

# Rapport d'activité



2024

**Président : Marc CHABERT**  
**Directeur Général : Pablito SANCHEZ**

N° FINISS  
ESPO 740012018  
ESRP D'ANNECY 740783089  
ESRP DE CLUSES 740781398

## Table des matières

<b>1</b>	<b>INFORMATIONS GENERALES</b>	<b>4</b>
	Description de l'objet social de l'entité	4
	Nature, périmètre des activités ou missions sociales réalisées	4
<b>2</b>	<b>Activité et prestations des services de l'AISP</b>	<b>4</b>
2.1	Demandes d'admission	6
2.2	Entrées et suivis d'usagers	6
2.3	Analyse de l'activité	7
<b>3</b>	<b>Caractéristiques des publics accompagnés en 2024</b>	<b>13</b>
3.1	Origine géographique des publics accompagnés	13
3.2	Hébergement et restauration	16
3.3	Répartition par tranches d'âges des publics accompagnés	17
3.4	Répartition par genre des publics accompagnés	18
3.5	Répartition par type de pathologie	19
<b>4</b>	<b>Le Pôle Orientation, Partenariats</b>	<b>22</b>
4.1	Actions courtes	22
4.2	Les Actions courtes en chiffres	24
4.3	Analyse des prestations d'Actions courtes réalisées	25
4.4	Service Orientation (ESPO)	25
4.5	Dispositif d'Accompagnement Médico-Social et Professionnel vers et dans l'Emploi Ordinaire (DAMSPEO)	27
<b>5</b>	<b>Le Pôle Formation Insertion &amp; Partenariat de l'AISP (FIP)</b>	<b>29</b>
	Sport adapté : les cours de sport adapté ont permis à certains bénéficiaires la continuité de la pratique soit en milieu ordinaire soit en milieu adapté en dehors.	31
5.1	Formations ESRP Annecy	31
5.2	Formations ESRP Cluses	32
5.3	Répartition par niveau de formation des publics accompagnés	32
5.4	Indicateurs de réussite aux diplômes ou titres professionnels	33
5.5	Les projets menés en 2024	34
5.6	Les sorties	35
5.7	Les perspectives pour 2025 pour le pôle Formation Insertion et Partenariat (FIP)	36
5.8	TREMPEO	38
5.9	Le Pôle Médico-Psycho-Social	42
<b>6</b>	<b>Le Pôle logistique : hébergement, restauration et maintenance</b>	<b>44</b>

6.1 Hébergement et restauration .....	44
6.2 Les projets et travaux menés à leurs termes :.....	45
6.3 Les projets et travaux en cours :.....	46
<b>7 Le Pôle Administratif .....</b>	<b>47</b>
7.1 Composition du pôle .....	47
7.2 Activités principales du pôle.....	47
7.3 Les projets menés dans l'année .....	48
7.4 Les projets à venir :.....	49
<b>8 Les outils de la loi n° 2002-2 .....</b>	<b>50</b>
<b>9 Communication : la nouvelle identité de l'AISP.....</b>	<b>50</b>
<b>10 Le parc Système Informatique : Développement numérique et projets réalisés.....</b>	<b>52</b>
10.1 Migration de la messagerie professionnelle .....	52
10.2 Mise en place du projet antivirus BITDEFENDER avec SOC Managé.....	52
10.3 Amélioration des infrastructures éducatives .....	53
10.4 Déploiement et modernisation des postes de travail .....	53
10.5 Amélioration du serveur Remote Desktop Service – Connectique serveur .....	55
10.6 Renforcement du support technique .....	57
10.7 Projet finalisation juillet 2025 – Fusion de l'Active Directory .....	59
<b>11 Le Pôle support : Gestion de l'AISP .....</b>	<b>60</b>
11.1 Données GRH 2024.....	61
11.2 Données économiques .....	61
11.3 Résultats d'exploitation.....	61
11.4 Charges d'exploitation.....	62
<b>12 Conclusions 2024 et perspectives associatives 2025 .....</b>	<b>63</b>
12.1 Bilan 2024.....	63
12.2 Perspectives 2025.....	63

## 1 INFORMATIONS GENERALES

### Description de l'objet social de l'entité

Dans son article 4, les statuts de l'Association pour l'Insertion Socio-Professionnelle (AISP) définissent son objet statutaire consistant à favoriser l'action d'aide, d'accueil, de formation, de réadaptation et de réinsertion des personnes en situation de handicap et plus généralement de tout public en difficulté de réinsertion.

### Nature, périmètre des activités ou missions sociales réalisées

L'AISP s'est organisée autour de la formation et l'accompagnement des personnes en situation de handicap et reconnues RQTH (Reconnaissance de la Qualité Travailleur Handicapé) et des personnes en difficulté relevant de la réinsertion professionnelle de droit commun par la création d'établissements et services de réadaptation et d'orientation professionnelles, aujourd'hui au nombre de trois sur le département de la Haute Savoie, de structures et de services adaptés aux besoins des personnes en situation de handicap ainsi que la mise à disposition d'internats et de structures d'hébergement pour l'accueil des stagiaires pendant les périodes de formation.

Son périmètre d'activité relève du champ du reclassement professionnel selon les articles L5211-1 et L5213-3 du code du travail qui reconnaissent, de première part, la formation professionnelle comme un dispositif de reclassement des travailleurs handicapés et, de seconde part, le droit à tout travailleur reconnu handicapé par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) de bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle adaptées.

L'association a une capacité autorisée de 232 stagiaires.

