

TRA- CER

ENSEMBLE

ACPPA
Groupe

LE
CHEMIN DU
BIEN
VEILLIR

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2022
DU GROUPE ASSOCIATIF ACPPA



UN
**GROUPE
ASSOCIATIF**
FORT
DE **40 ANS**
D'EXPÉRIENCE

1
**Notre
raison
d'être**

- 4 | Regards croisés
- 6 | Qui sommes-nous ?
Notre vocation
Nos valeurs
La Gouvernance
Nos métiers
- 8 | Chiffres clés 2022
- 9 | Quelques temps
forts 2022



2 La Qualité, une priorité du Groupe ACPPA

Qualité d'écoute

- 14 | Une relation de confiance et de transparence
- 15 | La parole de nos représentants des familles
- 16 | Zoom sur le Conseil de la Vie Sociale
- 18 | Se mobiliser pour nos professionnels

Qualité des accompagnements

- 22 | Assurer des soins de qualité en proximité
- 24 | Restauration et hébergement alliant plaisir et confort
- 26 | Soutenir les personnes qui souhaitent rester à domicile
- 30 | Renforcer la place du numérique dans la prise en charge de la personne âgée
- 32 | Maintenir la qualité des achats dans un contexte d'instabilité économique
- 34 | La culture Qualité-Risques, un socle fondamental

Qualité de vie

- 38 | Penser l'habitat des séniors pour maintenant et pour demain
- 42 | Garantir la QVCT de toutes nos équipes
- 44 | Engagements et vie sociale au cœur de nos métiers

Qualité des synergies

- 49 | L'attractivité des métiers un défi que l'on relève !
- 52 | La communication, maillon essentiel et levier d'engagement
- 54 | S'adapter, innover... Le Pôle Formation Santé se réinvente !

3 Rapport financier

- 57 | Mot du trésorier



Regards croisés

UN MODÈLE ASSOCIATIF RÉSILIENT EN 2022 FACE AUX DÉFIS DE NOTRE SECTEUR

Au cours de l'année 2022, notre Groupe associatif a su s'adapter aux tensions de notre secteur, au premier rang desquelles : l'attractivité de nos métiers. Une attractivité vitale qui suscite chaque année de belles vocations et de belles carrières au sein de notre association, mais qui reste insuffisante au regard des besoins importants de nos établissements en personnels soignants et en ressources médicales.

L'année 2022 ne s'est pas dessinée comme celle du retour à la normale, mais comme le début d'une période de mutations où les défis ont été multidimensionnels pour tous les acteurs de la gérontologie. Les conséquences sociétales de la pandémie, l'émergence d'une inflation hors norme, les enjeux médiatiques autour de la bienveillance et les dérives financières questionnent les modèles de gestion. Plus que jamais notre Groupe associatif affirme son attachement à un modèle de gestion social, solidaire, humaniste et non lucratif.

« Ce rapport d'activité témoigne de notre cohésion et de notre capacité de travail collectif, de l'implication de chacun de nos directeurs d'établissements et de services ».

Il met en lumière l'engagement et la bienveillance de nos collaborateurs qui chaque jour se consacrent sur le terrain au bien-être de nos aînés. Il conforte notre confiance dans l'expertise de nos professionnels du Siège et dans la robustesse des projets structurants que nous avons pu mener avec le soutien constant de nos Tutelles, Agences Régionales de Santé et Conseils départementaux.

D'importants chantiers de rénovation et d'extension de nos établissements sont lancés, de nouvelles plateformes gérontologiques de territoire se dessinent sous l'impulsion de nos professionnels, des projets digitaux accompagnent le virage numérique de nos établissements. Notre Pôle Formation Santé déploie avec succès son plan stratégique au bénéfice des professionnels des secteurs sanitaires et du médico-social. Nous développons par ailleurs des coopérations pour renforcer la qualité de vie et des conditions au travail en associant les professionnels à des projets d'innovation sociale... Voici toute notre actualité 2022 !

Autant de marqueurs positifs qui traduisent l'agilité et la créativité de nos équipes dans un environnement en pleine mutation. La proximité territoriale, les organisations que nous voulons faire progresser, soutiennent un objectif simple : améliorer notre réponse aux besoins de nos aînés, progresser ensemble vers toujours plus de « qualité » ... Qualité d'écoute, qualité de présence, qualité de soins.

L'actualité sociale centrée sur les retraites nous rappelle aussi à la sensibilité de nos concitoyens aux enjeux du Grand-Âge et au vieillissement inéluctable de la population française.

Il nous revient, avec le soutien de nos Tutelles et de toutes les parties prenantes, d'anticiper les besoins de demain tout en répondant aux attentes d'aujourd'hui. A court terme, notre mission consiste à renforcer le lien de confiance avec le grand public, prendre soin des résidents et des bénéficiaires, favoriser l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs, donner envie, en particulier aux jeunes, de travailler dans l'accompagnement de la personne âgée dans un environnement accueillant et bienveillant.

Pour cela, nous continuerons à nous appuyer sur notre culture associative et notre socle de valeurs fondamentales pour nous mettre à la hauteur des nouvelles attentes.

« Une vision claire pour l'avenir de notre Groupe Associatif ACPPA »

En 2022 la réflexion pour la mise en place de notre Nouveau Projet Associatif a été conduite sous un mode collaboratif à l'échelle de l'ensemble des entités du groupe associatif ACPPA. Le chemin parcouru ensemble au cours de ces derniers mois guidera l'avenir de l'ACPPA pour les cinq années à venir.

Nous avons travaillé une feuille de route précise qui guidera nos orientations de manière ambitieuse et réaliste. Elle se veut un outil structurant, dans la poursuite de la modernisation de notre organisation, face aux exigences du secteur du prendre soin et de la personne âgée. En ce sens, l'exercice 2022 s'est inscrit dans la continuité, tout en étant l'amorce de ce nouveau virage.

« En mai 2023, à l'occasion du 40^{ème} anniversaire du Groupe ACPPA nous lancerons officiellement notre plan stratégique « CAP 2028 ». Cette source d'énergie collective sera partagée avec l'ensemble de nos salariés et nos partenaires ».

Nous sommes fiers d'affirmer que nos équipes ont été en mesure, encore une fois cette année, de faire honneur à leur mission première, celle de répondre avec efficacité à l'accompagnement de nos aînés en résidence ou à domicile. L'évolution favorable de l'activité, le montant inégalé des investissements et enfin les résultats de l'association traduisent l'implication de nos professionnels. Nous les remercions chaleureusement.

Fidèles à notre philosophie associative, nous continuerons d'agir en gestionnaire responsable des financements versés par la collectivité et l'intégralité des excédents sera réinvesti au profit de l'amélioration de la qualité de vie des résidents et au profit de la qualité de vie au travail de nos collaborateurs.

Merci aux membres de notre Conseil d'Administration, dont l'engagement nous permet d'amorcer sereinement notre nouveau plan stratégique « CAP 2028 ». Le Groupe ACPPA doit se doter d'une vision claire pour l'avenir, une vision dont le déploiement s'appuie sur des fondations extrêmement solides, des valeurs historiques et un socle associatif qui fait notre spécificité.

Merci également aux membres du Comité de Direction pleinement engagés dans cette nouvelle vision.

Sur la foi de cet effort collectif, nous avons la ferme conviction que notre Groupe saura continuer, avec humilité, bienveillance et éthique à servir la cause des aînés, malgré les tumultes !

*Dr Paul-Henri Chapuy, Président
Pierre-Yves Guiavarch, Directeur Général*

Qui sommes-nous ?



NOTRE VOCATION

Acteur associatif du secteur de la gérontologie depuis 1983, la vocation du Groupe ACPPA est d'accompagner les personnes du grand âge, en situation de perte d'autonomie, dans le respect de valeurs humanistes, éthiques et de qualité.

Nos objectifs sont essentiellement centrés sur l'humain, c'est à dire les personnes âgées et leurs accompagnants professionnels, familiaux et/ou amicaux. Il s'agit de respecter et de valoriser leurs identités, leurs singularités, leurs cultures, leurs croyances et leur place dans la société

et la communauté humaine.

Le rôle du Groupe ACPPA est de développer, avec et pour les personnes âgées et leurs proches, des solutions d'accompagnement de vie respectueuses de leur choix et soucieuses de soutenir leur autonomie.

Le Groupe ACPPA a pour ambition de proposer des solutions adaptées à chaque étape du parcours de vie de la personne. Notre action associative, qui œuvre dans le champ de l'Économie Sociale et Solidaire, repose sur des valeurs éthiques fortes.

Une gouvernance à taille humaine prônant un management responsable

Le Groupe associatif ACPPA, dont le Siège social est situé à Francheville (69), est gouverné par un Conseil d'Administration d'une trentaine de membres, tous bénévoles, et d'un Bureau composé de 10 membres élus en son sein.

Le Conseil d'Administration est présidé par le Dr Paul-Henri Chapuy. Par délégation du président, le Directeur Général, Monsieur Pierre-Yves Guiavarch, dirige le Groupe associatif ACPPA, il est assisté d'un comité de direction, qui avec leurs équipes, couvre l'ensemble des pôles d'expertises et des entités du Groupe.

NOS VALEURS GAGE DE STABILITÉ ET D'INNOVATION

Face aux évolutions démographiques, sociales et économiques que notre société connaît, plus que jamais notre Groupe cultive son identité associative, en partageant avec ses équipes des valeurs fondamentales, piliers de notre action au quotidien :

♥ **RESPECT** : « Prendre en compte les désirs et besoins de la personne et de ses proches ». Chaque personne a sa propre histoire, ses besoins spécifiques et ses choix personnels.

♥ **DIGNITÉ** : « Préserver l'estime de la personne ». Chaque personne est en droit de conserver son intimité et de renvoyer une image en lien avec son histoire.

♥ **ENGAGEMENT** : « Développer nos efforts dans un but commun ». Mobiliser dans la durée les énergies, les moyens et les ressources, au service des résidents/bénéficiaires, de leurs proches et de nos équipes.

♥ **PROGRÈS** : « Savoir se remettre en cause pour progresser ». Adapter en permanence les pratiques, les comportements et les compétences pour accompagner les évolutions sociétales.

♥ **SOLIDARITÉ** : « Vivre ensemble et se soutenir au quotidien ». Nous favorisons l'échange et le partage entre tous les acteurs, afin de créer un climat de confiance, de bienveillance et de transparence et d'encourager le travail en équipe.

LE BUREAU



Paul-Henri Chapuy
Président
Médecin honoraire des
Hôpitaux de Lyon



Jacques Gaucher
1^{er} Vice-Président
Psychologue Clinicien



Annick Maltaverne
2^{ème} Vice-Présidente
Médecin Gériatre



Gérald Fougerat
3^{ème} Vice-Président
Avocat Honoraire



André Orgiazzi
Trésorier
Commissaire aux
Comptes
Expert-Comptable
honoraire



Francis Golling
Secrétaire
Ancien Directeur
Régional
de Banque



Christine Fabry
Ancienne directrice
d'hôpital



Bernard Biot
Ancien Chef de
Service Médecine
Physique et
Réadaptation



Brigitte Comte
Médecin Gériatre



Joseph Schembri
Ancien Directeur
Général du Groupe
ACPPA

Hommage à Antoine Néri

1927 - 2023

Représentant des familles au sein du Conseil d'Administration en 1991, puis trésorier adjoint, secrétaire du Bureau dans les années 2000 et Président-Fondateur de l'association Cultur'Art en 2008, Antoine Néri nous a quitté en 2023.



UN GROUPE ASSOCIATIF FORT DE 40 ANS D'EXPÉRIENCE

Le Conseil d'Administration en 2022

-  **Simone Blazy**
Conservateur en chef honoraire du Patrimoine
-  **Pierre Bazaille**
Notaire
-  **Guy Dodin**
Avocat honoraire
-  **Monique Drevon**
Retraîtée de la fonction publique hospitalière
-  **Loïc Geffroy**
Ancien Directeur d'Hôpital, Directeur d'Agence Régionale de l'Hospitalisation et membre de l'IGAS
-  **Daniel Léger**
Retraité de la fonction publique hospitalière
-  **Geneviève Liabeuf**
Ancien Pharmacien
-  **Bernard Perrut**
Conseiller régional AURA, Maire Honoraire de Villefranche-sur-Saône
-  **Mairie de Francheville**
Représentée par **Marie-Christine Bille**,
Déléguée aux séniors
-  **Mairie de Saint-Igny-de-Vers**
Représentée par **Alain Morin**,
Maire de Saint-Igny-de-Vers
-  **Mairie de Vaulx-en-Velin**
Représentée par **Dehbia Djerbib**,
Conseillère municipale déléguée aux Séniors
-  **Mairie de Villefranche**
Représentée par **Stylite Baudu-Lamarque**,
Adjointe Cohésion sociale et politique de
Solidarité en direction des personnes âgées
et des personnes en situation de handicap
-  **Pierre Voutay**
Economiste de la Construction
-  **Marie-Jeanne Vercherat**
Formatrice consultante en gérontologie,
ancienne directrice d'EHPAD
-  **Jacques Convert**
Commissaire aux Comptes honoraire

Administrateurs représentant les familles

-  **Colette Morrone**
-  **Bruno Gantelet**

NOS MÉTIERS

Expert en gérontologie, notre Groupe Associatif ACPPA conforte son développement au travers de trois domaines d'activités :

♥ L'accompagnement des personnes âgées tout au long de leur parcours de vie, du domicile à l'institution

- **Pour les personnes âgées autonomes** : une offre de services d'aide et de soins à domicile avec RESIDOM, la location d'appartements en résidence autonomie ou en résidence services.
- **Pour les personnes âgées** : l'accueil en maison de retraite médicalisée (EHPAD), ou en Unité de Soins Longue Durée (USLD).
- **Pour les personnes handicapées vieillissantes** : en établissement d'accueil médicalisé ou non médicalisé (EAM/EANM).
- **Nous proposons également une offre d'accompagnement alternatif** : plateformes gérontologiques, accueils de jour thérapeutique, hébergement temporaire pour seniors.

♥ La formation professionnelle

Avec le Pôle Formation Santé, acteur majeur de la formation, notre Groupe ACPPA propose aux professionnels du secteur sanitaire et médico-social (salariés, libéraux, particuliers ou demandeurs d'emploi) des formations initiales (1er niveau de qualification à niveau Bac+5) et des formations continues.

♥ L'évaluation et le conseil

Le Pôle Formation Santé, propose également des prestations d'Évaluation Externe des Établissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux (ESSMS), et l'accompagnement aux projets stratégiques (Projet d'établissement, CPOM, Démarche Qualité, projets de mutualisation et rapprochements ...).

Dans ce cadre, il est référencé par la Haute Autorité de Santé (HAS) et a obtenu la recevabilité opérationnelle du Comité Français d'accréditation (COFRAC) pour les évaluations des Établissements et des Services Sociaux ou Médico-Sociaux (ESSMS) (Accréditation n°3-2031).

