L'ÉCHO CAP 2028

BILAN DE LA PREMIÈRE ANNÉE

ACPPA Groupe

2024 en rétrospective, 2025 en perspective

CAP 2028, UN PROJET ASSOCIATIF QUI RÉPOND AUX MUTATIONS DU SECTEUR MÉDICO-SOCIAL

En 2024, notre secteur médico-social a fait face à des enjeux majeurs : une demande croissante d'accompagnement des personnes âgées, des contraintes budgétaires persistantes et une évolution réglementaire de plus en plus complexe. Ces défis ont mis à l'épreuve la résilience de nos équipes, tout en renforçant notre détermination à réinventer nos pratiques au service de nos résidents et de nos professionnels.

Au sein de notre Groupe Associatif, cet engagement se reflète dans notre Projet CAP 2028, qui repose sur deux axes essentiels : la Qualité de Vie des Résidents (QVR) et la Qualité de Vie et Conditions de Travail des équipes (QVCT). Ces valeurs fondamentales sont plus que jamais au cœur de notre action et guident chacune de nos initiatives.

L'année 2024 a été marquée par des projets concrets qui illustrent notre volonté de nous adapter. La construction de la Résidence Les Jasmins à Bron et du Pôle gérontologique Paul-Henri CHAPUY à Vaulx-en-Velin sont des choix menés pour réinventer l'accueil et le bien-être des personnes âgées, tout en intégrant des solutions innovantes. Ces projets ne se limitent pas à des constructions modernes, ils incarnent une vision globale de la gérontologie, alliant progrès technologique, environnement adapté et approche humaine. Ils témoignent également de notre responsabilité sociale (RSO), tournée vers les enjeux sociétaux et écologiques du secteur.

Les évolutions organisationnelles de 2024, menées dans le cadre de notre nouveau projet gérontologique « AEGIS », comme le déploiement des infirmières de nuit et la création d'une équipe gériatrique d'appui, illustrent notre capacité à anticiper les besoins futurs du secteur gérontologique.

Ces avancées, ainsi que nos projets en cours, n'auraient pas été possibles sans la confiance et le soutien précieux de nos partenaires : les Agences Régionales de Santé, les Conseils départementaux, les municipalités, ainsi que nos mécènes et partenaires locaux. Nous leur adressons nos plus sincères remerciements pour leur engagement.

2025 s'annonce sous de nouveaux auspices. Nous poursuivrons avec détermination notre feuille de route CAP 2028, tout en restant fidèles à nos missions :

- offrir à nos résidents, nos bénéficiaires, leurs proches aidants, un accompagnement de qualité, respectueux de leur dignité.
- Proposer à nos équipes des conditions de travail favorisant leur épanouissement. En alliant innovation, humanisme et écologie, nous sommes convaincus que l'avenir du secteur médico-social sera porteur de progrès et de solutions durables.



Brigitte COMTE, Présidente du Groupe ACPPA
Pierre-Yves GUIAVARCH, Directeur Général du Groupe ACPPA

Sommaire

1 2024 en rétrospective, 2025 en perspective

Par le Dr Brigitte Comte, Présidente du Groupe ACPPA,
et Pierre-Yves Guiavarch, Directeur Général du Groupe ACPPA p.4

2 Bilan de nos engagements 2024

AGIR POUR UN ACCOMPAGNEMENT HUMAIN ET SOLIDAIRE !

- L'Accompagnement des Personnes Âgées p.4
- Les Ressources Humaines et la Formation p.7
- La Qualité et les Risques p.10
- Le Territoire p.12
- Le Patrimoine p.14
- Les Outils et le Numérique p.16
- La Responsabilité Sociétale des Organisations p.18
- La Communication p.21

3 Conclusion

Rejoignez l'aventure CAP 2028 ! p.23

AXE 1

Accompagnement de la personne âgée

« Garantir un soutien personnalisé et bienveillant tout au long du parcours et contribuer à valoriser la place des aînés dans notre société »



OBJECTIFS CAP 2028 :

- Intégrer et évaluer les besoins des personnes âgées
- Renforcer et valoriser la place des aidants
- Diversifier les modes d'accompagnement
- Favoriser le questionnement des pratiques

Bilan 2024 : un élan structurant

L'année 2024 marque le lancement concret du **nouveau Projet Gérontologique** du Groupe ACPPA baptisé « AEGIS », au cœur de notre engagement pour une prise en charge globale et personnalisée des aînés. Ce premier exercice a permis de poser des bases solides pour répondre aux enjeux du vieillissement tout en valorisant l'expertise de nos équipes et le recrutement de nouvelles forces vives au sein de la Direction Médicale.

Structuration et innovation : une dynamique collective

Les **équipes gériatriques d'appui** ont été renforcées afin de mieux accompagner les établissements, que ce soit par le biais de conseils ou de renforts ponctuels. Ce soutien vise à améliorer la réactivité et l'efficacité des équipes sur le terrain, contribuant à une meilleure organisation des soins.

Un virage technologique ambitieux a également été amorcé, avec le déploiement progressif de la **télé-coordination et de la télé-expertise**, ainsi que les premières expérimentations en **télémédecine psychiatrique** sous l'impulsion du Docteur Alexis Lepetit, psychiatre gériatre. Ces outils offrent une réponse innovante aux défis des pénuries médicales et permettent une prise de décision optimisée en cas de situations critiques.