## 2 Activité et prestations des services de l'AISP

L'AISP a connu une évolution ces dernières années, en s'adaptant au cadre juridique du décret n°2020-1216 du 2 octobre 2020. Elle a élargi et enrichi les prestations délivrées par ces structures.

L'AISP a aujourd'hui un agrément pour 232 places et compte trois établissements :

- Un Etablissement et Service de Pré-orientation (ESPO) de 18 places, situé à Annecy,
- Deux Etablissement et Services de Réadaptation professionnelle (ESRP) :
  - ✓ ESRP d'Annecy : 109 places
  - ✓ ESRP de Cluses : 105 places.

L'AISP a défini les missions des établissements et services dans une logique de parcours sans rupture, allant de la résolution de problèmes qui freinent l'accès au monde du travail jusqu'à la mise en œuvre du projet professionnel et l'accompagnement dans l'emploi ou la formation. Elle offre des prestations : des formations,

élaboration et réalisation de projet, accompagnements médico-sociaux à caractère professionnel vers et dans l'emploi.

L'AISP passe peu à peu d'une dynamique centrée sur les formations qualifiantes longues, à un développement d'actions plus courtes et ciblées :

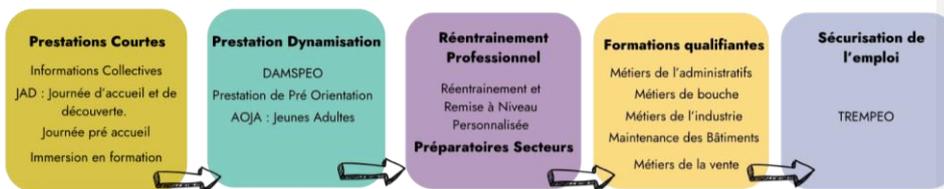
- ✓ Accompagnement médico-psycho-social
- ✓ Accompagnement de l'accès ou au retour à l'emploi
- ✓ Accompagnement de l'accès ou au retour à la formation
- ✓ Actions d'informations,
- ✓ Actions de réentraînement, de remobilisation,
- ✓ Evaluation d'un public plus jeune, plus éloigné de l'emploi et avec des pathologies et fragilités plus complexes.

Conformément à l'arrêté du 17 novembre 2022 qui consacre l'expertise et le soutien technique que peuvent apporter les équipes pluridisciplinaires constituées autour des ESRP dans leur fonction d'aide à la décision, l'AISP s'est attachée à apporter son soutien auprès de la MDPH en particulier à l'issue des périodes de pré-orientation.

Les prestations dites « courtes » (informations collectives, Journées Découverte Appui à la décision, Journées de pré-accueil) se sont multipliées.

On observe également une évolution très substantielle de la population accueillie à l'AISP qui s'adresse dorénavant à un public plus large et qui présente des problématiques qui peuvent être plus complexes à appréhender.

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



Ce développement de prestations s'est accompagné d'une évolution de l'organisation visant à une ingénierie de plate-forme de service et par la mise en place d'une gestion par pôle de compétences des ressources humaines. Cette organisation est toujours en cours, il s'agit d'une ingénierie de travail à part entière pour laquelle l'association n'a pas encore abouti.

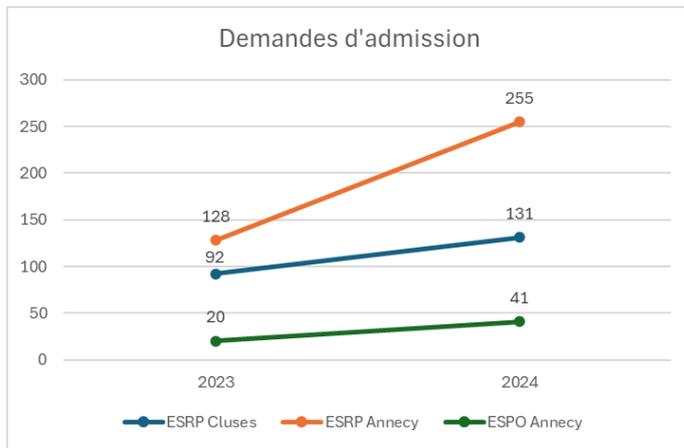
Pour mémoire l'année 2022 avait été marquée par une réorganisation des sites par pôle de compétence (industrie pour Cluses et Services pour Annecy) matérialisés par des transferts de formation.

- Transfert de la formation Métiers du Cycle sur le site d'Annecy
- Transfert de la formation Horlogerie sur le site de Cluses

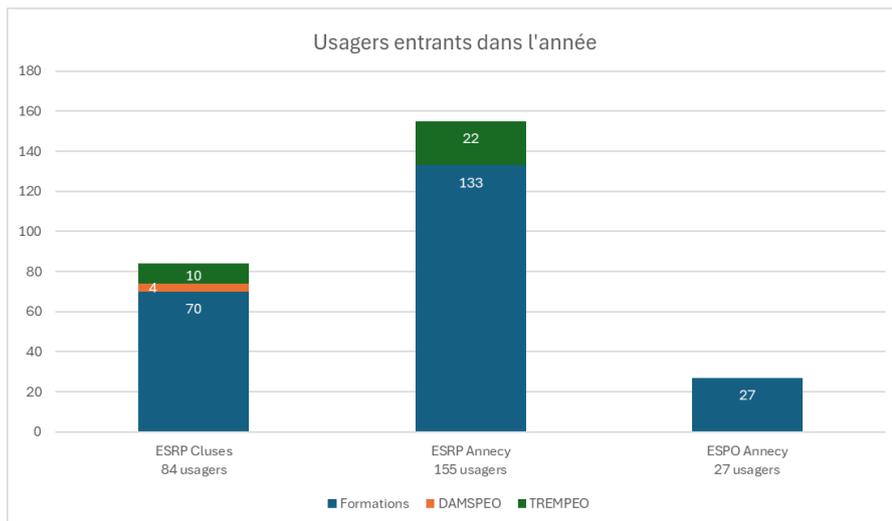
## 2.1 Demandes d'admission

Les demandes d'admission vers les prestations des ESRP et ESPO de l'AISP proviennent de notifications émanant des MDPH de l'ensemble du territoire national, des partenaires de réinsertion professionnelles, des centres de pré orientation.