Le Comité de Direction



Pierre-Yves Guiavarch
Directeur Général



Élise Laurent
Directrice Générale Adjointe



Fabien De Stéphano
Directeur des Systèmes
d'Information & des Achats



Thierry Korsougne
Directeur Financier



Dr Elisabeth Gasiot
Directrice Médicale



Laurence Cabriol
Directrice des Opérations



Morgane Hénaff
Directrice Communication
& RSO



Jean-Marc Duc-Goninaz
Directeur du Pôle
Formation Santé



Benoît Greffe
Directeur Juridique



Vianney Jarrosson
Directeur des Ressources
Humaines

Départ à la retraite

Le Docteur Catherine Alvan a fait valoir ses droits à la retraite après 14 années passées au sein de notre Groupe et de nombreux projets menés. Nous la remercions chaleureusement pour son implication bienveillante au sein du Comité de Direction et toujours en proximité des établissements.



51 LIEUX DE VIE

41 EHPAD
6 RÉSIDENCES AUTONOMIE
1 RÉSIDENCE SERVICE SÉNIORS
3 ÉTABLISSEMENTS D'ACCUEIL MÉDICALISÉ (EAM/EANM)

35 ACCUEILS ALTERNATIFS

1 UNITÉ DE SOINS LONGUE DURÉE
2 UNITÉS D'HÉBERGEMENT RENFORCÉES
16 PÔLE D'ACTIVITÉS ET DE SOINS ADAPTÉS
16 ACCUEILS DE JOUR

PROFIL DES RÉSIDENTS

EN EHPAD

88 D'ÂGE MOYEN ANS



DURÉE MOY. DE SÉJOUR
3,12 ANS

GMP : 742

PMP : 226

1,21 % D'HOSPITALISATION

EN RÉSIDENCE

AUTONOMIE ET SERVICE SÉNIORS

78 D'ÂGE MOYEN ANS



35 % EN SÉJOURS PERMANENTS
3 % EN SÉJOURS TEMPORAIRES

NOS IMPLANTATIONS



4 022 PLACES

EHPAD, RA, EAM, EANM, ADJ

DONT 2075

PLACES HABILITÉES À L'AIDE SOCIALE

3 000 BÉNÉFICIAIRES SUIVIS À DOMICILE



96 SUR LE SPASAD
470 SUR LE SSIAD
185 SUR L'ESAD
405 EN SAAD
1612 SUR LES CSI

2 540 SALARIÉS

44,2 D'ÂGE MOYEN ANS

8,5 D'ANCIENNETÉ MOYENNE ANS



PERSONNEL SOIGNANTS



PERSONNEL HÉBERGEMENT ET VIE SOCIALE



PERSONNEL ADMINISTRATIF & TECHNIQUE

11 525 STAGIAIRES FORMÉS



263 000 HEURES DE FORMATION
93 % DE RÉUSSITE
1 470 ACTIONS DE FORMATION CONTINUE
150 INTERVENANTS
67 MODULES E-LEARNING

Quelques temps forts 2022 !



maison
métropolitaine d'insertion pour l'emploi
Lyon métropole



JANVIER PAGE 50

PARTENARIAT AVEC LA MAISON MÉTROPOLITAINE D'INSERTION POUR L'EMPLOI, ET LA MISSION LOCALE DE LYON.



MARS

PARTICIPATION DE PIERRE-YVES GUIAVARCH À L'ÉMISSION SPÉCIALE DU CERCLE MÉDICO-SOCIAL DE VIVRE FM.



AVRIL

ANISSA KHEDHER, DÉPUTÉE DE LA 7^{ÈME} CIRCONSCRIPTION DU RHÔNE EN VISITE AUX AGAPANTHES (69).



MARS PAGE 39

CÉRÉMONIE DE POSE DE LA PREMIÈRE PIERRE DE LA RÉSIDENCE DE LA TOUR À EYZIN PINET (38)



AVRIL

ASSEMBLÉES GÉNÉRALES ANNUELLES DU GROUPE À L'INSTITUT LUMIÈRE & LANCEMENT DU TROPHÉE ENG'AGE, TROPHÉE DE LA COMMUNICATION DU GROUPE ACPPA.



MAI

LE GROUPE RÉAFFIRME SON ENGAGEMENT AUPRÈS DE COURIR POUR ELLES DANS LA LUTTE ET LA PRÉVENTION DES CANCERS FÉMININS.



MAI



SÉMINAIRE CAP 2028 DE NOS CADRES DIRIGEANTS, TRAVAIL COLLABORATIF AUTOUR DU NOUVEAU PROJET ASSOCIATIF.

JUIN

LES MIAMIES À LA RÉSIDENCE LE SOURIRE (78) UN PARTENARIAT NOVATEUR.



JUIN "En quête de sens au travail"
THÈME 2022

QU'EST-CE QUI DONNE DU SENS À MON TRAVAIL ?
Partagez vos idées sur ce thème en équipe et complétez l'affiche réponse (établissement).



SEMAINE DE LA **QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL** AU SEIN DU GROUPE.



SEPTEMBRE PAGE 26

REPRISE DU SSIAD LE CEP À MONTAGNAC (34), BIENVENUE AUX NOUVELLES ÉQUIPES !



Services autonomie à domicile | Groupe ACPPA



JUILLET

LE GROUPE S'ENGAGE AUX CÔTÉS DE REMI CAMUS **PARRAIN RSO DE L'ASSOCIATION** ET FERVENT DÉFENSEUR DES OCÉANS.



AOÛT

2^{ÈME} ÉDITION DU TROPHÉE «UN ÉTÉ AU JARDIN ET EN TERRASSE».



OCTOBRE PAGE 47

NOUVELLE PROMOTION DES VOLONTAIRES SERVICE CIVIQUE SOLIDARITÉ SENIORS AU SEIN DE NOS RÉSIDENCES.



OCTOBRE PAGE 23

1^{ÈRE} FORUM MÉTIER DU GROUPE ACPPA.



OCTOBRE PAGE 28

20 ANS DÉJÀ ! RÉSIDOM ET PÉAN CÉLÈBRENT LEUR VINGT ANS D'EXISTENCE.



DÉCEMBRE

CONCOURS CULINAIRE UN GOÛTER PRESQUE PARFAIT.



DÉCEMBRE

ENQUÊTE DU PERSONNEL



LA
QUALITÉ,
UNE
PRIO-
RITÉ
DU
GROUPE
ACPPA

1 QUALITÉ D'ÉCOUTE



2 Qualité des accompagnements

3 Qualité de vie

4 Qualité des synergies

Une relation de confiance et de transparence

Notre Groupe attache une grande importance à la relation de confiance et de transparence auprès de l'ensemble de ses parties prenantes, à l'interne (résidents - familles - collaborateurs) comme à l'externe (autorités de Tutelles, partenaires).

La confiance est un état d'esprit qui doit s'illustrer au quotidien, dans la relation avec tous nos bénéficiaires, tout autant que dans le management des collaborateurs.

Mettre la transparence au cœur de la

relation est un moyen d'instaurer la confiance. Nous avons la volonté d'assurer une écoute proactive dans une démarche d'amélioration continue, notamment avec l'appui des résultats des enquêtes de satisfaction. L'écoute de nos résidents, de leurs familles et leur satisfaction est au cœur de nos préoccupations. Nous l'inscrivons dans une politique volontariste pour une meilleure qualité de vie offerte à nos aînés.



TÉMOIGNAGES FAMILLE

« Mes parents ont été accueillis à la Résidence le Grand Pré depuis près d'un mois et je peux dire que l'accueil de toutes les personnes que j'ai pu y croiser est des plus chaleureux. Chacun et chacune fait preuve d'empathie, de patience, de professionnalisme.

Je suis ravie que mes parents puissent profiter désormais de cet environnement de vie. Merci et en ce qui me concerne, je vous recommande cette résidence ».

Famille du Grand Pré à Sénas (13)



Le Grand Pré à Sénas (13)

La parole de nos représentants des familles

Une trentaine de membres investis composent le Conseil d'Administration du Groupe associatif ACPPA, parmi eux deux sièges sont réservés à des administrateurs représentant les familles de résidents. Une spécificité historique au sein de notre association qui confirme notre volonté de mettre au cœur de notre gouvernance la voix des familles.



Rencontre

Avec
Colette MORRONE

Représentante des familles
depuis avril 2021.

Quel est votre rôle au sein de l'ACPPA en tant que représentante élue des familles ?

Je vois mon rôle comme une courroie de distribution entre le Siège et les établissements, à travers les Comités de la Vie Sociale.

Depuis 2 ans, je peux assister à de nombreux Conseils de Vie la Sociale (CVS) en visio conférence. Les membres, dont les résidents, s'y sont habitués. Je suis exclusivement conviée sur le Rhône. Ceci donne une bonne vue d'ensemble des besoins des résidents, des attentes des établissements vis-à-vis du Siège.

Les résidents et les élus sont satisfaits de ma présence car elle attise leur curiosité et renforce leur confiance.

En tant qu'invitée aux instances, y compris par visio-conférence, je peux alerter en direct nos administrateurs, et être force de propositions lors des Conseils d'Administration.

Quel bilan faites-vous de cette année 2022 ?

L'année 2022 m'a permis de monter en puissance par ma présence dans les établissements. Le personnel soignant est vraiment investi, toujours à la recherche de solutions lorsqu'il y a un manque de personnel ou tout autre problématique. Toutefois, je trouve que le nombre de bénévoles reste très insuffisant, c'est dommage !

A contrario, les services civiques sont très appréciés pour tout ce qu'ils apportent sur l'intergénérationnel et sur ces moments courts mais intenses auprès des résidents, une vraie chance !

Quels seraient vos souhaits pour 2023 ?

Accompagner les équipes soignantes en augmentant le nombre de services civiques et de stagiaires. Une communication massive pourrait faire naître de nouvelles vocations.

Valoriser les bénévoles et trouver des dispositifs à valoriser sont des projets que nous pourrions également mener.

Enfin, l'élargissement des membres des CVS va permettre, je l'espère, aux familles de plus s'exprimer et de mieux appréhender le fonctionnement d'un EHPAD. La confiance famille/personnel soignant n'en sera que renforcée !

Il nous faut communiquer davantage sur les audits, les contrôles inopinés des Agences Régionales de Santé, les enquêtes de satisfaction, tant sur le constat que sur le suivi et les améliorations qui sont mises en place. La cellule écoute-client joue un rôle fondamental car permet de répondre aux besoins et attentes.

Zoom sur le Conseil de la Vie Sociale (CVS) nouvelle formule



Dans le sillage de la crise sanitaire et de la publication du livre « Les Fossoyeurs », les pouvoirs publics ont pris un certain nombre de mesures pour renforcer la transparence du secteur. Cette exigence de transparence, qui a toujours prévalu à l'ACPPA, est l'occasion de renforcer nos pratiques, de les améliorer. C'est une priorité. Si cette transparence revêt plusieurs implications, comptables et financières, elle se traduit par un

accroissement des contrôles (7.500 établissements doivent être contrôlés sur deux ans). Elle se traduit également par un renforcement des liens avec les résidents et les familles avec notamment la réorganisation des Conseils de la Vie Sociale « CVS ».

La parole du plus grand nombre peut être recueillie, chacun disposant d'un rôle et de missions dédiées.



Un nouvel ensemble de supports de communication est mis à disposition des établissements



Rencontre

Avec
**Sylvie
Fontmorin,**

Adjointe à la
Direction Juridique

Un vaste plan de contrôle a été mis en place en 2022. Explications de Sylvie Fontmorin, Adjointe à la Direction Juridique.

Combien d'établissements ont été contrôlés ?

Sur nos 41 EHPAD, une dizaine a été contrôlée en 2022. La quasi-totalité a été réalisée sur pièces, ce qui implique la production d'un grand nombre de documents en un temps très court. Les équipes des établissements et du Siège se sont pleinement mobilisées pour répondre à ces exigences. Les retours en sont plutôt positifs, l'essentiel des observations portant sur des postes vacants liés aux métiers en tension du secteur.

Quel est le rôle d'un CVS ?

Le CVS a été instauré par la loi du 2 janvier 2002, loi rénovant l'Action Sociale et Médico-Sociale. L'objectif de cette instance collégiale est d'associer les personnes accompagnées et leurs familles au fonctionnement des établissements et services sociaux et médico-sociaux qui les accompagnent. Sa consultation et son avis sont nécessaires pour l'adoption du règlement de fonctionnement. Il est composé de représentants des usagers et de représentants de l'établissement.

Quelles évolutions ont été apportées ?

Les Pouvoirs Publics ont constaté que les CVS n'ont pas toujours pu remplir leur rôle comme il aurait fallu. Ainsi un décret publié le 25 avril 2022, applicable au 1er janvier 2023, est venu élargir sa composition et ses domaines de compétences et rendre plus transparents sa création et son fonctionnement.

Le collège des représentants des familles est dorénavant ouvert aux proches aidants, à un représentant des représentants légaux des personnes accompagnées, à un représentant des bénévoles le cas échéant, du médecin

coordonnateur de l'établissement et à un représentant des membres de l'équipe médico-soignante. Le décret permet aussi d'ouvrir le CVS à des participants extérieurs (représentant du conseil départemental, de la commune...).

Cet élargissement de la composition du CVS vise avant tout à garantir une place privilégiée à la parole des personnes accompagnées.

Parmi l'évolution de ses compétences, le Conseil de la Vie Sociale est associé à l'élaboration ou à la révision du projet d'établissement ou du service.

Comment vous êtes-vous emparés de ces évolutions ?

Dans nos établissements, les CVS étaient déjà installés et cela a toujours été un point de contrôle de nos audits internes. Toutefois cette réforme a été l'occasion pour nous d'insuffler une nouvelle dynamique, avec une volonté de renforcement de la transparence, en allant au-delà des fondamentaux réglementaires.

Des outils de communication et un Webinaire (co-animé par les Directions Juridique, Qualité Risques et les Opérations) ont été proposés aux directeurs d'établissements afin de leur présenter la réforme et d'échanger sur les fondamentaux de cette instance. Dès 2023, dans nos maisons, des élections complémentaires ont été organisées afin de pourvoir aux nouveaux sièges créés. Les premiers CVS ont commencé à se tenir sous le nouveau format et ont pu adopter leur règlement intérieur.

Les résidents, les familles et proches aidant se sont-ils engagés ?

Il a toujours été difficile de mobiliser les résidents à s'engager dans cette instance. Les équipes de direction des établissements ont œuvré et continuent d'œuvrer pour expliquer, démystifier, convaincre. Et cela fonctionne plutôt bien !

Mieux vivre Ensemble : C'est la philosophie des Conseils de la Vie Sociale dans les résidences du Groupe Associatif ACPPA.

Se mobiliser pour nos professionnels

DIALOGUE SOCIAL ET ENGAGEMENTS RH

Dans un contexte général et sectoriel de pénurie de personnel, notre Groupe a centré ses réflexions et ses actions sur l'attractivité de nos métiers et la fidélisation de nos équipes. Ainsi, nous avons actionné tous les leviers en notre possession que sont la qualité de vie au travail, le dialogue social, la formation, le recrutement et la marque employeur.

Tout au long de l'année 2022, notre Gouvernance s'est engagée à déployer des moyens importants pour accompagner nos professionnels et soutenir leur pouvoir d'achat à travers des primes exceptionnelles, une prime de partage de la valeur et des mesures spécifiques, mesures intervenues en 2022 dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) avec nos organisations syndicales.