Recrutement et attractivité : des solutions adaptées aux territoires

Face aux défis croissants liés au recrutement, des approches régionales innovantes ont été mises en place en 2024. Les équipes mutualisées et les dispositifs comme les IDE de Nuit sur la Métropole Lyonnaise affichent des résultats prometteurs.

Découvrez les dispositifs des IDE DE NUIT

Un nouveau projet intitulé « **PEP's : Pépinières de cadres de santé** » a été mis en place pour renforcer l'attractivité et la fidélisation des talents. Ce programme intègre désormais les cadres de santé en tant que mentors, s'inscrivant dans une dynamique de transmission et de développement des compétences.

Bien-être et personnalisation : au plus près des besoins des résidents

Grâce à une meilleure collecte des besoins dès la préadmission et à la réévaluation régulière des **Projets Personnalisés d'Accompagnement (PPA)**, nos équipes veillent à offrir un suivi adapté et en phase avec l'évolution des attentes des résidents.
Un groupe de travail conjoint avec la Direction des Opérations a permis d'harmoniser les pratiques entre établissements, renforçant ainsi la cohérence et la qualité des prises en soins tout en répondant aux spécificités territoriales.



Éthique et engagement : une démarche responsable

Un nouveau comité d'éthique a été créé en 2024 pour accompagner les équipes dans la prise de décisions complexes. Composé d'experts externes, il constitue un espace d'échange et de concertation, témoignant de notre engagement pour des pratiques transparentes et responsables.

Par ailleurs, plusieurs autres initiatives ont été développées :

- **Prévention du risque suicidaire et amélioration de la prise en charge de la douleur** en fin de vie.
- **Gestion des urgences** en EHPAD et renforcement des démarches palliatives.
- Mise en place d'une **politique de restauration** accessible, avec un accent particulier sur la lutte contre la dénutrition.

Témoignage du Dr Alexis Lepetit, psychiatre gériatre

Partenariat avec les aidants familiaux

Reconnaissant le rôle clé des aidants familiaux, nous allons renforcer leur soutien à travers des actions locales et le développement de partenariats nationaux.

PERSPECTIVES 2025 : UNE DYNAMIQUE D'INNOVATION ET D'ACCOMPAGNEMENT GLOBAL

Intégration des Interventions Non Médicamenteuses (INM) dans l'approche globale des résidents

En lien avec le CCASA (Comité Culture Animation & Soins Adaptés) nous allons renforcer l'intégration des Interventions Non Médicamenteuses dans l'accompagnement des résidents. Cette démarche s'inscrit dans une volonté de promouvoir une vision holistique de l'accompagnement, valorisant le soin par la relation et les approches personnalisées.

Renforcement des partenariats

Nous poursuivrons le développement de collaborations régionales et nationales autour de problématiques ciblées, notamment :

- La prise en charge des maladies neurodégénératives telles que **la maladie de Parkinson et la démence à corps de Lewy.**
- La mise en œuvre d'actions spécifiques pour lutter contre la dénutrition des résidents.

Déploiement d'actions de sensibilisation et de formation

Afin de favoriser l'échange et la montée en compétence des équipes, un cycle de webinaires thématiques sera organisé en 2025. Ces sessions aborderont des sujets métiers fondamentaux comme les pratiques en INM, la prévention de la dénutrition, et les soins palliatifs.

Suivi et évaluation des impacts des projets personnalisés d'accompagnement (PPA)

Une analyse approfondie des données issues des PPA réalisés en 2024 permettra d'évaluer leur impact sur la satisfaction et la qualité de vie des résidents, avec l'objectif d'optimiser encore davantage cette démarche.





AXE 2

Ressources Humaines & Formation

« Donner du sens à nos missions, s'engager pour l'attractivité, la fidélisation et l'amélioration des conditions de travail au sein de nos établissements et services »

OBJECTIFS CAP 2028 :

- **Soutenir les établissements dans le recrutement**
- **Transformer la formation interne**
- **Travailler sur les parcours et l'évolution professionnelle**
- **Nourrir le sens du travail dans une volonté d'innovation sociale**

Bilan 2024 : valoriser, former, s'épanouir : « une dynamique RH au service de nos talents ! »

Nous poursuivons notre engagement à faire de notre Groupe Associatif un cadre de travail épanouissant, attractif et tourné vers l'avenir.

Une formation interne en pleine évolution

La formation interne évolue à l'ACPPA avec l'élaboration d'un nouveau schéma directeur pour la période 2025-2028. Cette feuille de route vise à renforcer la montée en compétences de nos équipes et à mieux répondre aux enjeux des métiers du prendre soin.

La professionnalisation au cœur de nos actions

En 2024, le Groupe ACPPA lançait le programme "Motivés !", une initiative portée par la Direction des Ressources Humaines, en lien avec Les 2 Rives, conçue pour soutenir le développement professionnel de nos collaborateurs. Ce programme incarne notre volonté d'accompagner et valoriser nos salariés en leur offrant l'opportunité de valider leurs acquis de l'expérience (VAE) pour obtenir leur diplôme d'aide-soignant.