Après une baisse des demandes d'admission constatée en 2023, les demandes sur l'année 2024 sont reparties à la hausse :



## 2.2 Entrées et suivis d'utilisateurs



**ESRP Cluses** : 84 nouveaux usagers sont entrés au sein de la structure en 2024 (50 en 2023). Ces entrées sont réparties de la manière suivante : 70 nouveaux usagers en formation, 4 nouveaux suivis DAMSPEO et 10 entrées sur le dispositif TREMPEO.

**ESRP Annecy** : 155 nouveaux usagers ont été pris en charge au sein de la structure en 2024 (92 en 2023). Cette augmentation s'explique par la création d'une seconde session de formation ETVMS et la création de nouvelles formations : Commis de cuisine, Conseiller de vente, Secrétaire assistant.

La répartition des entrées est la suivante : 133 nouveaux usagers en formation, 22 nouveaux suivis sur le dispositif TREMPEO.

**ESPO Annecy** : 27 nouveaux usagers ont intégré la Préorientation en 2024 (25 en 2023).

**File active annuelle** : usagers présents au 31/12/2024 + usagers sortis au cours de l'année

2024	File active
ESRP Cluses	132
ESRP Annecy	181
ESPO Annecy	34

**En 2024, 347 usagers ont été accueillis au sein des établissements de l' AISP** (352 en 2023 : 157 ESRP Cluses, 154 ESRP Annecy et 41 ESPO Annecy).

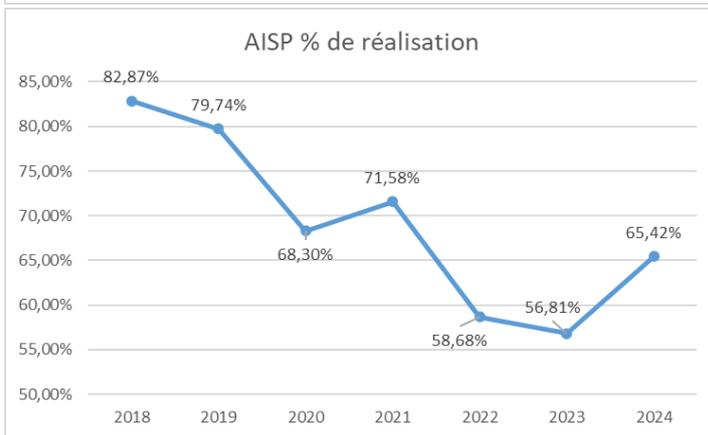
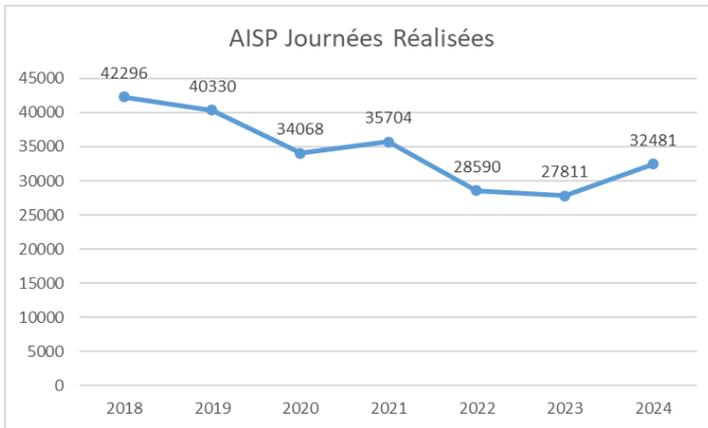
## 2.3 Analyse de l'activité

L' AISP a réalisé sur l'année 2024, 32481 journées d'activité selon la répartition suivante :

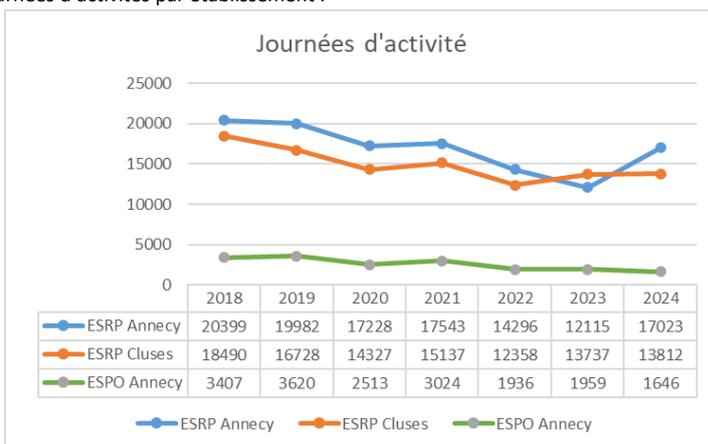
Prestations	ESRP Cluses	ESRP Annecy	ESPO Annecy	AISP
Places agréées	105	109	18	232
Journées réalisées	13812	17023	1646	32481
dont actions courtes	297	269	85	651
dont Formations ou Préo-orientation	12123	15868	1561	29552
dont DAMSPEO	933			933
dont TREMPEO	459	886		1345
Taux d'occupation	61,47%	72,98%	42,73%	65,42%

Ces journées d'activités représentent un taux d'occupation global de 65,42 % (le nombre de journées théoriques à réaliser est de 49648 journées en 2024).