De même, la tenue régulière de CSE-E et CSE-C contribue à maintenir des échanges étroits entre nos représentants du personnel et la Gouvernance.

Chiffres clés 2022

CSE-Etablissement
CSE-Central

15 CSE-E ACPPA

5 CSE-E SINOPLIES

1 CSE-Central ACPPA

1 CSE-Central SINOPLIES

1 Commission SSCT

ACPPA au niveau Central

1 Commission SSCT

SINOPLIES au niveau Central

Soit 108 réunions en 2022

LA SATISFACTION DES SALARIÉS

Une enquête de satisfaction des salariés a été menée en décembre 2022 par un organisme tiers de confiance : WEDOXÀ.



des collaborateurs ont participé à l'enquête (776 participants) 35% en 2018



des collaborateurs expriment un sentiment fort d'appartenance au Groupe Associatif



des collaborateurs recommanderaient le Groupe en tant qu'employeur



des répondants sont satisfaits de travailler dans leur établissement



SATISFACTION GLOBALE

7,2/10

6,6/10 en 2018



des salariés se sentent concernés par la satisfaction de nos résidents / bénéficiaires



des salariés écoutent le résident / bénéficiaire pour s'améliorer

SYNTHÈSE DES MESURES SALARIALES PRISES EN 2022

- ♥ Accord d'entreprise ACPPA relatif au versement d'une **prime exceptionnelle de 1 600 € pour les oubliés du Ségur** (hors Siège), prorata temporis.
- ♥ Accords d'entreprises ACPPA et SINOPLIES relatifs au versement de la **prime de partage de la valeur (ex-PEPA) d'un montant de 1 500 €**, prorata temporis.
- ♥ Accords d'entreprises ACPPA et SINOPLIES relatif à la **prime métier IDE**.
- ♥ Accord d'entreprise ACPPA relatif à l'**extension du Ségur** (238 € bruts/mois avec effet rétroactif au 1er novembre 2021) pour les Infirmiers, Responsables Pôle Soins, Aide-soignants, Aides médico-psychologiques, kinésithérapeutes, Ergothérapeutes, Psychomotriciens, Auxiliaires de Vie Sociale, Accompagnants Educatifs et Sociaux du SSIAD, des Villas Les Petits Bonheurs, Les Pensées et Rubens, Claude Monet et les Mésanges.
- ♥ Accord d'entreprise ACPPA relatif au **Ségur 2** pour les IDE, RPS, Kiné, Ergo, Psychomotricien, Préparateur en pharmacie et ASD. Pour les SINOPLIES, accord de Branche SYNERPA.
- ♥ Accords d'entreprises ACPPA et SINOPLIES relatif à l'**extension de la revalorisation Ségur 2 aux AMP**.
- ♥ Accord d'entreprise SINOPLIES et Décision unilatérale ACPPA relatifs à l'**attractivité** (prime de cooptation, de bienvenue, spécifique IDE de week-end).
- ♥ Accord Sinoplies instaurant un **jour de congé supplémentaire** aux salariés qui ont 20 ans d'ancienneté au sein du Groupe ACPPA.
- ♥ Accords d'entreprises ACPPA et SINOPLIES relatif au **dialogue social**.

RECONNAÎTRE ET VALORISER L'ENGAGEMENT DE NOS SALARIÉS

LES MÉDAILLES D'ANCIENNETÉ ACPPA

Chaque année au sein du Groupe ACPPA, nous sommes fiers de mettre à l'honneur celles et ceux qui par leur fidélité sont de véritables ambassadeurs des métiers du Grand-Âge.

Cette distinction, ancrée dans les traditions du Groupe ACPPA, valorise les professionnels qui font preuve chaque jour depuis 20 ou 30 ans d'un engagement sans faille au service des aînés. En 2022, la remise des médailles s'est tenue lors de notre Assemblée Générale.



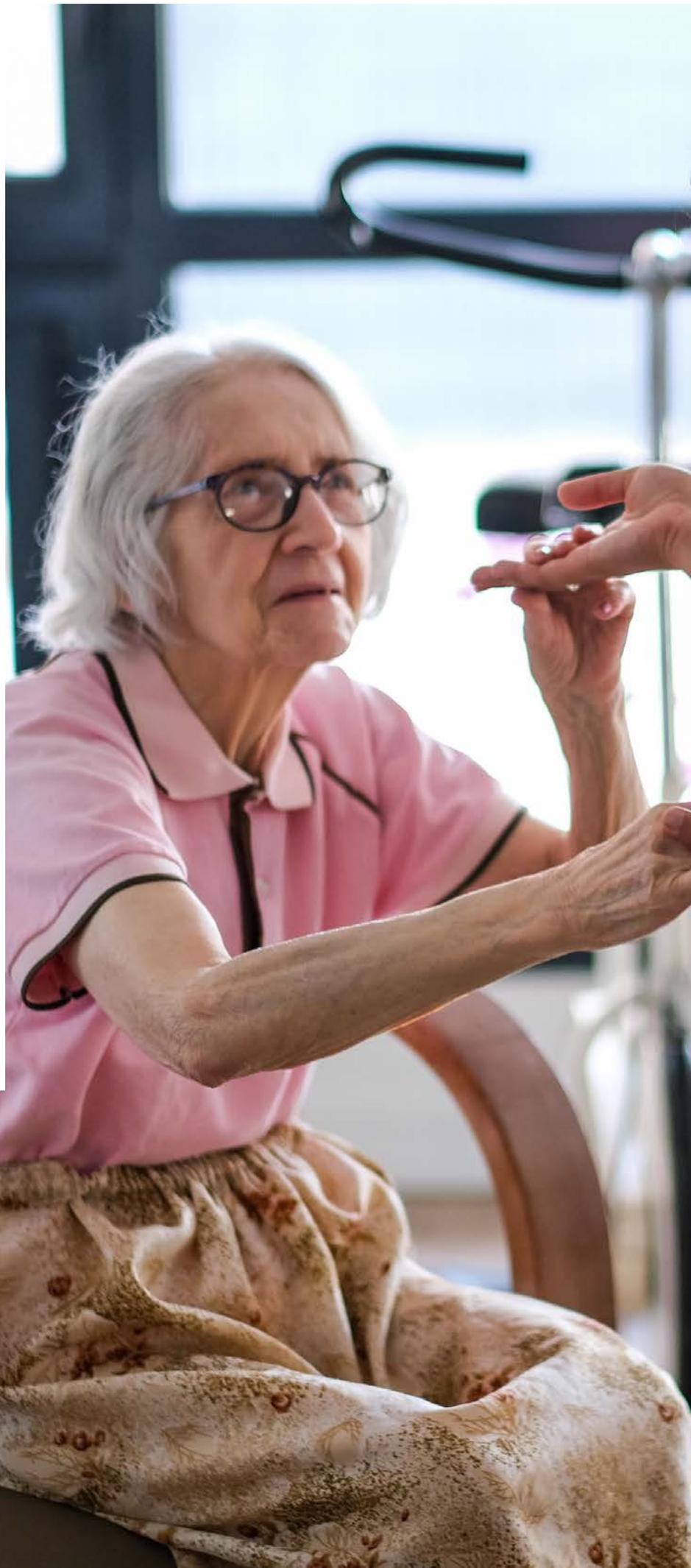
Assemblée Générale du Groupe ACPPA 2022

**66
MÉDAILLÉS
EN 2022**



« Nous avons devant nous des personnes âgées et même très âgées qui ont fait le monde dans lequel nous vivons et dont nous profitons, cela mérite le respect ».

*Dr Paul-Henri Chapuy
Président
du Groupe ACPPA*





2 QUALITÉ DES ACCOMPAGNEMENTS

3 Qualité de vie

4 Qualité des synergies

Assurer des soins de qualité en proximité



« La Direction Médicale est composée à l'ACPPA d'une équipe d'experts issus de formations bien différentes, permettant de porter des projets sur l'hébergement, le soin, la restauration et l'hygiène. Les enjeux de la direction sont multiples et en équipe nous travaillons en lien avec les établissements pour :

- assurer des soins personnalisés, adaptés aux besoins de chaque résident ou patient à domicile, en respectant les normes et les protocoles de sécurité et d'hygiène en vigueur,
- veiller à la formation et à la supervision du personnel soignant afin de maintenir un niveau de compétence élevé et de garantir un suivi médical optimal,
- établir des partenariats avec les hôpitaux, les médecins et les spécialistes de la filière pour assurer une continuité de soins sur les territoires,
- apporter une qualité de restauration tant sur les aspects plaisirs que nutritionnels dans un contexte RH et inflationniste difficile,
- maintenir une qualité d'hébergement pour une PEC optimale de nos résidents,

L'année 2022 a été marquée par de fortes tensions liées aux difficultés de recrutement de médecins et de soignants, en France cela concerne deux tiers des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux privés.

Face à ces difficultés, des « solutions » et des démarches ont été adoptées par les établissements du Groupe pour assurer une qualité et une continuité des soins notamment avec le déploiement des Plans de Continuité d'Activité et des temps d'animation renforcés avec les équipes de soins sur le terrain.

Avec les travaux d'écriture du nouveau Projet Associatif « CAP 2028 » notre Groupe réaffirme un engagement socle : la Qualité de Vie des Résidents au cœur de nos missions, avec la volonté de faire de la bien-traitance un axe indispensable au bien-être de la personne accompagnée. »



Dr Elisabeth GASIOT, nouvelle Directrice Médicale

En décembre 2022, le Dr Elisabeth GASIOT a succédé au Dr Catherine ALVAN en tant que nouvelle Directrice Médicale du Groupe ACPPA.

Forte d'une expérience bien ancrée en gériatrie, le Dr Elisabeth GASIOT a exercé aussi bien dans le secteur du sanitaire, qu'en médico-social et à domicile. Au sein du Groupe ACPPA, elle assure l'animation des équipes de soins sur le terrain : médecins coordonateurs, Responsables Pôle Soins, ainsi que l'ensemble des paramédicaux. L'hygiène, l'hébergement et la restauration sont également rattachés à la Direction Médicale pour conserver une approche globale de l'accompagnement de nos aînés.

« C'est avec un immense plaisir que j'ai intégré le Groupe ACPPA pour rejoindre une équipe dynamique, au sein d'une Institution reconnue et engagée dans son secteur. En tant que nouvelle Directrice Médicale, j'ai à cœur de mener à bien une nouvelle dynamique autour du résident, de son bien-être et de sa sécurité médicale, avec l'appui d'une équipe d'experts, qui m'accompagne au quotidien. Merci à Valérie, Isabelle, Magali, Patrick, Véronique, Philippe et Patrice ».

FORUM MÉTIER, UNE PREMIÈRE ÉDITION EN 2022 !

Si la réflexion éthique est un véritable projet individuel, collectif mais aussi managérial, pour devenir une pratique pérenne, elle débute toujours par un questionnement. Tel était l'objectif de ce 1er Forum Métier 2022 proposé aux professionnels du Groupe ACPPA et animé par le Direction Médicale. Un temps d'échange et de partage qui a réuni près de 150 experts-métiers de nos maisons : médecins coordonnateurs, responsables pôle soin, psychologue...



Deux thématiques

Au programme, deux sujets ont fait l'objet d'échange et de partage avec l'intervention de grands témoins.

L'accompagnement en EHPAD des résidents aux troubles cognitifs

Merci à Marie-France Callu, Juriste et éthicienne pour son témoignage sur la recherche du consentement.

Merci au Dr Véronique Choplain, Médecin coordonnateur des accueils de jours ACPPA qui a mis en lumière l'actualité des unités de vie Alzheimer.

L'accompagnement de nos résidents en fin de vie

Merci au Dr Benjamin Autric, Médecin équipe mobile de soins palliatifs, médecin de la douleur, éthique du Médipôle de Lyon-Villeurbanne. Merci à l'équipe mobile de soins palliatifs des Massues pour leur intervention riche d'expérience.

Deux tables rondes

Deux tables rondes sont également venues nourrir les débats avec des témoignages des établissements sur :

- l'accompagnement des résidents en unité protégée et les activités thérapeutiques ou non thérapeutiques proposées.
- suivi d'un temps sur l'accompagnement du résident et celui des équipes face à la fin de vie. Les aides, les formations et les partenaires à solliciter pour soutenir des pratiques éthiques.

« Comment, devant une personne vulnérable, parfois malade et perdant souvent ses capacités cognitives, reconnaître son entière humanité et maintenir ou restaurer sa dignité ? Savoir que nous partageons la même humanité, réfléchir et agir en conséquence » .

Dr Elisabeth Gasiot

Restauration et hébergement

alliant plaisir et confort



« La restauration et la nutrition sont des enjeux importants au sein de nos maisons, car étroitement liés à la santé physique et mentale des résidents. Il est donc essentiel de garantir une alimentation adaptée à leurs besoins spécifiques pour leur permettre de conserver une bonne qualité de vie. Le Guide « AlimDEMAR » (pour une Alimentation Déclinable, Évolutive, Maîtrisée, Adaptable, Responsable) est la référence du Groupe ACPPA pour l'ensemble de nos Chefs et de nos brigades en établissement. Nous l'actualisons chaque année, c'est un outil de motivation pour sensibiliser au risque de dénutrition ».

Patrick Sorbier,
Responsable Restauration

UN NOUVEAU PARTENARIAT AVEC RESTALLIANCE

Fruit d'un appel d'offres lancé en 2021 piloté par un groupe projet composé de Directeurs d'établissement, du service Achats et de la Direction Médicale, ce nouveau partenariat est axé sur la volonté d'uniformiser nos pratiques au sein des établissements du Groupe ACPPA en gestion directe (50 % de nos établissements) en mettant en place **Restapro la filiale assistance technique et approvisionnement de Restalliance**. C'est un partenariat fort et une nouvelle marche de franchise pour notre Groupe afin de pouvoir encore mieux répondre aux attentes de nos résidents. Ils reposent également sur :

- **des approvisionnements locaux**, responsables et de saison, avec notre partenaire **Beesk**,
- **la production de nos repas sur place** à base de produits frais, 
- une capacité à répondre à nos enjeux de **lutte contre la dénutrition** avec un partenariat avec **Senes Solutions** étendu à tous nos établissements. 

LA LUTTE CONTRE LE GASPILLAGE ALIMENTAIRE, UNE PRIORITÉ INSCRITE DANS NOS PRATIQUES

Conscient des enjeux environnementaux et de l'importance d'une restauration plus responsable, le Groupe ACPPA s'est engagé depuis 2020 avec Beesk dans la lutte contre le gaspillage alimentaire. Beesk valorise les excédents agricoles, les écarts de production, les arrêts de gamme... en résumé, les denrées alimentaires « Hors Norme » qui ne répondent pas aux standards des circuits de distribution classiques. **En 2022, plus de 83 tonnes de produits alimentaires ont été sauvées dans les maisons du Groupe ACPPA !** Une collaboration qui répond à nos valeurs et aux nouvelles attentes des aînés qui sont davantage axés sur le respect de l'environnement et des circuits courts.