Au programme du parcours « Motivés ! » :

- Un accompagnement sur mesure, adapté aux besoins de chaque professionnel avec des formations spécifiques.
- Un soutien constant de nos équipes d'encadrement, pour libérer du temps, écouter et répondre aux interrogations
- Des ressources concrètes pour faciliter l'apprentissage : un ordinateur personnel, un coaching individualisé, et des travaux de groupe pour favoriser l'apprentissage collectif.

Avec le projet Motivés, nous avons facilité l'accès à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) pour les aides-soignants diplômés. Cette initiative illustre notre volonté d'accompagner la progression professionnelle de nos collaborateurs et de valoriser les parcours internes.

Découvrez le programme « Motivés ! » et les premiers témoignages.

CHIFFRES CLÉS :

Mars 2024 : **345 Auxiliaires de vie en CDI** au lancement du projet.

Nb de recrutements **Auxiliaires de vie** en CDI : **67 embauches en 2024 avec clause obligation de formation en VAE.**

55 auxiliaires de vie ont commencé en 2024 le **parcours VAE ASD Motivés** avec les 2 Rives.



Un engagement renforcé pour la Qualité de Vie et des Conditions de Travail

Faire de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) de ses salariés un des socles de CAP 2028.
Depuis 2022, la mise en place d'un baromètre QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail) permet d'évaluer régulièrement l'environnement professionnel de nos équipes au travers de 10 thématiques QVCT :

- L'ambiance (relations de travail, relations sociales)
- La culture de l'entreprise et ses valeurs
- L'intérêt du travail
- Les conditions de travail
- La sécurité et la prévention
- Le degré d'autonomie et de responsabilisation
- Une reconnaissance et une valorisation du travail effectué

Un diagnostic qui nous aide à identifier les parcours professionnels, les leviers d'amélioration et à renforcer le sens au travail.

Maintenir un bon niveau de satisfaction des équipes !

Chaque année, la réalisation d'une **enquête de satisfaction** auprès des salariés, par un tiers externe de confiance, constitue également un temps institutionnel important pour renforcer la QVCT. En recueillant les retours et perceptions, ces données alimentent directement notre baromètre QVCT, nous permettant d'adapter nos actions et d'instaurer des initiatives concrètes en faveur du bien-être au travail.

Sur l'enquête auprès du Personnel réalisée en 2024 par WEDOXA, l'évaluation de la QVCT par les salariés intérrogés fait ressortir 3 thématiques prioritaires :

- Santé et Bien-être au travail (43% des salariés)
- Organisation et Conditions de travail (31% des salariés)
- Communication et Cohésion (18% des salariés)

La structuration des parcours professionnels et du recrutement.

Afin d'optimiser la gestion des carrières et des rémunérations au sein du Groupe, un Comité des Emplois et des Rémunérations (CER) a été créé pour accompagner les parcours professionnels et le développement des compétences des collaborateurs *(formations, adaptation des fiches de fonction à l'évolution des métiers, valorisation des expertises métiers, cartographie des emplois…).*

En 2024, le Groupe ACPPA a également renforcé son engagement en faveur du recrutement, de la fidélisation et du développement des compétences. L'optimisation de l'outil Septeo (anciennement We Recruit) et la formation continue des utilisateurs ont permis de structurer une véritable communauté de recruteurs. Des kits recrutement ont été mis en place pour outiller les établissements, et des Copils Recrutement ont vu le jour pour animer cette dynamique localement. L'accompagnement des nouveaux collaborateurs a également été une priorité, avec l'animation d'un réseau de tuteurs et une présence renforcée sur les salons professionnels.

En parallèle, des Rencontres Métiers et des Forums RH ont permis d'accompagner les professionnels dans leur montée en compétences.

Toutes ces actions se traduisent par des résultats concrets : 2659 collaborateurs formés, 3,5 % de la masse salariale investie dans la formation et une satisfaction globale des salariés à 7,4/10.

Avec 177 alternants sur l'année et 46 % d'embauches en CDI ou CDD après alternance, ces initiatives confirment notre volonté de faire du Groupe ACPPA un employeur engagé et attractif.

PERSPECTIVES 2025 :

RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT ET STRUCTURER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

En 2025, le Groupe ACPPA poursuivra ses actions en faveur **d'une gestion des ressources humaines** toujours plus structurée et adaptée aux enjeux du secteur. La poursuite de la collaboration avec Les 2 Rives permettra la mise en place de la VAE Renforcée, permettant aux professionnels d'évoluer plus efficacement grâce à un accompagnement optimisé.

La structuration des parcours professionnels sera au cœur de notre démarche, avec un accent particulier sur l'amélioration de l'insertion et la montée en compétences des équipes.

La valorisation des dispositifs de formation sera également une priorité, afin d'encourager l'évolution des collaborateurs et de répondre aux défis du recrutement.

Enfin, le déploiement d'un **nouveau logiciel SIRH** viendra moderniser et fluidifier la gestion des ressources humaines, optimisant ainsi le suivi des carrières et le pilotage RH au sein du Groupe.