L'activité de l' AISP est en progression par rapport aux années 2022 et 2023 :



Détail des journées d'activités par établissement :

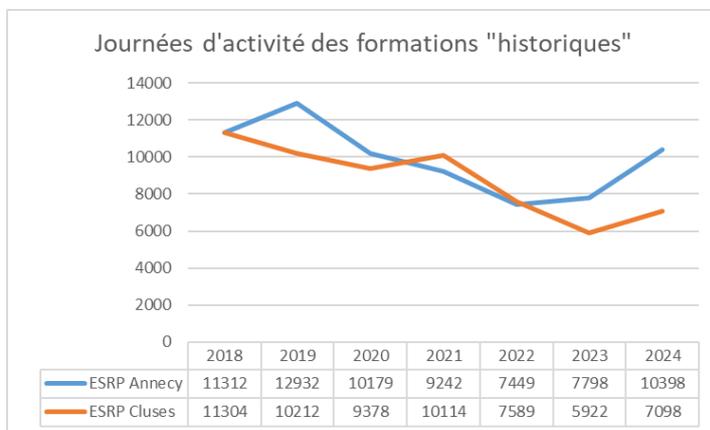


Une étude sur les journées d'activité par prestations a été réalisée pour les 2 ESRP, voici l'évolution de l'activité concernant **les formations "historiques"**. Sont qualifiées de formations "historiques", les formations qui ont toujours existé sur chaque établissement et qui n'ont pas été transférées d'un établissement à l'autre.

Pour l'ESRP d'Annecy, il s'agit des formations : Métiers de l'Administratif, Métiers de Bouche, AOJA (Action d'Orientation Jeunes Adultes).

Pour l'ESRP de Cluses, il s'agit des formations : Bâtiment, Usinage, Agent de Contrôle, Technicien qualité et Transport\*.

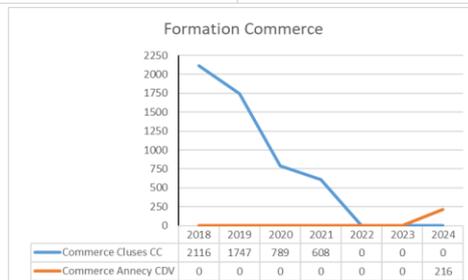
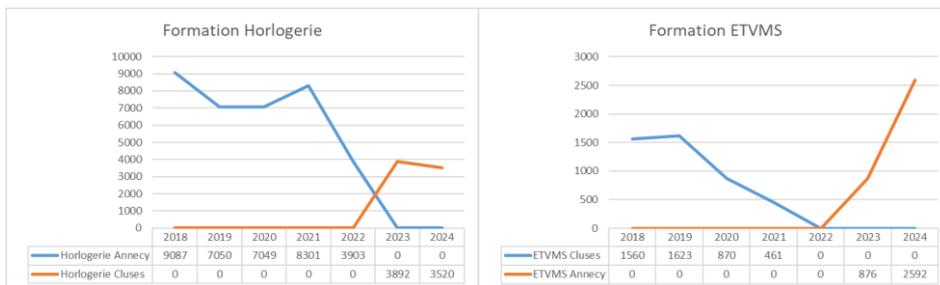
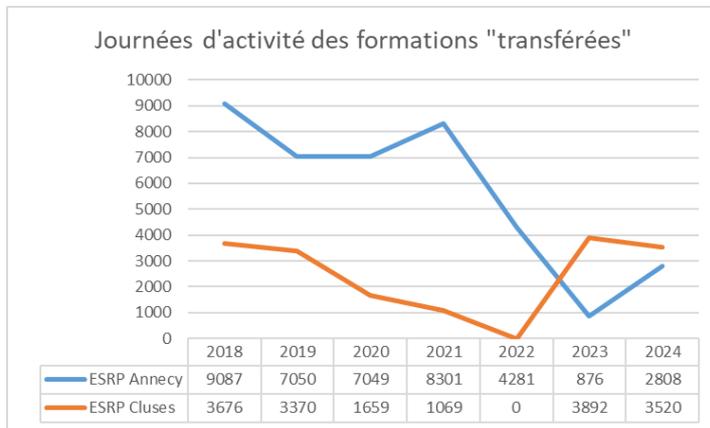
*\*la formation Transport a été arrêtée à Cluses en 2022*



Voici l'analyse de l'activité concernant **les formations "transférées"**, c'est à dire, les formations qui ont été déplacées d'un site à l'autre entre Cluses et Annecy.

Les formations concernées sont :

- L'horlogerie : formation transférée d'Annecy à Cluses en 2023.
- La formation ETVMS (Employé Technicien Vendeur en Matériel de Sport) : transférée de Cluses à Annecy en 2022.
- La formation Conseiller Commercial qui était à Cluses s'est arrêtée en 2021 et a repris à Annecy en 2024, formation Conseiller de Vente.



Actuellement, l'activité de la formation Horlogerie à Cluses n'est pas aussi élevée qu'auparavant à Anancy car il y avait 3 sessions de formation (dont un module pendulerie), il n'y a plus que 2 sessions de formations à Cluses.

L'activité de la formation ETVMS à Anancy est plus élevée qu'auparavant à Cluses car il y a 2 sessions de formations mises en place actuellement.

La formation Commerciale de Cluses s'est arrêtée en 2022 et a repris à Anancy en septembre 2024 d'où la faible activité sur l'année.