UNE JOURNÉE ANTI-GASPI, LE 22 SEPTEMBRE 2022

Réalisée dans le cadre de la Semaine Européenne du Développement Durable (SEDD) en partenariat avec Beesk et Restalliance, 5 jours d'animation autour d'initiatives durables ont été proposées aux équipes pour venir rythmer cette semaine (webinaire, bonnes pratiques...).



Objectif : donner les clefs à chaque citoyen de nos maisons pour agir en faveur du développement durable ! On valide !



HYGIÈNE

Vie en collectivité, diversité des intervenants professionnels et nécessité de soins accroissent le risque infectieux dans les établissements d'hébergement.

L'application de bonnes pratiques hygiéniques systématiques en présence des personnes âgées est donc nécessaire pour éviter la survenue ou la propagation des infections. Elles visent à protéger l'ensemble du personnel qui prend en charge les résidents, mais également les intervenants, les visiteurs et les résidents eux-mêmes, afin de diminuer le risque de transmission des infections. Nos équipes s'investissent pour faire de cet enjeu un fondamental de la prise en soins, au travers de nombreuses initiatives .

Chiffres clés 2022

Hygiène & hébergement

98 «Correspondants Hygiène» au sein du Groupe

12 intégrations de cadres sur les processus soins

19 visites de risque Hygiène en Rhône-Alpes

13 déplacements pour gestion d'épidémie Covid ou autres

48 Responsables Pôle Hébergement et Responsables Hôteliers ont participé à la réunion métier annuelle

TEMPS FORTS DE L'ANNÉE



- **Participation à la création d'un film pédagogique en partenariat avec le Pôle Formation Santé pour promouvoir « Les Précautions standard »**
- **Animation de la journée «Hygiène des mains» promue sur l'ensemble du Groupe, tous de bleu vêtus. Belle mobilisation avec la participation de 39 établissements !** 
- **Co-animation de la campagne vaccination grippe 2022 et Covid**
- **Préparation à la dématérialisation des bons DASRI inscription de tous les établissements à « TRACK DECHETS » (site gouvernemental pour la traçabilité et la sécurité des déchets) au 01/01/2023**
- **Intervention lors de la journée régionale du risque infectieux en établissements médico-sociaux le 30 septembre 2022 avec les interventions de Bastien FABRE, correspondant hygiène et Nathalie DESFLACHES, cadre de santé aux Magnolias, sur les thématiques « C'est quoi être Correspondant Hygiène en EHPAD ? » et « Comment s'adapter tout au long d'une épidémie? ».**

UN GUIDE DE LINGERIE POUR HARMONISER NOS PRATIQUES EN ÉTABLISSEMENT (OBJECTIFS 2022-2025)

La prise en charge adaptée du linge des personnes âgées en établissement d'hébergement, est aujourd'hui au cœur des attentes des résidents et de leur famille.

En 2022, un groupe de travail pluridisciplinaire de 8 établissements (composé de Responsable Hôtelière, Responsable Pôle Hébergement, Lingerie) a été mis en place pour concevoir le Guide de la Lingerie du Groupe ACPPA. Ce guide pratique, remis dans toutes les maisons, est destiné à accompagner les professionnels pour optimiser le circuit du linge dans les résidences du Groupe.

« Une lingerie de qualité demande une professionnalisation des agents dont l'objectif est d'améliorer le confort et contribue à une prise en charge optimale des résidents et de la satisfaction des familles »
Isabelle Attali, Responsable Hygiène Environnement.



Soutenir les personnes qui souhaitent rester à domicile

La réforme des services à domicile (projet de loi de finances de la sécurité sociale 2022) va progressivement se mettre en place jusqu'en 2025. Les services autonomie à domicile (SAD) remplaceront les services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD), les services de soins infirmiers à domicile (SSIAD) et les services polyvalents d'aide et de soins à domicile (SPASAD).

Ces futures évolutions des Services d'Aide à Domicile vers un statut de Services Autonomie devraient permettre une prise en compte efficiente des besoins et attentes des personnes âgées à domicile. Ce nouveau statut correspond également aux attentes des professionnels. Résidom s'inscrit dans cette dynamique et poursuit son développement avec de nouvelles missions.



Pour Résidom je citerai trois valeurs : Respect, Dignité, Solidarité. Ces valeurs sont les bases de notre métier, qui s'expriment au quotidien envers nos bénéficiaires et au sein de nos équipes.

Jeanne Taveau,
Directrice de Résidom

LA REPRISE D'UN SSIAD À MONTAGNAC

Le 1^{er} septembre 2022, le S.S.I.A.D (Services de Soins Infirmiers à Domicile) pour personnes âgées « Le CEP » a été repris en gestion par le Groupe associatif ACPPA également gestionnaire de la maison de retraite l'Oustalet située à Montagnac.

Cette reprise en gestion est l'aboutissement d'un projet co-construit depuis plus d'un an entre les deux associations. Un rapprochement qui repose sur le partage de valeurs communes : bienveillance, solidarité et engagement.



UN SERVICE RENFORCÉ D'ACCOMPAGNEMENT ET D'AIDE À DOMICILE

Une expérimentation de 15 places a débuté fin 2022 à l'EHPAD Péan à Paris 13^{ème}, avec pour objectifs :

- Sécuriser le maintien à domicile,
- Respecter le libre choix de la personne,
- Proposer un accompagnement individualisé, adapté aux besoins et à la situation des résidents bénéficiaires,
- Assurer la gestion et le respect du parcours de soins à domicile.

Un projet partenarial avec son écosystème co-construit avec l'Agence Régionale de Santé et la Direction des solidarités de la Ville de Paris.



LE LANCEMENT DE L'UN DES PREMIERS CENTRE DE RESSOURCES TERRITORIAL

Le Groupe ACPPA a reçu un avis favorable de l'Agence Régionale de Santé pour mettre en place sur le territoire de Bron un Centre de Ressources Territorial (CRT). Porté par l'EHPAD les Agapanthes, ce dispositif a vocation de permettre aux personnes âgées du territoire de Bron de vieillir chez elles le plus longtemps possible dans des conditions adaptées à leurs besoins.

Le CRT : c'est quoi ? Pour qui ? Comment ?

Le CRT vise à permettre aux personnes âgées vulnérables de vieillir chez elles le plus longtemps possible grâce à un accompagnement renforcé à domicile, lorsque l'accompagnement classique déjà en place (par un service proposant de l'aide ou des soins à domicile) n'est plus suffisant pour leur permettre de continuer de vivre chez elles.

Il s'agit « d'amener l'EHPAD » au domicile et de développer une alternative à l'entrée en institution.

Le CRT c'est aussi un soutien et un appui aux professionnels du territoire, qui ont l'habitude d'intervenir au domicile des personnes âgées vulnérables.

Troisième axe du CRT, le soutien et l'accompagnement des aidants.

Le CRT ne se substitue pas à l'existant au domicile des bénéficiaires, il vient le renforcer en luttant contre l'isolement du bénéficiaire, de son entourage, en accompagnant les professionnels face aux situations complexes et en renforçant l'accompagnement des situations à risque.

En pratique, le CRT c'est...

Une équipe pluridisciplinaire dédiée qui :

- Se rend au domicile des bénéficiaires pour évaluer et suivre les situations,
- Travaille ensemble pour apporter une réponse pluridisciplinaire et coordonnée aux besoins identifiés, besoins de la personne âgée, de son/ses aidants,
- Fait le lien entre les acteurs du territoire intervenant auprès de la personne,
- Anime le travail d'un réseau de partenaires, au service des personnes âgées, des aidants, et des professionnels qui les accompagnent.

Le travail de l'équipe se fera en grande partie depuis le domicile des bénéficiaires mais aussi au sein de l'EHPAD des Agapanthes, porteur du dispositif.

La mise en place du CRT de Bron est également l'occasion de renforcer le travail avec des partenaires impliqués sur le territoire :

- Les acteurs du soin, hôpitaux, services d'aide à domicile, libéraux (...) à la fois pour identifier des bénéficiaires potentiels mais aussi pour accompagner au mieux au quotidien les bénéficiaires,
- Des associations et autres acteurs qui viennent compléter l'offre d'accompagnement : pour la téléassistance, pour le portage de repas, pour des actions de sensibilisation/formation des professionnels, pour soutenir les aidants,
- Avec les Institutions (Maison de la Métropole par exemple) pour orienter les bénéficiaires et leurs aidants en cas de besoin sur le volet financier par exemple.

C'est aussi une belle opportunité pour l'EHPAD porteur de renforcer les liens avec tous ces acteurs, au service des bénéficiaires mais aussi des résidents accompagnés.

2022, L'ANNÉE DES 20 ANS !

Le 4 octobre 2022, Résidom a célébré fièrement ses 20 ans de services à domicile.

Près de 150 personnes réunies pour cet événement anniversaire qui s'est déroulé à Francheville (69) en présence de Pascal Blanchard, Vice-président de la Métropole de Lyon, délégué à la Santé aux personnes âgées et aux personnes en situation de handicap, de nombreux partenaires de la filière, des bénéficiaires et leurs proches et de nombreux salariés !



« Je tiens à réaffirmer l'engagement de la Métropole de Lyon auprès de ses partenaires sur le territoire. Comme vous, la Métropole de Lyon est pleinement engagée pour la qualité de vie des aînés. Si le vieillissement de la population est une chance pour la société, il constitue aussi un défi majeur. Nous avons fondamentalement besoin de vous. Vous mettez tous les jours en œuvre des actions pour lutter contre l'isolement social et relationnel de nos anciens et contribuez à la prévention de leur perte d'autonomie. Merci et Joyeux anniversaire ».

Pascal Blanchard,
Vice-président de la
Métropole de Lyon



Trois temps forts

Cette soirée présidée par le Président du Groupe ACPPA Dr Paul-Henri Chapuy et son Directeur Général Pierre-Yves Guiavarch s'est organisée autour de 3 temps forts :

- ♥ La présentation des Services Autonomie, l'activité de Résidom, ses projets en cours et à venir.
- ♥ La découverte d'un film sur les valeurs et les missions de Résidom.
- ♥ La valorisation des grandes fiertés à l'honneur :
 - L'ESAD (Équipe Spécialisée Alzheimer à Domicile) qui célèbre ses 10 ans en 2022.
 - 11 centenaires accompagnés par Résidom.
 - l'engagement et la bienveillance des équipes



Une histoire de valeurs, de territoires et de liens

A découvrir en vidéo le film réalisé à l'occasion des 20 ans de Résidom.

UNE NOUVELLE IDENTITÉ VISUELLE POUR UNE NOUVELLE DÉCENNIE !



Une maison pour le domicile de nos bénéficiaires



Un personnage pour l'engagement de nos professionnels

Du cœur, pour la passion du métier

Renforcer la place du numérique dans la prise en charge des aînés

DE NOUVEAUX ENJEUX

Comme de nombreux secteurs, le secteur médico-social est en pleine mutation. Les questions liées aux modalités de pilotage, à la performance, à l'accompagnement sont des sujets qui préoccupent les acteurs du secteur. Aujourd'hui le Système d'Information a une place de premier plan pour répondre aux nouveaux enjeux des établissements médicaux-sociaux :

♥ Des enjeux RH

Permettre d'optimiser l'expérience collaborateurs et participer à la simplification du quotidien de nos équipes (Télé médecine, télétravail, visioconférence, ...)

♥ Des enjeux «métier»

Le système d'information doit être centré sur l'usager car il est la « mémoire » de l'accompagnement et celui qui en garantit la traçabilité. La performance des outils permet aux personnels de passer le plus de temps possible auprès des résidents (Wifi, tablettes Titan nomade, automatisation des tâches administratives, etc...)

♥ Des enjeux réglementaires (RGPD)

Avec un renforcement de la sécurité de notre Système d'Information et une sensibilisation de tous les acteurs du Groupe à la cybersécurité.

Chiffres clés 2022 Systèmes d'Informations

6416 utilisateurs

1105 postes informatiques

9421 demandes
d'assistance

52,76 % des problèmes
réglés en moins de 30
minutes

TEST DES TABLETTES TITAN NOMADE POUR LES INFIRMIERS

En 2022, une phase d'expérimentation a été réalisée sur 5 établissements du Groupe. Après un premier bilan encourageant et des retours terrains positifs, la Direction des Systèmes d'Information a étendu ce dispositif à 6 établissements pilotes, avant une généralisation à moyen terme.



Les objectifs de ce projet sont :

- Améliorer la qualité de prise en charge du résident (taux de validation, transmissions, adaptation)
- Moderniser l'outil informatique
- Améliorer la QVCT des Infirmiers

SENSIBILISATION CYBERSÉCURITÉ

Que ce soit dans un cadre professionnel ou personnel, l'utilisation des outils numériques ne cesse de croître et de se diversifier. Cette intensification des usages représente pour les cybercriminels une opportunité de développer leurs attaques : il est donc essentiel d'adopter de bonnes pratiques pour se protéger sur Internet.

En 2022, le Groupe associatif ACPPA, en partenariat avec l'Agence Régionale de Santé Auvergne-Rhône-Alpes et le GSC Sara, a souhaité mettre à la disposition de ses collaborateurs, un accès à une plateforme régionale de sensibilisation à la cybersécurité « SensiWave ».

De mars à juin 2023, une campagne de sensibilisation à la cybersécurité sera réalisée. Dans une approche ludique et interactive, un parcours sera proposé aux collaborateurs du Groupe pour prendre conscience des dangers en matière de sécurité numérique et appréhender les bonnes pratiques.



Rencontre

Avec
**Florian
Bernard**

Responsable
Systèmes et Réseaux



♥ Quelle place pour le Wifi dans les organisations ?

D'après une récente enquête, 77 % des entreprises considèrent que le Wi-Fi est devenu une réalité qui simplifie la vie et le travail des collaborateurs et qu'il est un point de satisfaction auprès des clients. À l'ACPPA, le déploiement du Wi-Fi dans nos établissements est en cours depuis plusieurs mois.

♥ Quels sont les objectifs visés ?

C'est avant tout un réel challenge qui est nécessaire à l'évolution future de nos métiers, c'est également une forte attente de la part de nos usagers au sein de nos maisons.

Le déploiement du Wifi systématique répond à trois objectifs :

- offrir un service de connexion à internet le plus simple possible à nos résidents et à leurs familles,
- permettre à nos salariés de pouvoir travailler en toute mobilité,
- assurer à nos partenaires une connexion internet ponctuelle lors de leurs déplacements dans nos résidences.

Comme tout déploiement de projet à grande échelle, nous devons tenir compte de certaines contraintes terrains (comme par exemple la complexité de certains bâtiments) et avoir le moins de perturbations possible lors de la mise en place pour nos résidents.

♥ Quelles seront les différentes phases de déploiement ?

En partenariat avec la société SPIE, ce projet se déroulera à minima jusqu'en mars 2024 avec 3 phases distinctes :

- une phase pilote (mars 2023)
- une phase 1 avec 17 maisons prioritaires
- une phase 2 avec les 20 établissements restants.