AXE 3

Qualité – Risques

« Renforcer la culture de l'évaluation,
lutter contre la maltraitance, promouvoir la bientraitance »



OBJECTIFS CAP 2028 :

- **Maintenir et diffuser une culture Qualité-Risques partagée à l'ACPPA**
- **Simplifier et développer les dispositifs Qualité-Risques**
- **Prévenir et lutter contre la maltraitance et promouvoir la bientraitance**

Bilan 2024 : évaluation, prévention et bientraitance : un engagement collectif !

L'ensemble des actions réalisées en 2024 s'inscrivent dans une dynamique d'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques avec pour objectif de pérenniser une culture qualité forte afin d'assurer un accompagnement bientraitant et sécurisé pour tous.

Renforcement de la culture qualité

Les formations en gestion des risques et bientraitance dispensées tout au long de l'année ont permis d'ancrer une culture qualité commune dans l'ensemble de nos établissements. Ces initiatives ont sensibilisé les équipes terrains aux enjeux de la qualité et de la prévention des risques, favorisant ainsi une approche proactive et responsable (déploiement AGEVAL et progression du nombre de déclarations FEI).

Amélioration de la gestion documentaire

Dans une démarche de simplification et d'optimisation, nous avons entrepris une refonte des outils documentaires. La mise en place d'une Gestion Documentaire (GED) et l'actualisation du Manuel Qualité-Risques constituent des avancées qui facilitent l'accès aux informations et fondamentaux métiers et améliorent la gestion des processus internes.

Engagement confirmé par les évaluations HAS

Les résultats obtenus lors des évaluations de la Haute Autorité de Santé (HAS) dans nos établissements attestent de notre engagement et de la qualité de nos pratiques. Avec un score de 97%, nous consolidons nos efforts en matière de qualité et poursuivons nos actions pour maintenir ce niveau d'exigence.



Sensibilisation et prévention des risques : maltraitance tolérance zéro !

Au sein du Groupe ACPPA, le principe de « maltraitance tolérance zéro ! » est un engagement moral et éthique à protéger les personnes vulnérables contre toute forme de maltraitance, et à promouvoir leur bien-être, leur sécurité et leur dignité. Un pilier essentiel de nos pratiques qui aspirent à être justes, équitables et respectueuses des droits de chacun.

Dans le cadre de CAP 2028, un plan de lutte et de prévention contre la maltraitance et les violences a été travaillé en groupe pluridisciplinaire et formalisé dès 2023 avec la diffusion de procédures et affichages. Puis un dispositif de recueil et de traitement des alertes spécifiques a été déployé dans un premier temps sur plusieurs sites pilotes avec une harmonisation au sein du Groupe en 2024.

En savoir plus sur notre politique Maltraitance tolérance zéro !

Des webinaires thématiques ainsi que la réalisation de cartographies des risques de maltraitance ont contribué à renforcer la vigilance et l'implication des équipes. Ces actions permettent d'anticiper les situations à risque et de garantir une amélioration continue de nos pratiques.

PERSPECTIVES 2025 :

À l'horizon 2025, l'ACPPA s'engage à **renforcer et à diffuser une culture de Qualité-Risques partagée au sein de l'organisation.** Cette démarche vise à impliquer l'ensemble des professionnels et la Gouvernance dans une dynamique d'amélioration continue, en mettant l'accent sur la sécurité et la qualité des soins et l'éthique dans les pratiques. La promotion de cette culture commune vise une prise en charge optimale et sécurisée, tout en favorisant la transparence et la communication au sein des équipes.

Parallèlement, nous poursuivrons **la simplification et le développement des dispositifs de Qualité-Risques** pour les rendre plus accessibles et compréhensibles pour tous les acteurs impliqués, afin de faciliter leur diffusion. Cette simplification passera par la mise en place d'outils innovants dont l'IA et adaptés aux besoins des utilisateurs, ainsi que par la formation continue des équipes.

Enfin, nous mettons un point d'honneur **à prévenir et à lutter contre toutes les formes de maltraitance, tout en promouvant la bientraitance.** Nos dispositifs de veille et de signalement se renforcent pour détecter et traiter rapidement toute situation de maltraitance.

AXE 4

Territoire

« Apporter une réponse aux besoins médico-sociaux dans une logique partenariale avec les acteurs territoriaux »

OBJECTIFS CAP 2028 :

- **Assurer une continuité du parcours du domicile à l'EHPAD**
- **Renforcer les partenariats territoriaux**
- **Développer l'innovation territoriale**



Bilan 2024

Consolidation de notre présence et engagement local

Dans le cadre de notre Projet Associatif, nous avons consolidé notre présence locale en 2024 à travers plusieurs initiatives qui renforcent notre ancrage dans les territoires et améliorent la prise en charge des personnes âgées.

Partenariats territoriaux et projets innovants

Le Groupe ACPPA a engagé de nouveaux partenariats pour répondre aux besoins médico-sociaux des personnes âgées. Nous avons notamment renforcé l'accompagnement à domicile, en ligne avec les priorités des politiques publiques, en mettant en œuvre des dispositifs innovants comme les **Centres de Ressources Territoriaux (CRT)**. 4 CRT portés par le Groupe sur le territoire national (Villefranche sur Saône, Bron, Paris, Lyon 3e), permettent une meilleure coordination des soins et un accompagnement personnalisé, pour que les personnes âgées aient la possibilité de vivre chez elles plus longtemps.

