes.

Des tableaux de bord ont été mis en place entre le siège et les établissements pour la transmission des éléments variables de la paie (primes, avantages en nature, repas, congés...) ainsi que des procédures pour donner un cadre rigoureux.

- **La comptabilité**

Le siège est garant de la régularité et de la sincérité des comptes et que ceux-ci donnent une image fidèle du résultat des opérations effectuées et du patrimoine de l'association.

La comptabilité de toutes les structures composant l'association est centralisée au niveau du siège, de l'enregistrement quotidien à l'établissement des comptes annuels.

Concernant la gestion commerciale de l'ESAT, la comptabilité est tenue dans l'établissement du fait des impératifs liés à la facturation, aux livraisons et d'une manière générale à l'activité. En revanche, les états de fin d'année sont assurés par le siège.

Ce sont donc huit dossiers comptables qui sont traités au quotidien (saisie, règlement, pointage, lettrage...), dix dossiers qui font l'objet d'un arrêté annuel (bilan et compte de résultat) et un dossier de consolidation des comptes annuels qui est réalisé (bilan, compte de résultat, annexe).

Les budgets prévisionnels et les comptes administratifs ainsi que les états prévisionnels des recettes et des dépenses (EPRD) et les états réalisés des recettes et des dépenses (ERRD) sont établis par le siège en concertation avec les directrices des pôles Formation et Travail Adapté, au regard des besoins de leurs structures. Il en est de même pour tous les rapports financiers et rapports budgétaires.

Dans tout dossier, appel à projet, recrutement, réorganisation d'un service, investissement, etc., le chiffrage est systématiquement effectué par le siège hormis en ce qui concerne les contrats de la gestion commerciale de l'ESAT.

- **Le contrôle de gestion**

Le siège exerce un contrôle permanent sur la gestion des établissements en effectuant des suivis budgétaires mensuels. Il est le garant de la bonne exécution des budgets dans la limite des enveloppes attribuées par les financeurs.

Les contrôles sont également réalisés sous forme de sondage sur site : contrôle de caisse, contrôle de l'inventaire des immobilisations, ...

Des tableaux de bord ont été créés notamment concernant les consommations sur certains postes, telles que les matières énergétiques ou l'utilisation des copieurs par exemple, pour effectuer une analyse et un comparatif sur deux voire trois années, afin de détecter d'éventuels dysfonctionnements et d'y remédier rapidement.

L'objectif est de donner une visibilité sur l'exécution budgétaire afin de faciliter les prises de décision stratégique par la dirigeance et la gouvernance. Il s'agit d'être efficient en obtenant des résultats par une optimisation des moyens employés.

- **Les investissements**

Le siège a en charge la réalisation des plans pluriannuels d'investissements (PPI) de toutes les structures.

Les besoins sont recensés dans les établissements suivant une ligne directrice donnée par le siège et l'analyse de la faisabilité est menée conjointement.

Le siège intervient également dans les grands projets d'investissement en réalisant les plans de financement.

C'est à lui d'évaluer la capacité de réalisation en fonction des éléments financiers qu'il a analysés et de fixer les limites en collaboration avec l'administrateur trésorier.

- **La finance**

La gestion financière de l'association relève exclusivement du siège qui en est le garant.

S'agissant de la trésorerie, celle-ci est centralisée ce qui signifie qu'aucun établissement n'a directement accès à un compte bancaire. Tous les paiements sont exécutés par le siège et les établissements ne disposent d'aucune prérogative en la matière.

La sécurité est renforcée par cette séparation des tâches puisque le demandeur (l'établissement) n'est pas le payeur (siège). Au niveau du payeur, la demande est effectuée par les comptables alors que la validation est assurée par la directrice administrative et financière.

Les éventuels placements sont également du ressort de cette dernière et font l'objet d'une concertation obligatoire avec l'administrateur trésorier. Les supports de placement choisis sont systématiquement à capital garanti et mobilisables sur du court terme.

Le siège demeure l'interlocuteur unique des partenaires bancaires tant pour la gestion courante, que pour la gestion des éventuels placements ou pour les demandes de financement.

Les tableaux de l'EPRD et de l'ERRD intègrent désormais des notions financières jusqu'alors méconnues et peu, voire pas, utilisées dans le secteur médico-social, tels que la capacité d'autofinancement ou les ratios financiers. Cette évolution accentue la nécessité d'avoir des personnels ayant la compétence pour gérer ces analyses.

- **Les achats**

L'objectif poursuivi est une gestion plus rationnelle des achats en harmonisant les pratiques des établissements en matière de fournisseurs, produits, voire méthodes de travail.

Cela sous-entend la reconnaissance d'une mutualisation qui ne peut être efficace qu'après un diagnostic de l'existant, des réunions d'échange et de concertation sur la conduite à tenir et les objectifs à atteindre.

Tous les établissements sont concernés et le siège apparaît comme l'élément conducteur et fédérateur.

Le contexte économique actuel est propice aux mutualisations qui ont pour finalité, outre l'harmonisation des pratiques, des économies d'échelle.

Le siège a adopté cette démarche et inscrit son développement dans une démarche RSE, responsable et de qualité. Cette conception mêle performances économiques et respect des valeurs sociales et environnementales. Ces critères sont intégrés dans tous les cahiers des charges qui sont émis.

Il s'agit de mener une politique d'achat intelligent avec des processus opérationnels répondant aux critères définis.

- **L'informatique**

Face à la complexité des technologies et à leur vitesse d'évolution, posséder un service informatique structuré, compétent et à la pointe de l'information est indispensable et incontournable.