DÉPLOIEMENT DU WIFI

En mai 2021, l'I-Day du Groupe récompensait les meilleures idées parmi les 1600 idées partagées par nos collaborateurs. Le jury retiendra entre autre l'idée « d'équiper les établissements du Groupe en réseau WiFi ». Ainsi, dans le cadre de son nouveau Projet Associatif « CAP 2028 », la Direction des Systèmes d'Information s'est engagée dès 2022 au déploiement du système de WiFi.

Trois types de WiFi seront ainsi déployés à échéance 2023 au sein des 43 établissements du Groupe :

- Un wifi privé pour nos collaborateurs
- Un wifi public pour nos résidents
- Un wifi pour les externes (partenaires...)

Chiffres clés 2022

1200 bornes
80 switch (réseaux)
1 partenaire
3 types de Wifi
40 pare-feu
(sécurité)
40 sites équipés

Maintenir la qualité des achats

dans un contexte d'instabilité économique

Au démarrage de la crise sanitaire, la fonction achat a été au cœur de la gestion de crise. Elle a dû simultanément garantir les stocks nécessaires d'équipements de protection individuelle, garantir le bon fonctionnement de nos services, mais aussi assurer les approvisionnements des produits propres à nos métiers.

Aujourd'hui dans un contexte économique inédit, le process Achat doit faire face à de nouveaux défis et se trouve une nouvelle fois en première ligne.

Les sujets phares en 2022

REPLACEMENTS DES LITS, DES MATELAS ET DES MATÉRIELS DE TRANSFERTS

Dans le cadre du remplacement des matériels existants, une équipe projet pluridisciplinaire (Direction des Achats, Direction des Opérations, Direction Médicale, Utilisateurs référents, Ergothérapeutes) a été constituée pour sélectionner des nouveaux lits.

Sept fournisseurs ont été consultés. Un partenariat unique a été mis en place avec un constructeur et un intégrateur-mainteneur. **2600 lits doivent être remplacés en 2022 et 2023.** Ces nouveaux matériels intègrent des fonctionnalités supplémentaires : proclive, décline, translation, freinage centralisé, châssis en v, relève cuisse électrique. Ce contrat inclut des prestations de service comme la maintenance, l'inventaire, la formation, les audits matelas et la mise en place d'un logiciel de gestion.

Deux missions prioritaires :

- **Maintenir les investissements** pour favoriser le bien être des résidents et la Qualité de Vie et les Conditions de Travail des salariés.
- **Maitriser la gestion des coûts** en hausse (inflation) et le maintien de la qualité

MISE EN PLACE D'UN NOUVEAU PARTENARIAT POUR LA LOCATION DES FAUTEUILS ROULANTS ET DES MATELAS À AIR

Le groupe projet a également travaillé sur la mise en place d'un nouveau contrat cadre de location de dispositifs médicaux notamment pour les fauteuils roulants et les matelas à air.

Ce contrat inclut des prestations de service comme l'inventaire, la formation, les audits fauteuils et la mise en place d'un logiciel de gestion.

2000 fauteuils roulants et 600 matelas à air seront en location à terme

MISE EN PLACE DE NOUVEAUX PARTENARIATS INTÉRIM

Une équipe projet pluridisciplinaire (Direction des Achats, Direction des Opérations, Direction des Ressources Humaines, Directions d'établissements) a référencé des structures nationales d'Intérim pour répondre aux besoins de remplacement de l'ensemble des établissements. Ces prestataires sont tous spécialisés dans les métiers du soin et du médical.

CHANGEMENT DE PARTENAIRE DE RESTAURATION

Un nouveau partenaire a été sélectionné afin de nous accompagner dans les prestations de restauration des résidents, des familles et des personnels des établissements.

Ce nouveau contrat évolutif est structuré en 2 fonctions distinctes :

- L'accompagnement des établissements en cuisine autogérée autour d'un contrat d'approvisionnement avec assistance technique.
- La prestation de restauration dans son intégralité dans nos établissements en cuisine concédée.



restalliance

VOUS SERVIR PAR CŒUR

La culture Qualité-Risques, un socle fondamental

Où en sommes-nous de la bienveillance et de l'éthique dans nos structures ? Les droits de la personne accompagnée, l'expression et la participation de celle-ci sont-elles toujours appliquées ? Les projets d'accompagnement sont-ils personnalisés et co-construits ? L'accompagnement à l'autonomie et à la santé, la continuité et la fluidité des parcours sous-tendent-ils nos pratiques professionnelles ? Disposons-nous d'une politique des ressources humaines sans cesse renouvelée ? La démarche qualité et gestion des risques est-elle déployée partout ?

Publiées en 2022, ces 9 thématiques du référentiel HAS permettent pour les organismes gestionnaires que nous sommes, de nous poser et de réfléchir sur notre

fonctionnement en profondeur. C'est ce qui a fondé et qui fonde encore aujourd'hui l'action des équipes qualité-risques, en établissements comme au Siège.

Les événements nationaux tels que la parution du livre «Les Fossoyeurs» et le choc de transparence voulu par les Autorités et l'opinion publique ont également marqué 2022, et le sens de notre action.

Nous avons pu ainsi prendre conscience de notre force : la culture qualité et gestion des risques est présente traditionnellement dans nos établissements.

A nous de la maintenir et de l'adapter aujourd'hui et demain !



Élise Laurent
Directrice Générale
Adjointe

**Deux
tendances
fortes en
2022**

1

**LA PRÉPARATION DU VIRAGE
HAS POUR UNE OPÉRABILITÉ
DÈS JANVIER 2023**



Ateliers Référentiel HAS

Depuis la promulgation de la loi du 24 juillet 2019 nous savons qu'un remaniement profond de l'évaluation dans notre secteur aura lieu.

Dans un objectif d'amélioration continue de la qualité, les établissements et services médico-sociaux doivent en effet procéder à l'évaluation de la qualité des prestations qu'ils délivrent selon une procédure élaborée par la Haute Autorité de Santé. Tous les 5 ans, à partir de 2023.

Les outils et méthodes ont été publiés en 2022 : référentiel, manuel, cahier des charges applicables aux futurs organismes évaluateurs. Dès leur parution, nous avons mis en place une acculturation en mode projet de l'ensemble des parties prenantes, gouvernance et dirigeance mêlées. Nous avons directement testé le référentiel dans les audits que le Groupe a également l'habitude de promouvoir en établissement.

Plusieurs phases se sont déroulées :

- Appropriation du référentiel,
- Mise en place de groupes de travail,
- Communication de la démarche auprès des directeurs et équipes des sites, réalisation de 4 webinaires de mai à décembre,
- Transformation des audits internes classiques en autoévaluation avec le référentiel HAS pour 12 sites,
- Préparation spécifique des établissements « premiers de cordée » évalués en 2023,
- Adaptation permanente au calendrier des tutelles ARS et CD,
- Démarrage du processus de désignation des organismes évaluateurs,
- Evaluations à blanc.

Grâce au sponsoring du Comité de Direction, et de l'engagement de chacun, nous considérons ce virage HAS comme une véritable opportunité de donner à voir la qualité d'accompagnement et de prise en charge à l'ACPPA.

Nous devons toujours avancer dans le sens d'une plus grande qualité de vie des résidents et bénéficiaires, d'une transparence vis-à-vis des parties prenantes.

Le Pôle Formation Santé est un partenaire majeur dans ce dispositif. Habilité par la Cofrac en tant qu'organisme évaluateur, le Pôle agit et saisit ainsi une belle opportunité de partage de bonnes pratiques !

Chiffres clés
Qualité-Risques

19 évaluations réalisées en établissements dont :
- 7 audits internes « classiques »
- 12 autoévaluations avec le référentiel de l'HAS

32 réclamations clients reçues au Siège social (idem en 2021)

58 déclenchements de réunions FRR* (21 en 2021)

83 signalements adressés à l'ARS (52 en 2021 et 43 en 2020)

**Force de Réflexion Rapide*

2 LA PROGRESSION DANS LA GESTION DES RISQUES

La gestion des risques est une thématique forte :

- **Lutte contre la maltraitance** : identification et traitement des faits de maltraitance, réunion collégiale systématique, mise en place d'un dispositif de traitement spécifique, acculturation et formation des équipes.

- **Professionalisation des réunions FRR*** (*Force de Réflexion Rapide) via une méthode d'organisation, des outils simples dont l'utilisation est éprouvée, des relevés de décisions sous forme de plans d'actions facilement suivis.



Castellane à Rilleux-la-Pape

Regards croisés

Avec

Sandrine Servajeau,

Directrice des Résidences Autonomie La Chacunière
et Le Pary à Roanne (42)

Anne Boschetti

Responsable Qualité et Gestion des Risques



♥ Anne Boschetti : Avez-vous déjà eu recours à une FRR* ? Comment ça a démarré ?

Sandrine Servajeau : J'ai connu il y a quelques mois une situation d'agression à l'encontre d'une résidente de mon établissement. Après échange avec ma directrice régionale sur les faits graves constatés, j'ai décidé de faire une fiche e-vision, c'est-à-dire de signaler auprès du Groupe les faits indésirables graves survenus. Selon la gravité de la situation, une cellule de crise intitulée FRR* (*Force de Réflexion Rapide) est déclenchée le cas échéant et permet de gérer les risques à posteriori d'un événement grave. La fiche de déclaration d'événement indésirable a été faite à 9h, la FRR déclenchée à 11h. Cela a été très rapide.

♥ Anne Boschetti : Comment s'est déroulée cette FRR ?

Sandrine Servajeau : J'ai expliqué la situation puis chaque représentant des directions participantes a donné son point de vue, en fonction de ses compétences propres.

♥ Anne Boschetti : Quelles directions étaient présentes ?

Sandrine Servajeau : les directions juridique, communication, qualité-risques, médicale, opérations, la direction générale adjointe et moi.

De façon collégiale nous avons décidé d'un plan d'actions que j'ai mis moi-même en place. Nous avons également déployé un reporting régulier par mails ou en visio, mais toujours tous ensemble !

♥ Anne Boschetti : qu'est-ce que ça vous a apporté ?

Sandrine Servajeau : Un soutien précieux, j'aurais été perdue face à la situation.

Je n'aurais pas su dans quel sens m'y prendre. Le plan d'actions aurait été moins précis. Nous avons également été parfaitement transparents auprès des résidents, des équipes, des familles et auprès de nos autorités de contrôle.

C'est une réflexion collégiale agissant sur un temps court, toute décision prise est assumée par le collectif, même si on la porte seule, on se sent épaulée.

♥ Anne Boschetti : Qu'est ce qui aurait pu être amélioré ?

Sandrine Servajeau : Dans l'urgence rien, je pense que tout a été parfait. Toutes les parties prenantes ont été à la hauteur. Il n'y a rien de caché, tous les documents sont dans la buroautique accessibles à tous, c'est fluide et transparent.

En terme de retour d'expériences de crise, un briefing court chaque matin sur place dans l'établissement, en particulier avec le service administratif aurait été le bienvenu, pour tenir l'équipe informée, pour que celle-ci suive sereinement et complètement la situation. Ce n'était pas possible de le faire le soir, à cause de la fatigue. Avant cette situation, je ne connaissais pas l'existence de ce dispositif de gestion des situations de crise qui est une force.

♥ Anne Boschetti : Que diriez-vous à vos collègues ?

Sandrine Servajeau : Il faut en déclencher une en cas de gros pépin, c'est porteur, c'est bénéfique, c'est une des forces collectives du groupe.

*Force de Réflexion Rapide



3 QUALITÉ DE VIE

4 Qualité des synergies

Penser l'habitat des séniors

maintenant et pour demain

L'année 2022 a été pour le Patrimoine une année charnière avec :

- La consolidation de démarches lancées en 2021 telles que la relation avec les bailleurs, la préparation des demandes de travaux à financer par les PCRC, la relation avec les DMR pour la co-construction des demandes d'investissements (avec pragmatisme et prise en compte des besoins du terrain).
- La construction de fondation nouvelle et un changement de paradigme fondamental : la posture du Groupe vis-à-vis du renouvellement des installations et des composants du bâti des établissements.
- La professionnalisation des montages immobiliers complexes, avec la confiance renouvelée des autorités de contrôle.
- L'ouverture sur l'extérieur et le développement de partenariats nationaux structurants autour de la transition écologique à mener dans nos bâtiments.
- Quelques travaux à mener en urgence : le remplacement des chaudières aux Bouleaux, le remplacement d'un ascenseur à la Maison du lac, le remplacement du SSI aux Alizés.
- Sur le volet énergie : la préparation des déclarations de consommations sur la plateforme OPERAT et la détermination des années de références et la mise à jour du Bilan Gaz à Effet de Serre pour le Groupe.
- Une réflexion d'équipe transversale avec les directeurs sur l'avenir du Patrimoine du Groupe ACPPA à 5 ans avec «CAP 2028» !

Zoom sur six projets d'envergure :

ETUDE IMMOBILIÈRE DE RÉINVENTION DU SITE YVONNE DE GAULLE À FRANCONVILLE (95)

Obtention d'une subvention PAI de 300 k€ pour une étude immobilière de réinvention du site. Extension et restructuration partielle ou totale ou reconstruction in situ.



EXTENSION ET RESTRUCTURATION DES BOULEAUX À LOURCHES (59)

Projet d'Extension et Restructuration du bâtiment existant - Démarrage de chantier en septembre 2022 - 86 lits - Maître d'Ouvrage : Axentia - Coût d'opération : 13 M€HT.



CRÉATION DE L'EHPAD LES JASMINES À BRON TERRAILLON (69)

EHPAD les Jasmines à Bron (69) - Démarrage de chantier en juillet 2022 - 80 lits - Maître d'Ouvrage : Lyon Métropole Habitat - Coût d'opération 11 M€HT.

EXTENSION ET RESTRUCTURATION DE BLANQUI À VILLEURBANNE (69)

Avancées majeures sur le projet d'extension et de restructuration de l'établissement avec un démarrage de chantier envisagé en 2023.



Avec
Alexis Baudoin
Conseiller
en Transition
Énergétique et
Écologique en Santé

Plan de sobriété énergétique, mobilisation générale et actions fortes des ESMSS sont plus que d'actualité... Parmi elles, le recrutement de plus de 150 conseillers et coordinateurs en transition énergétique et écologique en santé (CTEES). Rencontre avec l'expert accompagnant l'ACPPA.

Dans quel contexte le dispositif CTEES a-t-il été créé ?

Dans un contexte réglementaire fort, avec un Bilan Carbone à réaliser tous les 4 ans, la loi DDADUE qui oblige les organismes de plus de 250 employés à réaliser des audits énergétiques, et le Décret Tertiaire avec une 1ère échéance en 2030 et où les établissements devront diminuer de 40% les consommations énergétiques.

Il y a aussi un contexte d'inflation sur les prix des énergies avec la reprise d'activité post-Covid, et la guerre en Ukraine. Le secteur de la santé représente 12% de la consommation du secteur tertiaire et 8% des émissions nationales de gaz à effet de serre. En réponse à ces problématiques, la mesure 14 du SEGUR de la santé de 2020 a permis de mettre en place l'AMI CTEES porté par la DGOS, l'ANAP et la CNSA et la création de missions dédiées.

Quels sont les organismes partenaires du dispositif AMI CTEES ?