Le CRT de Bron a permis en 2024, grâce à une collaboration renforcée avec les acteurs locaux, d'identifier et de répondre aux besoins spécifiques de 65 seniors, tout en améliorant la formation et le soutien des professionnels de santé locaux.

En savoir plus sur les centres de Ressources Territoriaux (CRT)

Un autre dispositif novateur est **l'EHPAD hors les murs** à Paris (Péan, 13e arrondissement) intégré en CRT depuis décembre 2024. Ce dispositif permet de rendre accessibles les soins et technologies d'un EHPAD à domicile, facilitant le maintien à domicile des personnes âgées dépendantes et réduisant les risques de rupture de parcours.

Régionalisation des opérations et diagnostic territorial

En 2024, la régionalisation de la Direction des Opérations a permis une meilleure prise en compte des spécificités de chaque territoire. Des **diagnostics territoriaux approfondis** sont réalisés, permettant d'adapter notre approche à la réalité locale, avec une réponse plus ciblée aux besoins des bénéficiaires et de l'attractivité professionnelle de nos résidences et services.

Développement des partenariats culturels et sociaux

Le **CCASA** (nouveau Comité Culture Animation & Soins Adaptés) a été initié en 2024 pour structurer la politique de vie sociale du Groupe, en coordonnant des projets d'envergure, notamment les **Olympiades des Aînés**. Ce projet a favorisé les échanges intergénérationnels et dynamisé la vie locale, en partenariat avec des sportifs de haut niveau, des clubs sportifs et des collectivités. Ces initiatives soutiennent non seulement le bien-être des résidents, mais aussi l'implication des communautés locales dans les projets gérontologiques ou encore la QVCT de nos salariés en lien avec l'actualité !

Visibilité territoriale et projets de développement

Nous avons renforcé notre visibilité à travers une nouvelle campagnes de notoriété et développé des projets de reprise des établissements **La Dimerie** à Chaponost, **Maurice Villatte** à Coulanges la Vineuse. Ces projets témoignent de notre expertise gérontologique et de notre capacité à répondre aux besoins des territoires.



PROJETS POUR 2025

- **Ouverture de 3 nouveaux établissements** sur les communes de Bron (69), Vaulx en Velin (69), et Provins (77), un projet de reprise en gestion d'une résidence à Caluire et Cuire (69).
- **La transformation de nos maisons en Tiers-lieux,** ouverts sur l'extérieur pour renforcer la mixité et les échanges avec les territoires
- **Nouvelle dynamique pour nos SSIAD** (Services de Soins Infirmiers à Domicile) avec l'obtention de nouvelles places, soit un total de 470 places à l'échelle du Groupe.

AXE 5

Patrimoine

« Faire de nos bâtis un cadre bienveillant pour l'accompagnement de nos aînés et des conditions de travail de nos équipes »



OBJECTIFS CAP 2028 :

- **Organiser un plan d'entretien et de rénovation des établissements**
- **Définir une stratégie immobilière**
- **Élaborer et diffuser un référentiel cadre de vie**

Bilan 2024 : des fondations solides !

Le Patrimoine a été au cœur des priorités du Groupe en 2024, avec des avancées notables qui s'inscrivent dans une démarche de pérennisation et d'amélioration continue de notre parc immobilier.

Ces réalisations témoignent de notre engagement à préserver et valoriser nos infrastructures tout en le modernisant. Elles traduisent également notre volonté de bâtir un cadre de vie durable comme un outil majeur d'amélioration de l'accompagnement de la personne âgée et des conditions de travail des salariés.

État des lieux des infrastructures

En 2024, nous avons poursuivi l'état des lieux des structures de notre parc immobilier. Un travail rigoureux d'analyse réalisé par l'équipe de la Direction patrimoine, en lien avec les Directeurs, avec la réalisation d'un état des lieux complet. Ce diagnostic, qui couvre à ce jour **33 % de nos sites**. Il inclut notamment des audits techniques et énergétiques approfondis, pour nous permettre de mieux évaluer les besoins spécifiques de nos établissements.

Mise en place d'un plan de maintenance 2025-2029

Pour assurer la durabilité de nos établissements, un **plan de maintenance couvrant la période 2025-2029** a été initié. Ce plan vise à garantir un entretien systématique et régulier des bâtiments, en anticipant les besoins pour éviter des interventions coûteuses et imprévues à l'avenir. L'objectif est de mettre en place une maintenance préventive et planifiée plutôt qu'une maintenance curative.

Mise en œuvre de la transition énergétique en adéquation avec le décret tertiaire

« Connaître et identifier les données patrimoniales du Groupe ACPPA pour une gestion plus responsable ». Sur le volet énergétique, avec une première échéance en 2030, où les établissements devront **diminuer de 40% les consommations énergétiques,** le Groupe ACPPA bénéficie de l'expertise d'un Conseiller en Transition Energétique et Ecologique en Santé, depuis décembre 2022.
Notre Groupe ambitionne de déployer, à moyen terme, une stratégie énergétique opérationnelle. En 2024, a permis la collecte de données énergétiques clés, notamment grâce à la réalisation d'audits réglementaires et à l'accompagnement des CTE sur l'ensemble de nos établissements : **100% des établissements couverts en 2024.**

Témoignage Alexis Baudin, Conseiller en Transition Énergique et Écologique du Cape ACPPA

Priorisation des projets et mobilisation des financements

Un travail méthodique a également permis de coter et prioriser les dossiers patrimoniaux stratégiques, afin d'identifier les projets les plus urgents et porteurs de valeur pour nos résidents. Parallèlement, des efforts conséquents ont été déployés pour mobiliser des subventions et des Plans d'Aide à l'Investissement (PAI), soutenant ainsi la concrétisation de projets ambitieux.