L'organisation étant très dépendante du système informatique, une attention particulière doit être portée en matière de sécurité en envisageant les risques inhérents aux matériels utilisés, aux informations stockées et à leur manipulation.

La fonction est un tout qui ne peut s'analyser site par site ou établissement par établissement mais bien dans sa globalité. La mise en place et le suivi de l'architecture système, l'administration du réseau, la sécurité, la maintenance, le site internet, nécessitent une transversalité et des compétences bien spécifiques.



Il appartient au siège de pouvoir répondre aux attentes des utilisateurs en assurant une continuité de service mais en édictant des règles strictes permettant de répondre aux normes de confidentialité sans mettre en péril le système.

L'informatique est un vaste domaine qui regroupe de nombreuses spécialisations qu'il est difficile de couvrir en intégralité. C'est pourquoi, certaines tâches sont externalisées, comme la gestion du réseau qui a été confiée à un opérateur, et font l'objet d'un contrat de service.

- **Le système d'information (SI)**

Le système d'information est un élément fondamental dans la structure car il permet de collecter, stocker, traiter et diffuser toutes les informations qui permettent à l'association d'être efficace et de se développer. Un de ses rôles essentiels est de maîtriser l'entropie, c'est-à-dire la tendance au désordre, dans le déroulement du processus de croissance de l'organisation.

La relation étroite qui existe entre système d'information et système informatique n'est pas une relation d'identité mais une relation de type offre et demande puisque le SI s'appuie sur l'informatique qui lui met à disposition les outils.

Ainsi, il appartient au siège d'établir le schéma directeur du système d'information qui doit, en fonction des principales orientations de l'association, permettre le développement des usages du SI et des technologies numériques associées. Il s'agit de définir les axes d'évolution du SI en cohérence avec la stratégie déterminée par la direction générale et le président, de définir des priorités et de planifier les réalisations. L'objectif est de parvenir à un alignement stratégique du SI avec la stratégie de l'association.

L'amélioration de la communication interne et externe est un des axes du projet associatif, fruit des échanges entre les différents protagonistes ayant participé (salariés, administrateurs, adhérents et usagers).

Le plan de communication est élaboré au niveau du siège et fait l'objet d'un suivi, en collaboration avec la commission communication, composée d'administrateurs, de la direction générale et de salariés, qui donne les orientations. Il comporte notamment les moyens de communications à développer (réseaux sociaux, site internet, journal, plaquette, livrets d'accueil...), les cibles pour une meilleure visibilité, accessibilité et transparence.

Le siège assure ainsi le lien entre administrateurs, salariés, usagers, favorisant l'unité de ses composants et le lien avec les partenaires extérieurs.

- **La conduite d'études diverses**

A l'heure des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM), des actions de coopération, des appels à projet et à candidature, le siège assure un rôle de coordination dans leur mise en œuvre (synthèse, rédaction, suivi).

De même, les demandes de subvention font partie de ses attributions : montage des dossiers, justificatifs financiers, règles d'utilisation des fonds...

- **La vie associative**

Le siège assure tout ce qui a trait à l'administration de l'association : convocations du conseil d'administration, de l'assemblée générale, rédaction des procès-verbaux, élections, rédaction du projet associatif, ...

### 3.7.2. CPOM et mutualisations

Le CPOM tripartite entre l'ARS Nouvelle Aquitaine, le Conseil Départemental de la Haute-Vienne et l'APSAH a été signé le 15 septembre 2023 et porte sur la période 2023-2027.

Il intègre 11 fiches actions réparties selon 4 axes :

- Virage inclusif, restructuration et transformation de l'offre médico-sociale
- Approche populationnelle
- Réponse accompagnée pour tous
- Maintien d'une gestion performante et d'un management de qualité

Avec le regroupement des fonctions supports au niveau du siège (ressources humaines, comptabilité, finances, gestion, achats, système d'information, communication), la mutualisation et l'harmonisation sont effectives dans des domaines variés.

Le CPOM 2023-2027 comporte un certain nombre de fiches actions transversales qui conduisent à développer les mutualisations.

On peut en citer trois :

- La fiche action 9 visant à créer une offre de restauration intégrée
- La fiche action 10 ayant pour objet de développer une politique globale des achats selon les principes de la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises)
- La fiche action 11 relative à la QVCT

S'agissant de la politique globale des achats, elle a commencé dès 2013 en identifiant les postes de dépenses communs aux établissements les plus significatifs par leur montant, notamment les flux énergétiques. En 2017, l'APSAH a fait le choix d'adhérer à la centrale de référencement UNADERE. Outre des gains financiers non négligeables, cette collaboration a permis un enrichissement sur le plan technique par les échanges et les conseils apportés.

En 2020 et 2021, avec la crise sanitaire, la mutualisation a joué pleinement son rôle notamment pour l'achat des masques, produits d'entretien et autres matériels nécessaires.

D'autres enjeux sont apparus depuis 2022 avec des réglementations qui évoluent (loi Egalim et décret tertiaire) et une explosion des coûts qui rend difficile la maîtrise budgétaire.

### 3.8 Orientations 2023 : résultat et affectation

Résultat comptable (déficit) :	- 58 483,98 €
Incidence congés payés :	+ 5 095,00 €
Résultat 2022 à incorporer	+ 53 758,44 €
	<hr/>
Résultat administratif corrigé à affecter :	+ 369,46 €

Le résultat administratif de l'exercice 2023 se solde par un excédent de 369,46 € qu'il est proposé d'affecter en report à nouveau excédentaire sous contrôle des tiers financeurs, pour le financement de formations.

La variation de la provision pour congés payés sera affectée au compte 116200 – Dépenses non opposables aux tiers financeurs – dépenses pour congés payés.