7 organismes font partie de ce dispositif : la Fondation Partage et Vie qui porte le partenariat (coordinateur CTEES), les organismes gestionnaires, ACPPA, UNI-VI, OVE et ADEF (qui bénéficient d'un CTEES) et deux partenaires de l'AMI, EDENIS et MBV (sans poste de conseillers).

Quels sont les objectifs de votre mission ?

Mon périmètre géographique comprend 81 établissements de 3 organismes différents dont l'ACPPA. Mes missions reposent sur la réalisation d'un état des lieux du patrimoine du Groupe, l'identification des pistes d'optimisation énergétique et l'accompagnement au passage à l'action.



RÉSIDENCE AUTONOMIE DE LA TOUR À EYZIN-PINET

Résidence Autonomie de la Tour - 50 Logements - Démarrage de chantier en Janvier 2022 et livraison courant 2023.

AMI CTEES

Poursuite des comités de pilotage, mise en place des conventions de fonctionnement du partenariat, recrutement du Coordinateur et de 4 conseillers sur 5 notamment le Conseiller en transition pour le Groupe ACPPA : Alexis Baudin (interview ci-contre).

Chiffres clés du patrimoine en 2022

1 965 000 € de travaux financés par la PCRC 2022 provisionnés par nos bailleurs

4,1 M€ d'investissements directs du Groupe (construction et agencements)

25 établissements en dynamique de reconstruction ou restructuration complète

+ de 6 M€ de subvention récoltés au titre du Ségur de l'investissement

50 dossiers de travaux d'amélioration et de maintenance des bâtiments existants

2700 personnes formées à la sécurité incendie

UN NOUVEAU PÔLE GÉRONTOLOGIQUE À VAULX-EN-VELIN À HORIZON 2025 (69)

Un projet d'envergure de regroupement de deux EHPAD historiques du Groupe ACPPA (les Althéas et Madeleine Caille) est en cours de conception. Ce nouveau pôle Gérontologique qui sera implanté sur la commune de Vaulx-en-Velin (Rhône) est amené à accueillir 180 résidents au cœur d'un petit village avec des activités variées.

Ce projet mené en partenariat avec le Promoteur CAREIT, bénéficie du soutien financier de la Métropole de Lyon et de l'Agence Régionale de Santé Auvergne Rhône-Alpes. Il ouvrira ses portes en 2025 grâce à l'obtention d'une subvention PAI de 5,8 M€. Le coût d'opération s'élève à 26 M€ HT.



© CHABANNES ARCHITECTES
Une conception architecturale originale dans un esprit village en coeur de ville.



Question à un expert

Avec
**Giuseppe
Zolzettich,**

Directeur général de CAREIT

CAREIT accompagne l'ACPPA dans le cadre de la création d'une future plateforme gérontologique à Vaulx-en-Velin, comment se traduit votre partenariat ?

Depuis 2020, la collaboration entre l'ACPPA et CAREIT est particulièrement innovante car elle permet au Groupe Associatif d'être décisionnaire sur son projet immobilier tout en transférant le risque de construction à un professionnel de l'immobilier sanitaire et médico-social.

Dans un contexte sensible en raison de l'inflation et de la raréfaction des matériaux, notre mode de partenariat s'avère vertueux. Nous avons développé le projet de construction de la future plateforme gérontologique de Vaulx-en-Velin dans le parfait respect des délais d'étude et de coût.

Avec des enjeux sociétaux nombreux pour le secteur du prendre soin (digitalisation des pratiques métiers, virage technologique, enjeux RSE/RSO, prise en charge de résidents en perte d'autonomie, sobriété énergétique) quelles sont les préconisations de CAREIT dans le cadre d'un projet de cette ampleur (180 places) ?

Les préconisations de CAREIT sont, en particulier, d'utiliser un ensemble de technologies digitales qui contribuent au bien vieillir des résidents. Il est primordial d'assurer leur sécurité via un contrôle des accès éthique, respectueux également du droit d'aller et venir, mais aussi leur confort au quotidien et les liens qu'ils entretiennent avec leurs familles. Le nouveau bâtiment de Vaulx-en-Velin respectera les enjeux environnementaux, assurant ainsi une réelle qualité de vie pour les résidents. Les espaces seront plantés et traités qualitativement pour favoriser l'éveil des sens des résidents, tandis que les

eaux pluviales seront gérées par différents espaces de rétention/infiltration et stockées pour les besoins d'arrosage des espaces verts l'été. La performance thermique de l'enveloppe du bâtiment est assurée grâce à l'emploi de matériaux sélectionnés biosourcés. Et le recours aux énergies renouvelables et l'installation de panneaux solaires permettront la production d'eau.

Vous intervenez également dans le cadre de deux projets de reconstruction sur des sites occupés sur Montpellier et le Val D'Oingt. Autres sujets, autres défis ?

Le parc immobilier de nombreux opérateurs du monde médico-social est malheureusement vieillissant et nécessite une restructuration lourde pour répondre aux nouvelles contraintes de prise en charge mais aussi s'adapter à l'évolution réglementaire des bâtiments. Dans ce contexte, nous devons être inventifs et concevoir des projets réalisables en site occupé, dans le respect de l'enveloppe budgétaire compatible avec la tarification imposée par les pouvoirs publics.

Par ailleurs, les bâtiments médico-sociaux, assujettis au Décret Tertiaire, ont l'obligation de réduire leurs consommations énergétiques. Ainsi, le ministère de la Transition écologique a défini des objectifs à court et moyen terme de réduction des consommations énergétiques de 40% d'ici 2030. L'enjeu de ces prochaines années sera donc de transformer une contrainte réglementaire en opportunité par l'amélioration des équipements énergétiques ou l'amélioration de l'enveloppe bâtiminaire.

Garantir la QVCT de toutes nos équipes

UNE DÉMARCHE QVCT RENFORCÉE AVEC LE LANCEMENT DE NOTRE PROJET ASSOCIATIF

Ces dernières années ont vu l'émergence de nouveaux enjeux en matière de bien-être au travail : la santé mentale, les conditions de travail et l'équilibre vie professionnelle et personnelle, le télétravail, la cohésion d'équipe... Autant de défis qui invitent les organisations à se transformer.

Avec son Nouveau Projet Associatif «CAP 2028», la Gouvernance du Groupe ACPPA s'engage en parallèle de la qualité de soins dispensés à nos aînés, de faire de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) de ses salariés un axe majeur.

L'engagement collectif autour du plaisir du travail en équipe, de la convivialité, du vivre et travailler ensemble se concrétise autour d'actions individuelles et collectives, notamment dans le cadre de la Semaine nationale de la QVCT. En 2022, les collaborateurs avaient partagé leurs réflexions et actions autour de la thématique « En quête de sens au Travail ».

**« Parce qu'un
salarié bien traité
sera bien traité
envers nos aînés »**

Vianney Jarrosson,
Directeur des
Ressources Humaines



2 fondamentaux

La Qualité de Vie
des résidents

La Qualité de Vie et
des Conditions de
Travail des salariés



Match de foot au Groupama Stadium avec les résidents de Ma Calade (69)



Petit-déjeuner d'équipe à Madelaine, Gaille (69)



Atelier QVCT au Siège du Groupe ACPPA à Francheville

DIAGNOSTIC QVCT

En 2022, la Direction Générale et la Direction des Ressources Humaines ont souhaité réaliser un diagnostic QVCT pour cartographier la maturité du sujet au sein de ses établissements.

Explications par les pilotes de ce diagnostic, référents animation-prévention du Groupe ACPPA : Emmanuelle Borr, Directrice des Ressources Humaines Adjointe, Jean-Pierre Brygo, Directeur du Rocher, Marie-France Finidori, Juriste droit social - Chargée santé sécurité prévention.



43 établissements sollicités

Un questionnaire en ligne doublé d'un entretien téléphonique individuel avec chaque directeur

22 heures d'interviews réalisées par l'équipe projet

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 (environnement physique, conciliation vie professionnelle et personnelle, partage de l'information, mise en œuvre de l'organisation de travail),
- Le sentiment d'implication,
- Le degré d'autonomie et de responsabilisation,
- La possibilité d'un droit à l'erreur,
- Une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

100% de participation (hors Résidom et Siège social), une belle réussite !

6 leviers d'améliorations identifiés

- 1 Communiquer sur «CAP 2028» (QVCT) :** Informer les collaborateurs sur les dispositifs des accords d'entreprise QVCT signés (ou prochainement signés) et rédiger un guide QVCT au niveau du Groupe ACPPA.
- 2 Maintenir les dispositifs existants et les soutenir auprès de chacun des établissements :** Tutorat nouveaux embauchés, groupe APP, animateurs Prévention HAPA, ateliers bien-être, aménagement locaux-équipements....
- 3 Mettre davantage de visibilité sur la Prévention, la Santé et les Conditions de travail :** formation gestes et postures, formation à l'utilisation des équipements, organisations du travail, aménagement horaires...
- 4 Travailler sur des propositions d'actions bien-être et convivialité** pour les établissements en leur permettant de les choisir selon leurs besoins (programme à la carte avec prestataire).
- 5 Lancer chaque année comme depuis 2021 une campagne « Semaine de la QVCT»** avec des actions concrètes pour permettre aux établissements de promouvoir une démarche QVCT pour leurs salariés.
- 6 Pérenniser le baromètre QVCT pour évaluer chaque année le dispositif** et soutenir ainsi les établissements. Ce questionnaire incite les établissements à mettre en œuvre leur propre déclinaison de la politique QVCT Groupe.

Engagements et vie sociale

au cœur de nos métiers

«L'année 2022... Une année où les repères ont encore beaucoup évolué pour l'ensemble des directeurs. Rendre acteurs les résidents, co-construire l'accompagnement avec leurs familles, mobiliser les équipes, gérer une réglementation de plus en plus complexe, faire face aux difficultés de recrutements... tels ont été les sujets de l'année pour prendre de nouveaux repères et s'adapter aux besoins de terrain.

Dans ce contexte, les Directions d'établissements ont démultiplié leurs efforts avec beaucoup d'engagement dans des démarches de concertation pour :

- réfléchir et intégrer les personnels à l'évolution des organisations,
- comprendre et répondre aux nouvelles exigences métiers, défier les difficultés de recrutements, répondre aux besoins des résidents et de leurs familles,
- assurer le fonctionnement des établissements et soutenir la continuité d'activité,
- soutenir le climat social, la mobilisation des encadrants en toutes situations, promouvoir l'attractivité des métiers et la fidélisation de nos personnels,

- nourrir le lien de confiance avec nos parties prenantes (familles, résidents, collaborateurs, partenaires) et notamment mettre en place les travaux sur la nouvelle réglementation des Conseils de la Vie Sociale,

- garantir la gestion du taux d'occupation et trouver les repères économiques dans cet environnement très mouvant.

Je remercie l'ensemble des Directions, des équipes opérationnelles pour l'énergie dont ils font preuve au quotidien pour offrir à tous une qualité de vie au sein de nos établissements.

De nombreux beaux projets verront le jour en 2023 avec l'ouverture du nouvel EHPAD de l'Accueil (Saint-Bonnet-de-Mure, (69), d'une nouvelle Résidence Autonomie La Résidence de La Tour à Eyzin-Pinet (38) et bien sûr la déclinaison du Nouveau Projet Associatif «CAP 2028» dans les projets d'établissements et de services.»



Laurence Cabirol,
Directrice des
Opérations



Travaux en séminaire

NOS COORDINATEURS DE VIE SOCIALE EN ÉTABLISSEMENT



Rencontre

Avec
Sandrine Cuvelier
Coordinatrice de vie sociale
à Constant (Lyon 3^{ème})



Consultez
l'intégralité du
témoignage
sur notre blog



La vie sociale est au cœur des projets d'établissement. Grâce à l'engagement de nos coordonnateurs de vie sociale et au Comité de Pilotage Vie Sociale du Groupe ! Notre objectif est de promouvoir pour nos résidents une vie sociale et citoyenne encourageant l'ouverture à l'autre et l'expression par des projets participatifs.

Rencontre avec Sandrine Cuvelier, coordinatrice de vie sociale au sein de la résidence Constant depuis le 1er septembre 2022.

👉 Quel est le rôle d'un coordonnateur de vie sociale au sein de la résidence ?

Notre rôle est d'établir des activités et des programmes visant à stimuler le bien-être physique, mental et social des résidents. Notre mission consiste à organiser des activités et des événements pour favoriser leur développement. Créer un environnement dynamique, stimulant et sécuritaire pour les résidents afin qu'ils puissent profiter pleinement de leur vie de tous les jours.

👉 Quel a été votre parcours ? Pourquoi avoir choisi ce métier ?

Après 25 ans d'activité en tant que vendeuse dans le secteur privé, j'ai décidé de donner plus de sens à mon travail, plus d'humanité. Animée par la volonté de contribuer à la qualité de vie des aînés, j'ai passé un diplôme d'animatrice en gérontologie en 2022 et réalisé un stage au sein de la résidence Les Agapanthes où j'ai pu acquérir une solide expérience professionnelle, grâce à ma tutrice Annie Torrente.

👉 À quoi ressemble une journée type ?

La journée peut varier selon les besoins et les préférences des résidents. Je suis présente 4 jours par semaine. Je propose un programme avec de nombreuses animations. Le matin à 10h45 et l'après-midi à 15h. À la demande des résidents, j'organise une loterie toutes les deux semaines, un quizz de culture générale ainsi qu'une animation musicale toutes les semaines.

👉 Quels conseils donner à un jeune qui voudrait travailler auprès des personnes âgées ?

Avant tout développer son empathie : être à l'écoute des personnes âgées, comprendre leurs besoins et leurs désirs, et faire preuve de patience et de compréhension.

Puis, avoir une bonne communication et savoir adapter son langage pour être clair et précis.

Développer des compétences en animation. Et aussi, être respectueux : savoir respecter la vie privée et l'autonomie des personnes âgées tout en leur offrant une assistance lorsque c'est nécessaire.



L'INTERGÉNÉRATIONNEL, UN NOUVEAU REGARD SUR NOS AÎNÉS

Dans le cadre de la Semaine Bleue 2022 sur le thème « Changeons le regard sur les aînés, brisons les idées reçues », un beau projet a vu le jour dans la cour du Lycée Jean Lurçat (Lyon 8e) pour sensibiliser la population au vieillissement, lutter contre les stéréotypes sur les personnes âgées et affirmer leur place auprès des jeunes dans la société.

Sur une idée originale de 15 élèves de 1ère Bac Pro, plusieurs résidents de notre Résidence de Madeleine Caille (Lyon 8e), ont pris la pose devant l'objectif des photographes du collectif des Flous Furieux pour une campagne d'affichage déployée dans le 8e arrondissement de Lyon.