Amélioration du cadre de vie : réduction des chambres doubles

Dans une volonté d'améliorer le confort et l'intimité de nos résidents, nous avons amorcé la **réduction des chambres doubles,** avec un objectif ambitieux de réduire leur proportion de **50 % d'ici 2026** (une idée récompensée sur la Journée IDAY par les salariés en 2021).

Rédaction d'un référentiel cadre de vie

Enfin, pour guider nos futurs projets immobiliers, un **référentiel cadre de vie** est en cours de rédaction par un Comité de pilotage dédié (experts établissements et siège). Ce document servira de feuille de route pour garantir que nos établissements répondent à des standards de qualité communs au Groupe, tout en étant adaptées aux besoins évolutifs de nos résidents et en laissant une latitude d'application en fonction des spécificités territoriales.

PERSPECTIVES 2025 :

- **Trois projets d'ouvertures d'établissements :** Les Jasmins à Bron (69), le Pôle Gérontologique Paul-Henri CHAPUY à Vaulx-en-Velin (69), et la Table Ronde à Provins (77).
- **Poursuivre l'état des lieux des structures** de notre parc immobilier.
- **Diffuser un référentiel cadre de vie** pour tous les projets immobiliers (rénovation, reconstruction, création).
- **Consolider la stratégie Maintenance** (recueil des données, harmonisation, communication, projection d'investissement, renouvellement)



AXE 7

Outils & Numérique

« Faire du numérique un outil incontournable de lien entre les Générations mais aussi d'amélioration de l'accès aux soins »



OBJECTIFS CAP 2028 :

- **Faciliter l'échange d'information avec les acteurs de la filière et l'ensemble des parties prenantes**
- **Améliorer la performance de nos outils métiers**
- **Assurer la prise en main rapide et la formation continue des équipes**
- **Créer une instance annuelle de pilotage**

Bilan 2024 : avancées et innovations numériques

En 2024, le projet CAP 2028 a franchi des étapes significatives dans l'intégration du numérique au service des soins et des équipes. Ces initiatives ont permis d'améliorer l'efficacité opérationnelle et la qualité des services offerts aux usagers.

Comité de Pilotage dédié (COPIL)

Dès le lancement de CAP 2028, un Comité de Pilotage dédié aux sujets SI a été instauré pour superviser et orienter les initiatives numériques. Composé d'experts multidisciplinaires, ce comité joue un rôle de régulateur dans l'atteinte de nos objectifs, notamment en renforçant l'intégration du numérique dans la prise en charge des personnes âgées et en consolidant la collaboration au sein des équipes.

Dématérialisation des processus administratifs

La dématérialisation des factures est désormais pleinement opérationnelle, marquant une avancée vers une gestion plus efficace et écologique des documents administratifs. Cette initiative, issue des propositions de l'IDAY pour le Projet Associatif CAP 2028, se traduit par des économies notables en papier, encre et frais postaux, tout en simplifiant le système d'archivage. Les bons de commande seront prochainement intégrés à ce processus grâce à des outils adaptés facilitant leur traitement et suivi.

Dossier Médical Partagé (DMP)

Le déploiement du Dossier Médical Partagé (DMP) a connu une progression significative, **avec plus de 7 816 documents déposés à ce jour.** Cette avancée favorise une meilleure coordination des soins et un accès simplifié aux informations médicales pour les professionnels de santé.



Formations sur l'Intelligence Artificielle Générative (IA)

En décembre 2024, le Groupe ACPPA a adopté une charte des bonnes pratiques de l'Intelligence Artificielle, encadrant l'utilisation éthique et responsable de l'IA. Cette démarche reflète notre volonté de mettre la technologie au service de l'humain, en respectant la dignité, les droits et la confidentialité des parties prenantes. Des formations sur l'IA ont été initiées en 2024 et se poursuivront en 2025, préparant nos équipes aux défis à venir. Le déploiement progressif de la solution Microsoft M365 Copilot a débuté fin 2024.

Choix du Nouveau Dossier Usager Informatisé (DUI)

Un comité a été constitué pour sélectionner le nouveau prestataire du Dossier Usager Informatisé. Ce comité travaille activement à identifier la solution la plus adaptée aux besoins des utilisateurs, en tenant compte des retours d'expérience et des exigences de sécurité.

En savoir plus : « L'IA et métiers du médico social ».