L'analyse des **formations "Préparatoires"** : ces formations sont en amont de la formation qualifiante.

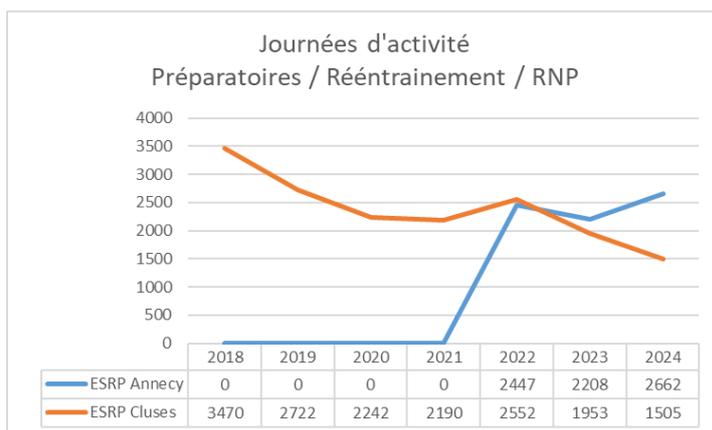
Pour l'ESRP d'Annecy, l'analyse concerne les prestations suivantes :

- **Préparatoires sectorisés** : Préparatoires Métiers de Bouche (avant l'entrée en formation Pâtisserie, Employé Polyvalent de Restauration et Commis de Cuisine), Préparatoire Métiers de l'Administratif (avant l'entrée en formation Employé Administratif et d'Accueil), Préparatoire Métiers du Sport (avant l'entrée en formation Employé Technicien Vendeur en Matériel de Sport), Préparatoire Vente (avant l'entrée en formation Conseiller de Vente)
- **Réentraînement**
- **Remise à Niveau Personnalisée**

Pour l'ESRP de Cluses, l'analyse concerne les prestations suivantes :

- **Préparatoire générale**
- **Préqualifiantes Industrie** : Préalable à l'entrée en formation Agent de Contrôle, Technicien Qualité, Opérateur d'Usinage, Horlogerie
- **Préparatoire sectorisée** : préparatoire Métiers du Bâtiment (avant l'entrée en formation Agent de Maintenance des Bâtiments)

Evolution de l'activité pour ces formations "préparatoires" :

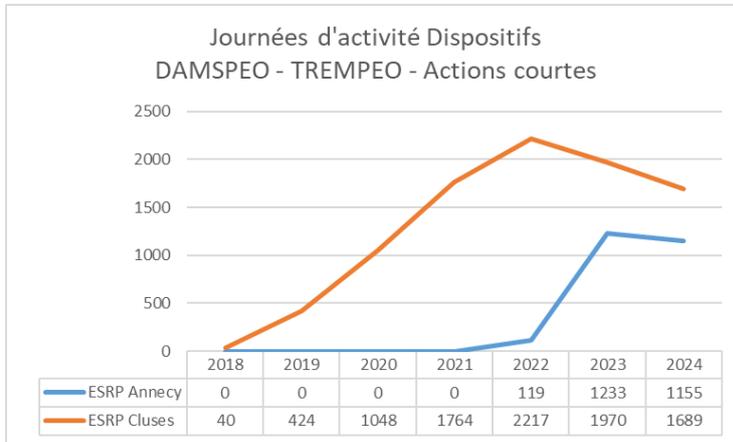


L'activité des ESRP est également complétée par **les dispositifs** :

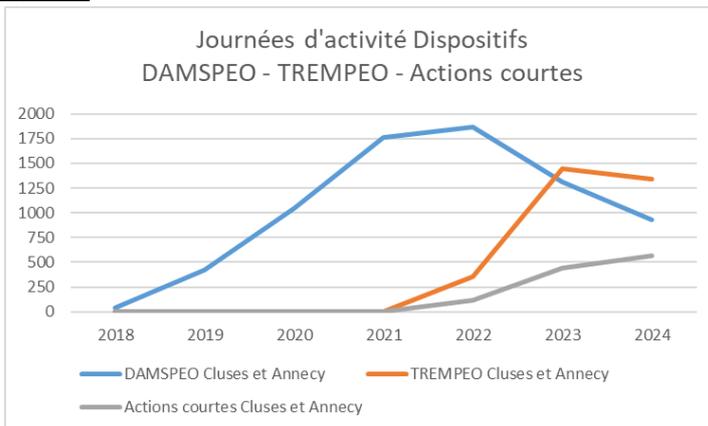
- **Actions courtes** (post formation : informations collectives, Journées d'Aide à la Décision, Journées de Pré-Accueil, Journées d'immersion en formation)
- **TREMPEO** (post formation : accompagnement après la formation dans la recherche d'emploi)
- **DAMSPEO** (Dispositif d'Accompagnement Médico-Social et Professionnel vers et dans l'Emploi Ordinaire)

Ces dispositifs sont déployés sur les 2 établissements, voici leur évolution :

**Analyse par établissement :**



**Analyse par dispositif :**



Le dispositif Actions courtes est en évolution depuis sa mise en place en 2022 et ne cesse de croître.  
 Le DAMSPEO était en plein évolution de 2018 à 2022, il est actuellement en très forte baisse. Ce dispositif a été arrêté sur le site d'Annecy et se pose la question de sa pérennisation sur le site de Cluses.  
 L'activité du dispositif TREMPEO n'a cessé d'évoluer depuis sa création en 2022 malgré une légère baisse de l'activité sur l'année 2024. Ce dispositif poursuit son croissance et son développement.