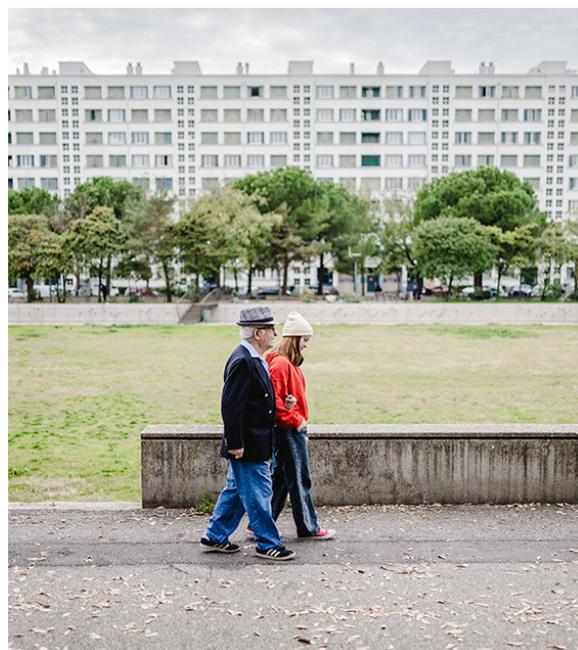
Parmi les mannequins, Hélène, 93 ans, Jean, 94 ans et Gaëtane, 96 ans, ont très vite adhéré au projet présenté par la Mairie et soutenu par l'animatrice de la Résidence.

« Le projet me tenait à cœur pour son côté intergénérationnel et pour lutter contre les idées reçues sur la vie de nos résidents en EHPAD » N.Gay, coordinatrice de vie sociale.

Pour Hélène, grand-mère de 10 petits-enfants et de 9 arrière-petits-enfants, c'était l'occasion « de montrer qu'une personne âgée ne se résume pas à des problèmes de santé. Nous avons beaucoup de choses à raconter, à transmettre ». « On a parlé de notre jeunesse, de notre travail. Les échanges avec les jeunes ont été passionnants et enrichissants », ajoute Gaëtane.

Un enthousiasme également partagé du côté des lycéens très fiers d'avoir pu véhiculer une autre image de la vieillesse.

« C'était une chouette expérience. On a rencontré les résidents plusieurs fois. Certains étaient très drôles » témoignent les lycéens. **« C'est allé bien plus loin qu'un simple shooting photo, c'était un réel moment de rencontre et de partage »** Zoé Vernin, enseignante au sein du lycée.



© Collectif des Flous Furieux
Madeleine Caille et les 1ère années Bac Pro du Lycée Jean Lurçat à Lyon 8ème (69)



Découvrez
l'événement
en vidéo



LES SERVICES CIVIQUES AU SEIN DU GROUPE ACPPA OU « L'ART DE VIVRE ENSEMBLE »

En 2021, le Groupe Associatif ACPPA a rejoint la mobilisation Service Civique Solidarité Seniors (SC2S). En 2022, 24 établissements se sont mobilisés et ont proposé ce dispositif.

Afin de valoriser l'engagement des jeunes et le partenariat noué entre SC2S et le Groupe Associatif ACPPA, un moment convivial et festif nourri des retours d'expérience, a été organisé au sein de notre résidence Les Volubilis à Décines. Tous les acteurs engagés dans cette formidable aventure intergénérationnelle ont pu raconter leur parcours et partager leurs pratiques au cours d'ateliers collaboratifs.

En novembre 2022, une toute nouvelle promotion de volontaires Service Civique Solidarité Seniors est arrivée pour l'année 2022-2023 dans trois de nos maisons. Des jeunes qui découvriront les métiers d'aide et d'accompagnement des seniors à travers divers projets et animations qu'ils pourront organiser au sein de leur

résidence d'accueil.

Cette expérience est l'opportunité pour les jeunes de découvrir un nouveau secteur ou de pouvoir conforter un choix d'orientation professionnelle. L'an dernier, près de la moitié des jeunes ont poursuivi des études dans le secteur.

Une formidable aventure intergénérationnelle et un grand merci aux Directeurs et leurs équipes de participer à cette formidable mobilisation !

Pour soutenir ce dispositif en établissements, nos animateurs jouent un rôle essentiel dans leur mission d'accompagnement des jeunes pour :

- embellir le quotidien de tous, résidents, familles et équipes,
- porter un autre regard sur la vie au sein de nos structures,
- parler avec un langage commun, soignants et non soignants,
- pour donner la possibilité aux résidents et aux équipes d'être acteurs d'un même projet,
- apporter de la couleur à la vie !



4 QUALITÉ DES SYNERGIES

L'attractivité des métiers

un défi que l'on relève !

Ces dernières années sont marquées par un véritable tournant sociétal. La crise sanitaire de 2020 a bouleversé les habitudes, modifié l'organisation du travail et fait émerger de nouvelles attentes : quête de sens au travail, qualité de vie et des conditions de travail, volonté de concilier vie professionnelle et vie personnelle. A la stabilité de l'emploi, les candidats préfèrent s'engager pour une durée déterminée, quand d'autres souhaitent changer radicalement de métier et se tourner vers d'autres horizons.

Dans notre secteur, le prendre soin relationnel est au cœur des préoccupations de

chacun et le fil conducteur d'une société en pleine mutation : quel sens donner à mon métier lorsque le soin relationnel est de plus en plus difficile à réaliser par manque de temps et d'effectif ? Cette perte de sens engendre un sentiment de culpabilité : celui de ne pas avoir été suffisamment à l'écoute du résident.

Tout l'enjeu de l'attractivité et de la fidélisation est de redonner du sens au travail. La formation, la solidarité entre équipes, l'organisation du travail et le dialogue social sont autant de leviers pour répondre à ces nombreux défis.

ATTRACTIVITÉ ET FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle trouve tout son sens, parce qu'elle est un lien entre les générations en favorisant le partage d'expérience et de compétences pour les uns et l'envie d'apprendre pour les autres. Elle est un enjeu de fidélisation des salariés et d'attractivité des futurs collaborateurs : être reconnu dans son métier comme acteur essentiel de la prise en charge de nos Aînés, donner du sens au travail que l'on accomplit, progresser dans ses compétences.

Plus que la quantité, c'est la qualité de la formation qui doit répondre aux attentes des salariés et aux besoins des résidents. La formation doit servir à promouvoir la communication entre le résident et le salarié, entre les équipes pluridisciplinaires de l'établissement et au niveau de l'institution et de son environnement.

En 2022, le partenariat avec le Pôle Formation Santé a été renforcé avec des formations en e-learning et en classe virtuelle pour maintenir la formation des professionnels en toutes circonstances avec une grande diversité de contenus : studio vidéo, réalité virtuelle, support animé, quizz...

Par ailleurs, le Groupe ACPPA a eu pour ambition de s'inscrire dans la démarche nationale d'aide à l'embauche des alternants. Les parcours ont été axés en priorité sur les métiers du soin avec un nombre d'alternants de plus de 80 apprenants. L'ACPPA s'est engagé à former en 2023 près d'une centaine d'apprenants (+ 10 % des alternants au 31 décembre 2022).



Pôle Formation Santé (69)

Partenariat avec la CNARM et la MMie pour l'insertion de jeunes réunionnais dans les métiers du soin.



ATTRACTIVITÉ ET ACCUEIL DES NOUVEAUX EMBAUCHÉS

Le tutorat permet non seulement de favoriser l'intégration du salarié, mais il est aussi un facteur de dynamisation et de reconnaissance de l'expertise des collaborateurs les plus expérimentés.

Un module spécifique de formation, d'une durée de 3 jours, a été mis en place par la Direction des Ressources Humaines en coordination avec le Pôle Formation Santé pour professionnaliser les salariés qui exercent la mission de tuteur des nouveaux embauchés.

En 2022, la Direction des Ressources Humaines a décidé d'aller plus loin dans l'accompagnement des tuteurs en créant un réseau Tutorat des Nouveaux Embauchés, à l'instar de celui qui a été mis en place pour les Animateurs Prévention HAPA.

LE GROUPE ACPPA SIGNATAIRE DE LA «CHARTRE DES 1000» DE LA MMIE

En signant la « Charte des 1000 », le Groupe Associatif s'engage à mener des actions opérationnelles en faveur de l'emploi et de l'insertion au sein de la gérontologie.

« Cette signature s'inscrit dans la continuité des actions déjà mises en place en faveur de l'inclusion et de l'attractivité des métiers du soin et de l'accompagnement avec nos différents partenaires sur le territoire. Nous souhaitons aller encore plus loin en mobilisant toutes nos énergies pour imaginer des dispositifs individuels et collectifs sur le terrain pour présenter toutes les possibilités professionnelles dont dispose notre secteur »

Pierre-Yves Guiavarch, Directeur général du Groupe Associatif ACPPA

Cette signature acte le riche partenariat déjà engagé entre Le Groupe ACPPA, la Mission locale et la MMie et promet de nouvelles actions innovantes autour de l'insertion et de l'emploi dans les métiers du Grand-Âge !



« L'accueil détermine en grande partie la qualité de la relation qui s'instaure avec le nouvel arrivant, d'autant plus lorsqu'il s'agit d'un jeune dont c'est la première expérience professionnelle. Préparer l'arrivée du nouvel embauché de façon à ce qu'il se sente attendu lors de son arrivée constitue donc une étape essentielle de son intégration. »

Vianney Jarrosson,
Directeur des
Ressources Humaines



Signature de la Charte des 1000 à la MMie

Regards croisés

Avec

**Yoan Bernard,
Sullivan Gallois**

Collaborateurs au service RH, en reconversion professionnelle dans le secteur du médico-social.



♥ Pour quelles raisons et motivations avez-vous souhaité vous réorienter vers le secteur du médico-social ?

Sullivan Gallois : Avoir le sentiment de faire partie d'un groupe associatif est satisfaisant. L'appétence pour ce secteur me motive, je côtoie des personnes, qui, chaque jour, donnent de leur temps pour aider nos aînés. Je contribue à leur « bien-être » de loin certes, mais un bulletin de paie sans erreur, c'est pour moi un collaborateur satisfait.

Yoan Bernard : J'ai toujours voulu exercer une profession dans un secteur qui avait du sens pour moi. Le Groupe ACPPA en tant qu'acteur associatif, à taille humaine m'a conforté dans mon choix. Pouvoir apporter ma part tous les jours au bon fonctionnement des établissements est gratifiant. Et comme le dit notre président, le Dr Paul-Henri Chapuy, nous devons prendre en compte que tout ce que nous faisons (y compris le siège social) nous le faisons pour le bien-être de nos résidents !

♥ Quels regards portez-vous sur la mission des RH aujourd'hui et les défis de demain ?

Sullivan Gallois : Avec les crises sociales et sanitaires que l'on a connues, la mission des ressources humaines doit faire preuve d'adaptabilité avec le monde de demain. Un défi important puisque le monde du travail, en perpétuelle évolution, n'attend pas. Nous devons donc faire preuve d'une grande agilité tant sur les sujets de l'attractivité que de la fidélisation de nos équipes.

Yoan Bernard : les RH sont de véritables Business Partner et ont un rôle central à jouer aujourd'hui, plus que jamais, dans les organisations. Le recrutement des futurs collaborateurs, leur accompagnement professionnel tout au long de leur carrière (évolution, formation) sont des enjeux majeurs de nos organisations. Je vois vraiment le métier RH comme étant en lien avec l'humain. Du moins, c'est ma vision du métier. Voir l'Humain non pas comme une ressource, mais le voir avec toutes ses ressources et participer à le faire grandir et s'épanouir au sein de son organisation professionnelle.

♥ Qu'avez-vous envie de dire à ceux qui veulent réinventer leur carrière aujourd'hui ?

Sullivan Gallois : La première est de se poser les bonnes questions. Aujourd'hui, avec les réseaux sociaux, les métiers sont très enjolivés. Il y a du bon et du moins bon, quel que soit le poste. Il faut savoir accepter ces deux côtés lorsque l'on veut changer de métier. La seconde c'est de foncer ! Aujourd'hui, que l'on ait vingt, trente ou cinquante-cinq ans. La reconversion professionnelle n'a jamais été aussi facile à réaliser !

Yoan Bernard : De ne pas avoir peur de sauter le pas. Changer de voie, se réorienter professionnellement, sortir de sa zone de confort sont autant de freins auxquels nous devons faire face quand on décide de changer de carrière. On va travailler de plus en plus tard et avoir la chance de pouvoir faire un métier qui nous anime et pour lequel on prend plaisir à se lever tous les matins, ça n'a pas de prix.

La communication, maillon essentiel et levier d'engagement

LANCEMENT DES TRAVAUX AUTOUR DE NOTRE NOUVEAU PROJET ASSOCIATIF « CAP 2028 »

Tous les cinq ans, notre Groupe se réinterroge sur ses missions, sa raison d'être et ses engagements au profit des aînés et réactualise son Projet Associatif.

En 2022, avec l'accompagnement du cabinet ADOPALE, la Direction Communication RSO a piloté la conduite et le déploiement de ces réflexions avec la participation des membres de la gouvernance, du Comité de Direction et de nombreux experts terrain. L'objectif partagé : co-construire ensemble la vision stratégique et les jalons opérationnels de notre Groupe à horizon 2028.

Ce début d'année 2023 voit l'aboutissement

MARQUE EMPLOYEUR : UN ALIGNEMENT INTERNE / EXTERNE NÉCESSAIRE

La marque employeur est un levier de communication des organisations qui prend de plus en plus d'ampleur au regard d'un contexte sociétal en pleine évolution.

La Direction Communication du Groupe ACPPA s'est fortement mobilisée pour valoriser les métiers du prendre soin et accompagner les établissements dans leur double défi d'attirer et fidéliser leurs talents. En proposant des actions autour de la qualité de vie au travail, du team building et de la solidarité, nous forçons notre culture associative en mettant à l'honneur la parole des professionnels du terrain, ambassadeurs aux multiples facettes.

de ce projet avec la rédaction de notre Nouveau Projet Associatif « CAP 2028 », avec comme socle de nos ambitions la Qualité de Vie des Résidents et la Qualité de Vie et des Conditions de Travail de nos salariés.



ÉVOLUTION DE L'IDENTITÉ VISUELLE DE RÉSIDOM ET DU PÔLE FORMATION SANTÉ

En 2022, un travail de refonte des identités graphiques de notre enseigne Résidom et du Pôle Formation Santé a été élaboré.

Une occasion de valoriser le dynamisme de ces deux entités du Groupe en mettant en adéquation leur image et leur évolution puisque tous deux célébraient respectivement 20 et 15 ans d'existence. Joyeux anniversaire !



Témoignage d'Emmanuelle Vu, infirmière aux Cristallines (69)



PROMOUVOIR LES PROJETS D'ÉTABLISSEMENTS

La Direction communication RSO est en appui auprès des Directions des établissements-services et de leurs équipes sur le terrain quelles que soient les problématiques rencontrées et le territoire sur lequel il faut agir.

FIERS DE NOS MÉTIERS !

L'équipe communication est également fière de pouvoir valoriser les expertises et spécificités internes avec la mise en place de campagnes de promotion tout au long de l'année. Nos professionnels regorgent de talents, nous prenons plaisir à les illustrer.