Autres projets et initiatives

- Lancement du nouvel outil Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) le 1er janvier 2025.
- Intégration du domicile dans le projet ESMS Numérique.
- Finalisation et évaluation du déploiement des tablettes pour les IDE.
- Mise en place du Plan de Reprise d'Activité Informatique pour assurer la continuité des services en cas d'incident majeur.
- Migration du logiciel de Gestion des évènements indésirables vers Ageval.
- Développement de la télémédecine

PERSPECTIVES 2025 :

En 2025, nous prévoyons de **renforcer nos initiatives numériques en mettant l'accent sur la formation à l'Intelligence Artificielle** pour les membres d'encadrement des établissements et services du Groupe.

Nous accompagnerons également **la mise en place des services socles de communication en matière de soins,** conformément à la Doctrine du numérique en santé 2025, qui vise à améliorer l'interopérabilité et la sécurité des systèmes d'information en santé.

Ces actions s'inscrivent dans la continuité de nos efforts pour **faire du numérique un outil incontournable de lien entre les générations et d'amélioration de l'accès aux soins.**



OBJECTIFS CAP 2028 :

- Définir une stratégie Groupe
- Coordonner le pilotage de la RSO
- Évaluer notre impact sociétal et nos actions

AXE 8

La Responsabilité Sociétale des Organisations

Bilan 2024 : Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSO)

En 2024, le Groupe ACPPA a affirmé son engagement envers une Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSO) structurée et alignée avec les principes de CAP 2028. Ce premier bilan retrace les réalisations majeures, les initiatives concrètes et souligne les perspectives à venir.

Un comité dédié à la RSO

La création d'un comité de pilotage RSO en 2024 a permis d'établir une gouvernance sur le sujet. Composé d'experts issus des établissements et du siège, ce comité joue un rôle de coordination et de recensement des initiatives. Quatre thématiques prioritaires ont été développées : la restauration durable, l'hygiène éco-responsable, l'innovation sociale et la transition énergétique.

Restauration : lutter contre le gaspillage alimentaire

En 2024, la lutte contre le gaspillage alimentaire a été renforcée avec des résultats tangibles :

- **98 tonnes de produits sauvés** dans nos établissements, contribuant à la réduction des émissions de gaz à effet de serre.
- Un partenariat stratégique avec **Atypique**, valorisant des fruits et légumes "hors normes", certifiés Bio ou HVE, pour soutenir les producteurs français.
- Sensibilisation des équipes et adaptation des pratiques pour réduire les déchets alimentaires.

Hygiène : favoriser des produits éco-responsables

Le Groupe ACPPA a poursuivi son engagement pour une gestion responsable des ressources :

- **70 % des produits d'hygiène éco-certifiés**, grâce à notre collaboration avec PAREDES.
- Expérimentation de nouvelles solutions de nettoyage, incluant des conditionnements réduisant les volumes d'utilisation.
- Déploiement d'actions pour réduire l'impact environnemental lié aux produits consommables.

Innovation sociale : renforcer nos valeurs humaines

L'année 2024 a été marquée par plusieurs actions significatives :

- Lancement d'une **campagne de recrutement** ciblée en Auvergne-Rhône-Alpes, pour accompagner notre marque employeur et s'engager dans des actions de job dating afin de sensibiliser les plus jeunes aux métiers du prendre soin.
- **Augmentation de 8 %** de la satisfaction salariée, selon notre dernière enquête interne.
- Actions de prévention des risques psychosociaux et d'amélioration du bien-être au travail.
- Participation à la **Charte des 1 000 entreprises sur le Territoire de la Métropole de Lyon**, promouvant l'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi.

Un Goûter Presque Parfait 2024 - le film

En savoir plus : une restauration éco-responsable dans nos maisons





Transition énergétique :

Vers une réduction de 40 % des consommations énergétiques d'ici 2030
Depuis 2022, un Conseiller en Transition Énergétique et Écologique en Santé accompagne le Groupe dans cette ambition. Les réalisations 2024 incluent :

- **100 % des établissements audités** pour évaluer leurs performances énergétiques.
- L'étude et l'implémentation d'un logiciel de suivi des consommations, visant à cibler les sites les plus énergivores.
- L'adoption de critères d'achat écoresponsables dans les processus de commande.
- Une sensibilisation accrue des équipes aux défis liés à la transition écologique.

Auto-diagnostic RSO : une base pour les actions futures

En 2024, un auto-diagnostic a été structuré pour aider nos établissements à se familiariser avec l'ensemble des enjeux RSO. Ce diagnostic permettra d'identifier les forces et faiblesses en matière de RSO. Parmi les actions prioritaires, la gestion des biodéchets a été amorcée, pour réduire les déchets non valorisables.

LES CHIFFRES-CLÉS DE LA RSO DANS LE SECTEUR MÉDICO-SOCIAL EN 2025

78 % des établissements adoptent des pratiques éco-responsables (+12 % en 3 ans).

52 % des structures réduisent activement leur gaspillage alimentaire.

60 % des appels d'offres incluent des critères sociaux et éthiques.

PERSPECTIVES 2025 : UN ÉLAN RENFORCÉ

- **Charte Groupe RSO :** en cours de rédaction, cette charte formalisera nos engagements pour guider les actions futures.
- **Référentiel Hôtelier :** uniformiser les pratiques au sein des établissements, en intégrant durabilité et qualité.
- **Une Journée thématique RSO :** prévue pour sensibiliser, mobiliser et favoriser le dialogue autour des enjeux sociétaux dont la mobilité durable.