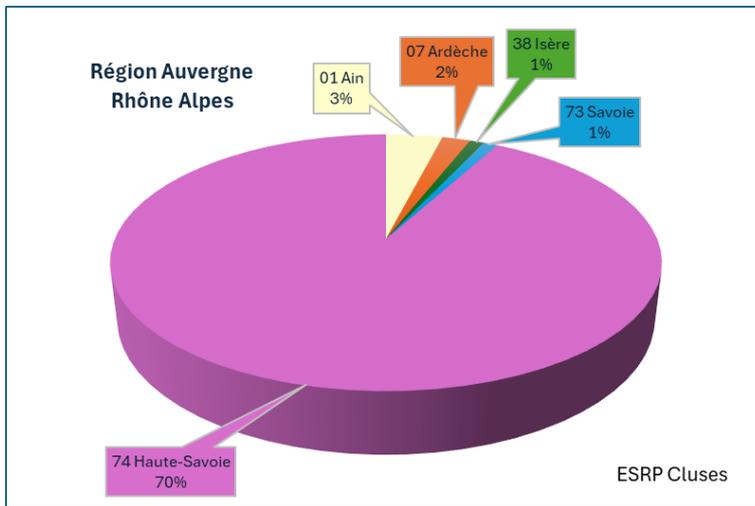
### 3 Caractéristiques des publics accompagnés en 2024

#### 3.1 Origine géographique des publics accompagnés

Les formations dispensées par ESRP ont concerné un public majoritairement originaire d’Auvergne Rhône-Alpes.

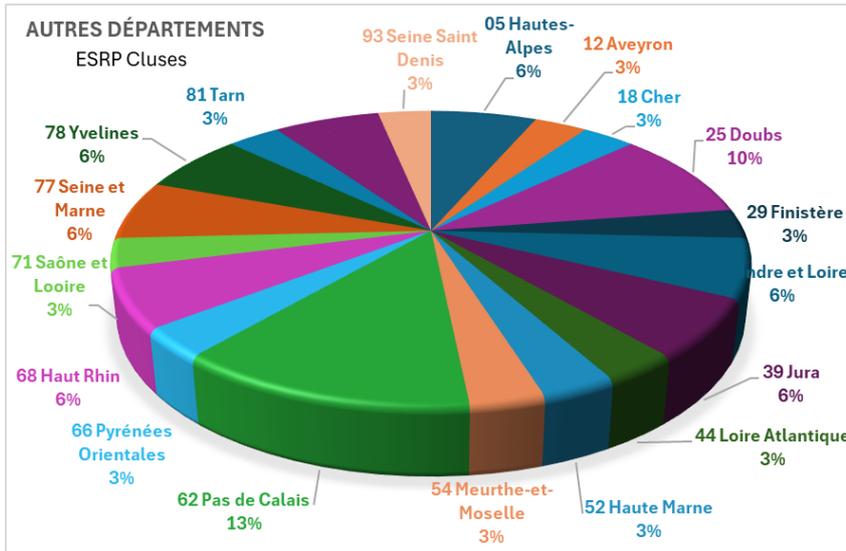
##### 3.1.1 ESRP Annecy :

77 % en provenance de la région Auvergne Rhône-Alpes



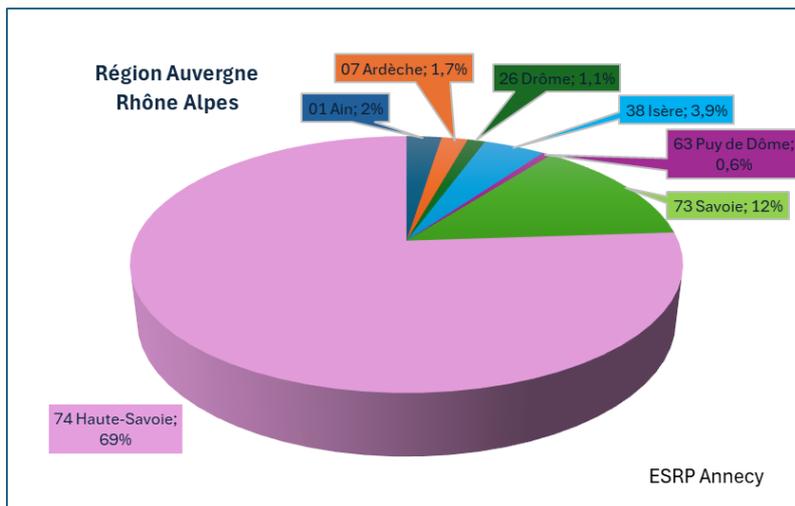
23 % d'autres départements

Autres départements (hors AURA)