Chiffres clés Communication

-  **58 posts 792 «j'aime» et 909 abonnés**
40 publicités diffusées
-  **109 posts et 4325 abonnés (+1300 en 2022)**
-  **97 vidéos et 19 700 vues**
-  **100 496 visites sur le site internet Groupe**
-  **105 emailing envoyés**
-  **150 articles rédigés sur les blogs internes**
-  **69 articles de presse**

LES ÉVÈNEMENTIELS DU GROUPE DE RETOUR

Les évènements en présentiel ont bel et bien fait leur retour en 2022 avec plusieurs temps forts :

- L'Assemblée Générale de l'Association à l'Institut Lumière de Lyon,
- Le 20e anniversaire de notre enseigne RESIDOM et de notre établissement parisien Péan,
- La cérémonie de pose de la première pierre de la future résidence autonomie de la Tour à Eyzin-Pinet (38).



Trophées de la communication lors de l'Assemblée Générale du groupe 2022

Axes de travail 2023

En 2023, de grands rendez-vous du Groupe sont programmés avec notamment le lancement officiel du Nouveau Projet Associatif « CAP 28 » à l'occasion du 40e anniversaire du Groupe ACPPA. En véritable levier d'engagement, la communication sera au service de la notoriété et de l'image du Groupe auprès de nos publics externes pour développer le lien territorial avec nos partenaires et promouvoir l'attractivité de nos métiers.

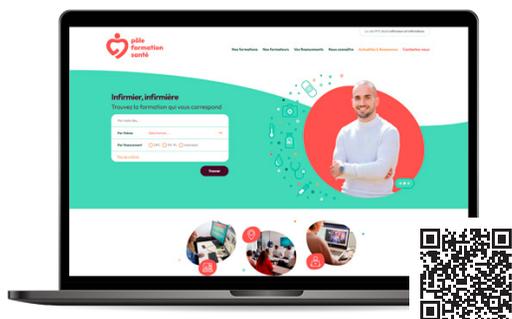
Enfin, et c'est une nouveauté dès 2023, la direction communication intégrera dans son pilotage la RSO du Groupe ACPPA avec une volonté de renforcer les engagements pris lors des précédents projets associatifs, et de susciter l'engagement collectif de toutes nos parties prenantes internes et externes.

S'adapter, innover... **le Pôle Formation Santé se réinvente !**

15 ANS, UN BEL ÂGE POUR CHANGER DE LOOK !

En 2022, le Pôle Formation Santé (PFS) a fêté ses 15 ans, et nous en avons profité pour changer de look ! Un nouveau logo, une nouvelle image, fruit de notre histoire et de notre dynamique !

Cette nouvelle identité réaffirme notre volonté et notre vocation d'accompagner les parcours, de préparer et de soutenir les professionnels face aux enjeux actuels et à venir, avec des solutions de formation innovantes.



Un nouveau site pour les infirmiers libéraux.

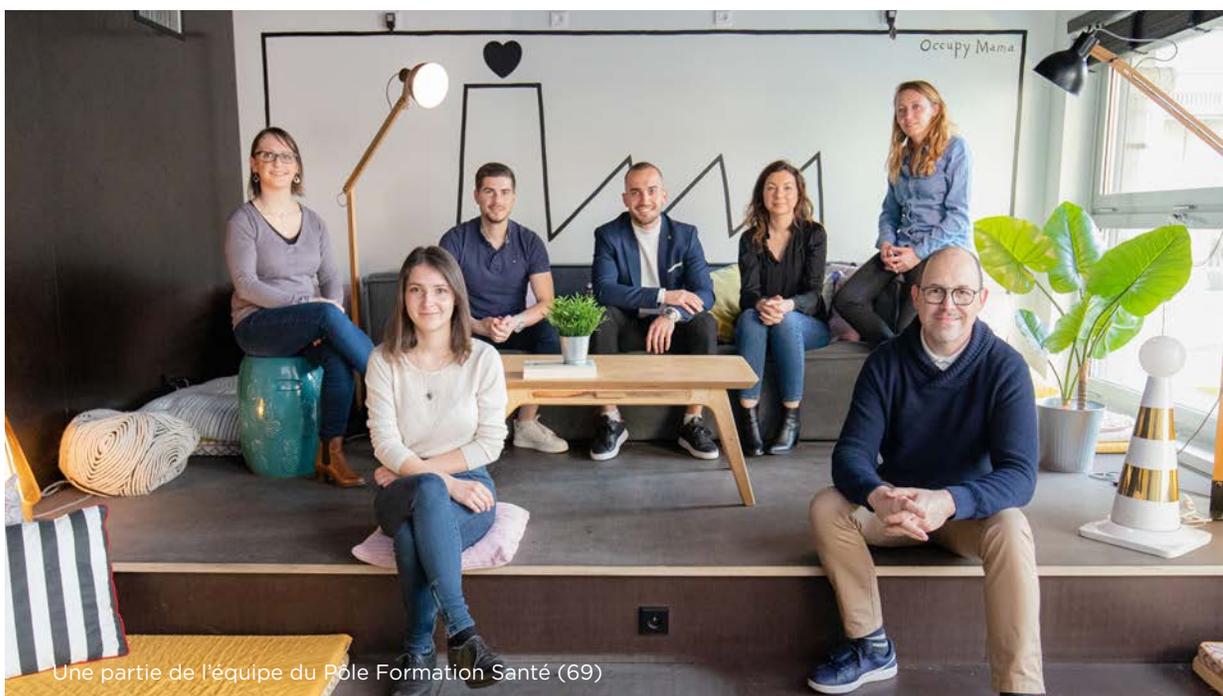
UN PROJET STRATÉGIQUE PERFORMANT

Toujours dans une démarche d'amélioration continue de la qualité, l'ensemble du PFS est porté et guidé par son projet stratégique, outil de performance et réel fil conducteur, qui nous accompagne au quotidien depuis 2020. Notre chiffre d'affaires a d'ailleurs doublé en 4 ans.

CAP SUR L'APPRENTISSAGE !

2022 a été l'année du changement, mais également de nouveaux projets, nouvelles ressources, nouveaux partenariats ! Dans un objectif initial de redressement des formations longues, puis finalement de développement, nous pouvons être fiers des 70 parcours qui ont été réalisés sur l'année !

Un fort accent a été mis sur l'Apprentissage, avec la nécessité de renforcer les moyens humains dans les métiers du soin et de l'aide à la personne. De nouveaux partenariats ont vu le jour et ont permis un vivier de candidats beaucoup plus large : les Apprentis d'Auteuil, l'École de la Deuxième Chance, le CNARM à La Réunion, ...



Une partie de l'équipe du Pôle Formation Santé (69)

DÉVELOPPEMENT DU E-LEARNING

La crise Covid-19 nous a poussé à porter un nouveau regard sur le secteur de la santé.

L'innovation pédagogique, la digitalisation et l'humain sont au cœur de ces mutations.

Nous avons poursuivi notre transformation digitale avec la création de notre propre studio d'enregistrement et de tournage vidéo, et avec le recrutement de deux ressources supplémentaires pour développer l'e-learning : des nouveaux métiers mêlant la conception, la communication et les nouvelles technologies.

VERS UNE NOUVELLE OUVERTURE MÉTIER ET TERRITOIRE

Le développement de notre activité et la mise en place de partenariats sur une nouvelle cible libérale, les Pharmaciens d'Officine, ainsi que le développement commercial des établissements sur une nouvelle région, la Nouvelle-Aquitaine, vont nous pousser à nous étendre vers d'autres publics et d'autres secteurs géographiques.

Toutes les équipes sont déjà mobilisées et tournées vers la construction de notre nouveau plan de développement stratégique 2024-2027 qui portera le PFS vers encore plus de nouveaux projets !

Chiffres clés 2022

Formations

- 11 525 stagiaires formés
- 263 000 heures de formation
- 93% de réussite
- 1 470 actions de formation continue
- 150 intervenants (formateurs vacataires et consultants)
- 67 modules e-learning en ligne sur notre plateforme (+ 600 % depuis 2020 !)

LES TEMPS FORTS DU PÔLE FORMATION SANTÉ



15 ans du PFS et changement de look : nouveau logo, nouvelle identité graphique, nouveau site web (marchand) pour les infirmiers libéraux

HAS

HAUTE AUTORITÉ DE SANTÉ

Nouvelle activité pour le PFS et « fusion » avec notre cabinet conseil : évaluation externe et accompagnement aux projets stratégiques. Obtention de la recevabilité opérationnelle du COFRAC pour les évaluations des Etablissements et Services Sociaux ou Médico-Sociaux (ESSMS) : **le PFS intègre la liste officielle de l'HAS !**



Une production e-learning en flèche !

- Développement des modules e-learning en formation continue (infirmiers libéraux et salariés)
- Conception/création de modules e-learning pour la formation longue, avec un objectif de 20% en e-learning.



Le PFS « s'internationalise » : appel d'offres remporté à Nouméa sur une formation pluriprofessionnelle et en blended-learning sur l'hypnoalgésie pour la prise en charge de la douleur des patients.



Montée en compétence et formation des collaborateurs sur la digitalisation.

**RAPPORT
FINANCIER**

**20
22**

Le mot du trésorier

 ANDRÉ ORGIAZZI

L'année 2022, indécise au départ, du fait d'un contexte de crise sanitaire et sectorielle, se termine par un résultat excédentaire, dans un optimisme raisonné.

Le chiffre d'affaires cumulé des 7 entités du Groupe s'élève à 201 M€, soit une hausse de +3.4 %.

Le résultat d'exploitation s'est amélioré (1.7 M€ contre 0.7 M€ en 2021) compte tenu d'un retour presque à la normale du taux d'occupation et d'une maîtrise des charges.

Le résultat net cumulé est excédentaire de 1,8 M€ (en baisse par rapport à celui de 2021 qui s'élevait à 2,7 M€).

Ce résultat net 2022 permet une consolidation de nos fonds propres (63,8 M€, +4 %). Ceux-ci sont la garantie de la pérennité du Groupe, de sa capacité à se développer et à toujours investir. Les investissements (9,3 M€ sur 2022) ont été très significatifs et en hausse en 2022, de par la volonté de notre Conseil d'Administration. Ils sont dédiés à l'amélioration du fonctionnement de nos établissements pour le bien-être de nos résidents et le confort de travail de nos salariés.

La trésorerie du Groupe est stable (+0.30 %) et l'endettement reste faible.



André Orgiazzi

**7 ENTITÉS DU
GROUPE**

201 M€

une hausse de +3,4%

**RÉSULTAT NET
CUMULÉ**

1,8 M€

Une baisse de -33%

L'ASSOCIATION GROUPE ACPPA

Avec un chiffre d'affaires de 137 M€ en 2022, les établissements du réseau ACPPA connaissent une hausse mesurée de leur activité (+1.63 %), due à une décroissance du nombre de lits mais compensée notamment par la hausse du taux d'occupation (97.28 % contre 95.69 % en 2021).

Le résultat d'exploitation positif s'établit à 1,1 M€ contre 1,3 M€ en 2021.

Le résultat net excédentaire de l'année 2022, s'élève à 1,2 M€, même si l'on constate des établissements en difficulté et générant des déficits significatifs.

Les investissements de l'année se sont élevés à 4,8 M€.

Au 31 décembre, les fonds propres se chiffrent à 48,2 M€ (+1,7 M€ par rapport à 2021) et la trésorerie s'élève à 35 M€.

LA SCIC LES SINOPLIES

Cette filiale a réalisé un chiffre d'affaires de 58,5 M€ pour cette année (par rapport à 54,6 M€ en 2021) avec un taux moyen annuel d'occupation des établissements de 95.36 %, en forte progression.

Le résultat d'exploitation est excédentaire de 0.4 M€ (contre -1 M€ en 2021). Le résultat net de l'exercice est positif et s'élève à 0,4 M€ contre -0,16 M€ en 2021.

Les investissements ont été de 1.5 M€ sur l'année.

Au 31 décembre 2022, les fonds propres de la SCIC Les Sinoples s'élèvent à 13 M€ et, la trésorerie s'établit à 26,8 M€.

LES AUTRES ENTITÉS

La SCI CHRISTILOG, qui détient certains actifs immobiliers pour le Groupe, clôture son exercice par un résultat excédentaire de 271 K€.

L'INSTITUT ACPPA et CULTUR'ART ont équilibré leur exploitation.

POLE FORMATION SANTE est également excédentaire pour 10 K€, et ce, pour la 2ème année consécutive, en cohérence avec son plan stratégique et le déploiement de nouvelles approches métiers.

LA SCI HIPPOLOG nouvellement créée pour porter le projet de plateforme gérontologique à Vaulx-en-Velin, est déficitaire pour -15 K€.

PERSPECTIVES 2023

En termes d'équilibre financier, le budget 2023 a été arrêté par le Conseil d'Administration en déficit du fait de trois éléments importants :

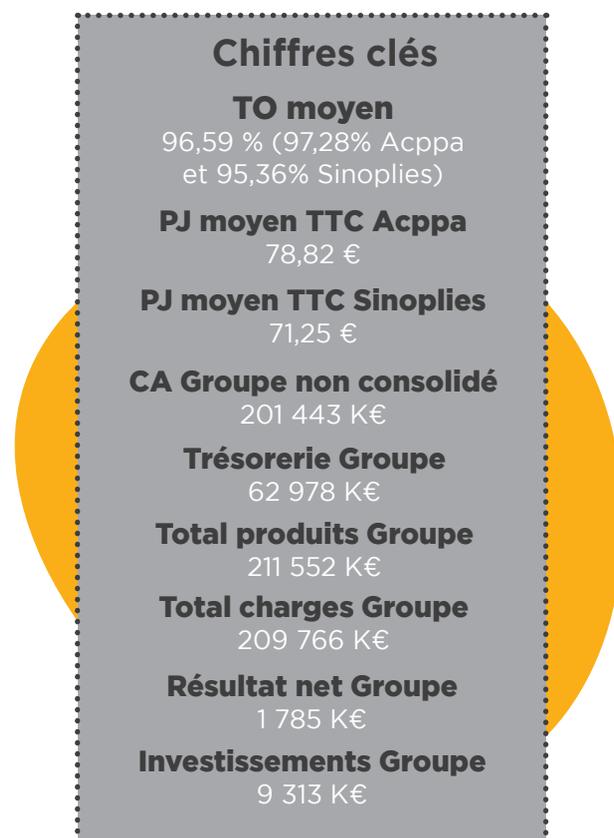
Les revalorisations des prix de journées de l'hébergement par les Conseils Départementaux ont été le plus souvent très faible par rapport au taux de l'inflation,

La hausse très importante des coûts de l'énergie malgré des négociations serrées avec notre fournisseur, atténuée, peut-être, dans l'attente de la mise en place d'un bouclier tarifaire,

La revalorisation des salaires dans un contexte inflationniste et concurrentiel.

Cette projection certes contrastée, encourage le Groupe à prendre des mesures correctrices pour assurer un niveau d'investissement important et garantir le confort des résidents, ce qui est notre volonté et notre vocation.

En terminant cette synthèse financière pour l'exercice 2022, je souhaite remercier l'ensemble des Administrateurs, la Direction Générale et la Direction Financière pour l'important travail accompli ainsi que l'ensemble des équipes du Groupe pour leur engagement sans faille dans l'accompagnement de nos aînés en institution et à domicile.





SUIVEZ-NOUS

sur les réseaux sociaux
@Groupe ACPPA