AXE 8

Communication



OBJECTIFS CAP 2028 :

- Décloisonner la communication pour améliorer l'expérience usagers/professionnels
- Renforcer le lien de confiance
- Former nos équipes aux enjeux de la communication positive et responsable
- Nourrir le sentiment d'appartenance et faire de nos salariés « des ambassadeurs »

Bilan 2024 : agilité, créativité et transversalité

Avec la création d'un nouveau Comité de Pilotage (COPIL) spécifique à la communication mis en place en janvier 2024, des experts pluridisciplinaires (établissements, Résidom, Pôle Formation Santé et siège) ont travaillé ensemble dans une vision transversale et partagée pour répondre aux objectifs fixés de CAP 2028.

Harmonisation des pratiques et des outils :

Un travail collectif par le COPIL Communication a permis de renforcer la cohérence dans les actions de promotion et de commercialisation, tout en réaffirmant notre image institutionnelle d'un Groupe Associatif porté par des valeurs. Dans ce cadre, un onglet d'outil de pilotage « Communication-Commercialisation-RSO » a été intégré dans le modèle de revues de processus des établissements et services du Groupe.

Transparence et dialogue avec les parties prenantes :

La participation active des membres du Comité de Direction aux instances CVS (Conseil de Vie Sociale) en établissement témoigne de notre volonté d'écoute et de dialogue permanent. Ces actions ont permis de consolider la confiance et répondre de manière adaptée aux attentes de nos différents interlocuteurs.

Modernisation et inclusion à travers la refonte du site internet :

Le lancement du projet de refonte de notre site internet marque un tournant dans notre stratégie de modernisation et de visibilité digitale. Conçu pour être entièrement accessible, notre futur portail web reflétera notre engagement envers l'inclusion et le soutien aux personnes vulnérables. Il offrira une expérience utilisateur améliorée, avec un objectif de mise en ligne pour la fin 2025 !

Valorisation de la marque employeur :

Le déploiement d'actions autour de la marque employeur est resté un axe central en 2024, en étroite collaboration avec la Direction des Ressources Humaines. Parmi les initiatives phares, la création de la campagne « Retrouver le Sourire et Aider, Soigner Simplement », avec Colette sur les ondes pour en assurer la promotion…

Les actions menées cette année traduisent une volonté de renouveau et de transformation, portée par un engagement collectif. Le travail collaboratif entre les entités du Groupe ACPPA reflète pleinement notre ambition d'inclu-sion, de dialogue et d'amélioration continue, en harmonie avec nos valeurs associatives.

Lauréats des Olympiades des Aînés

PERSPECTIVES 2025 :

COMMUNICATION POSITIVE, RESPONSABLE ET ENGAGÉE !

En 2025, nous orientons nos objectifs autour de 4 enjeux communicationnels.

- **Former nos équipes aux enjeux de la communication positive et responsable**
  En 2025, place à l'innovation ! Avec l'expertise du Pôle Formation Santé, nous lancerons des formations innovantes, conçues pour accompagner nos collaborateurs vers des pratiques à la fois modernes et éthiques.
- **Lancement de la campagne « Salariés Ambassadeurs » du Groupe**
  Nos collaborateurs sont les premiers porte-parole de nos valeurs et de notre vision associative. En 2025, nous déploierons une campagne spécifique « Salariés Ambassadeurs relayée par notre nouveau Podcast les Liens Qui Soignent, lancé en janvier 2025.
- **Lancement du nouveau site internet**
  2025 sera l'année du lancement de notre nouveau site interne, conçu comme un espace collaboratif et inclusif. Ce portail offrira une visibilité renforcée sur nos parcours, avec une expérience utilisateur fluide et intuitive. Transparence et innovation seront au rendez-vous, notamment grâce aux enquêtes de satisfaction et aux indicateurs partagés avec notre partenaire Wedoxa.
- **L'intelligence artificielle au service de nos missions**
  L'intelligence artificielle ouvre un nouvel horizon pour nos métiers. En 2025, nous déployons des solutions pour enrichir nos outils internes et optimiser nos processus. Avec une charte des bonnes pratiques autour de l'Intelligence artificielle générative adoptée en décembre 2024 et des formations en cours pour nos cadres, nous abordons ce virage technologique avec enthousiasme et détermination !

Ces quatre axes, résolument tournés vers l'avenir, témoignent de notre engagement à bâtir une communication authentique, valorisant nos talents, soutenue par des formations et des outils numériques à la hauteur des défis de demain !

Conclusion

REJOIGNEZ L'AVENTURE CAP 2028 !

Suivez notre actualité !

Soyez acteurs du changement et contribuez à nos engagements !

Découvrez les avancées de CAP 2028

Suivez nos actualités sur le blog du Groupe ACPPA

Découvrez en image le bilan de la première année de notre Projet Associatif CAP 2028

Vous voulez vous engager en tant que mécène ou partenaire et soutenir des actions concrètes au service du Grand-Âge ?

Contactez la Direction Communication et RSO du Groupe ACPPA
communication@acppa.fr



L'ÉCHO CAP 2028

Groupe ACPPA
7 Chemin du Gareizin
69340 Francheville

Tél : 04.72.16.30.70
contact@acppa.fr
www.groupe-acppa.fr