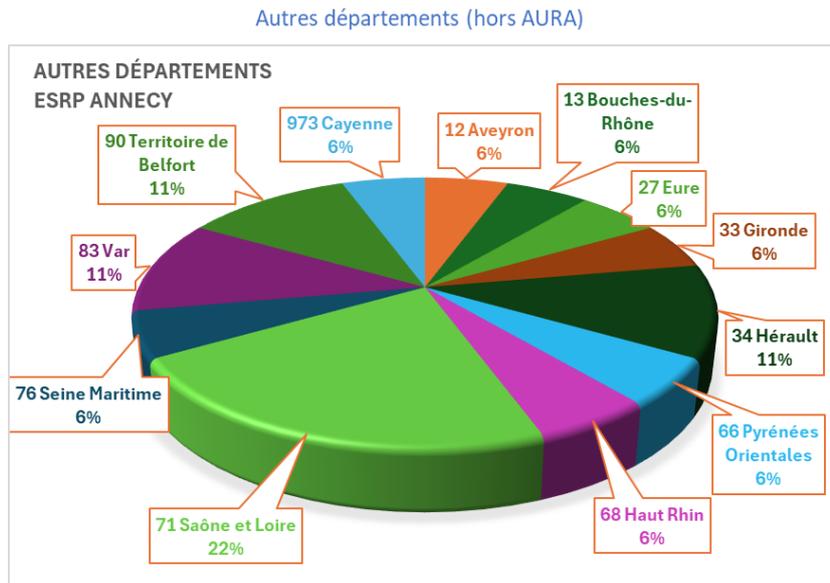


3.1.2 ESRP Annecy :

90 % des usagers sont originaires de la région Auvergne Rhône-Alpes

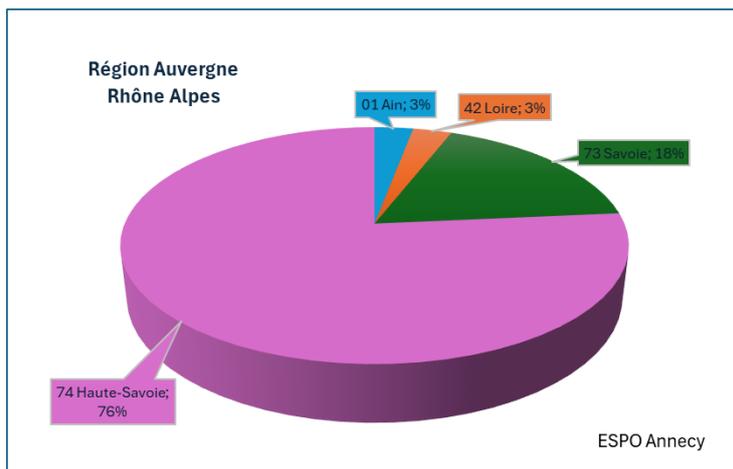


10 % proviennent d'autres départements :



3.1.3 ESPO Annecy :

100 % des usagers sont originaires de la région Auvergne Rhône-Alpes



### 3.2 Hébergement et restauration

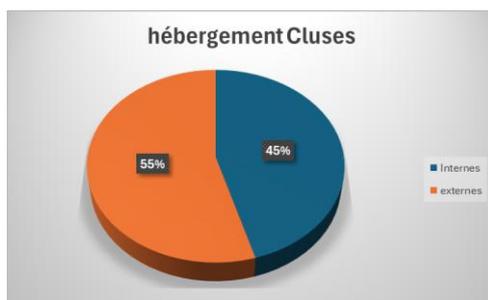
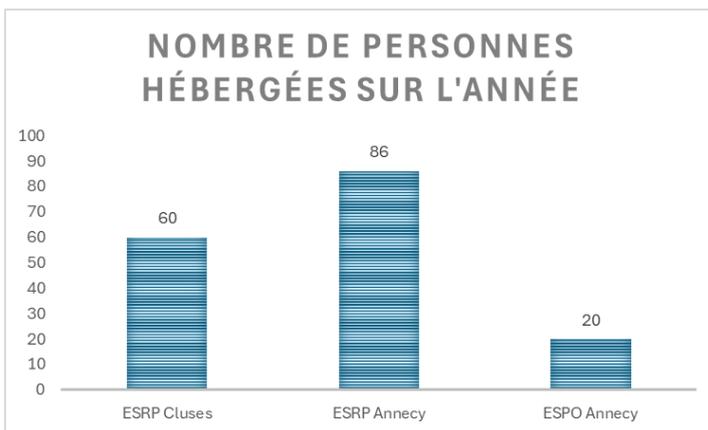
L'AISP doit s'appuyer sur une logistique solide pour accueillir ses usagers. La capacité d'hébergement de l'AISP est de 160 chambres au total :

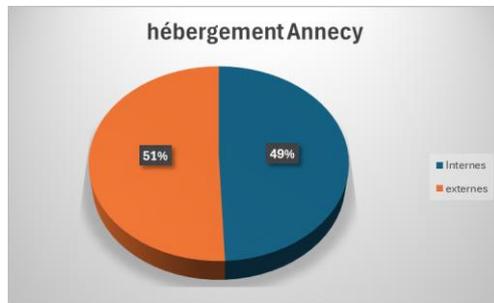
- 72 chambres à Annecy dont 14 chambres PMR
- 88 chambres à Cluses dont 3 chambres PMR

Sur les 347 stagiaires suivis en 2024, 166 ont bénéficié d'une prestation complète Hébergement et Restauration.

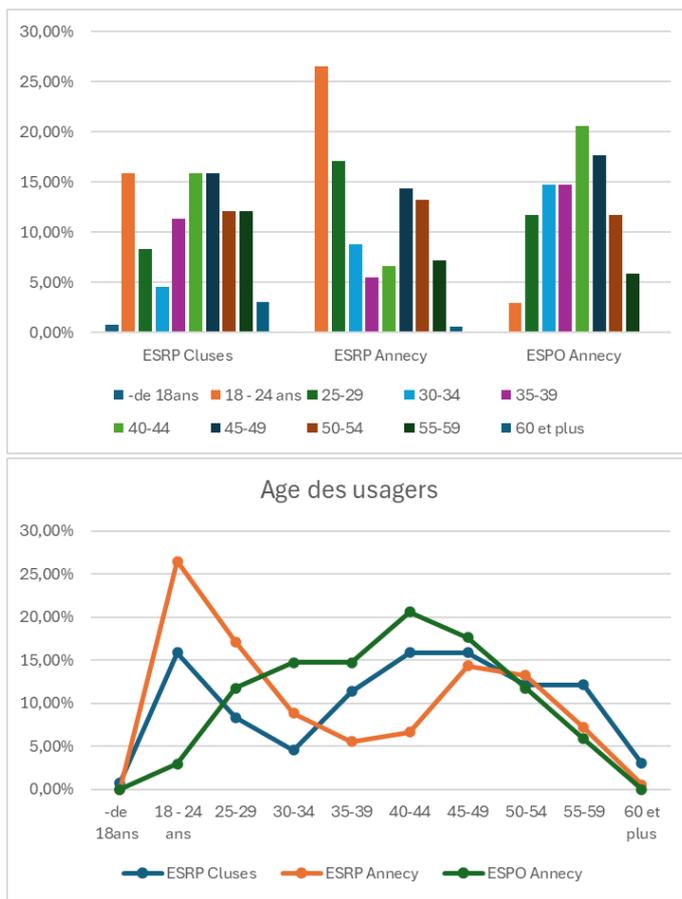
62 usagers ont été accueillis sur un séjour court dans le cadre d'actions courtes (27 sur le site de Cluses, 35 sur le site d'Annecy).

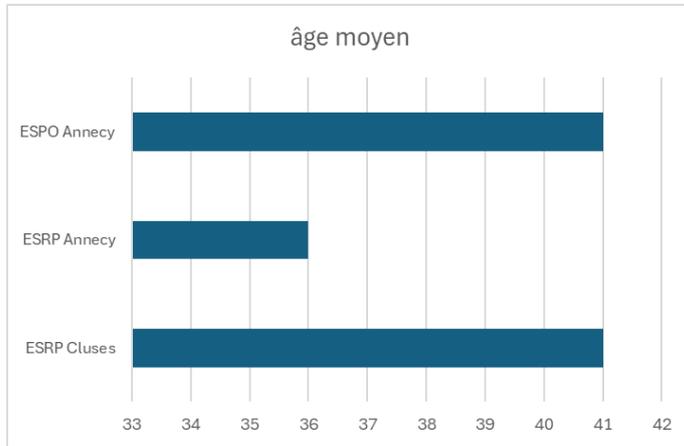
Le service Restauration a produit 31 689 repas (15782 repas à Annecy et 15907 à Cluses) soit une moyenne journalière de 148 repas/jour.





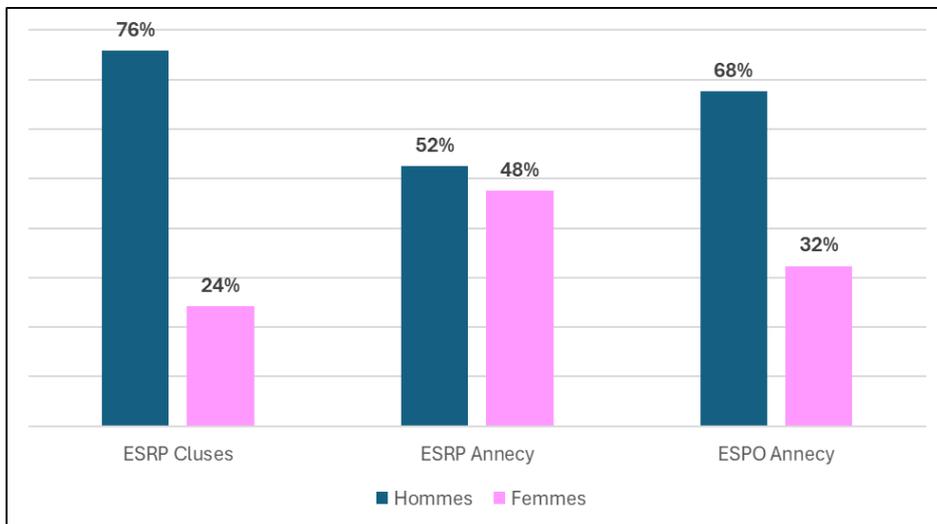
### 3.3 Répartition par tranches d'âges des publics accompagnés





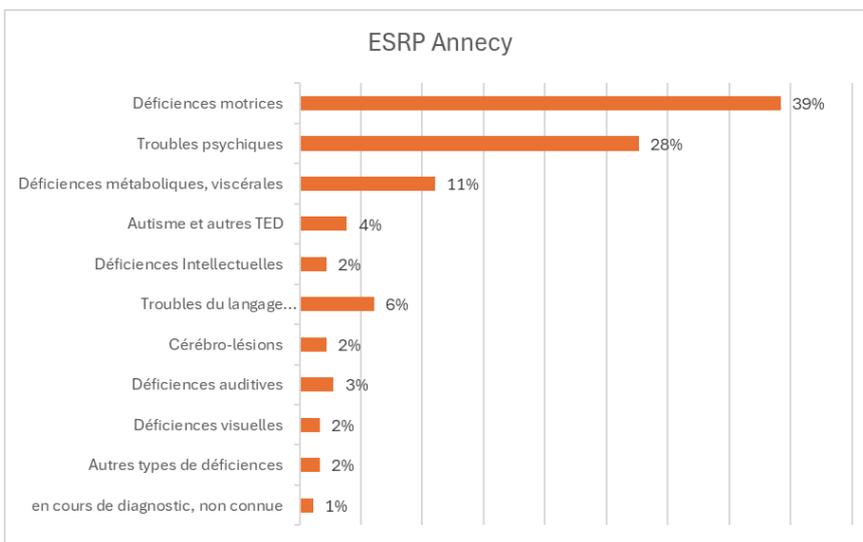
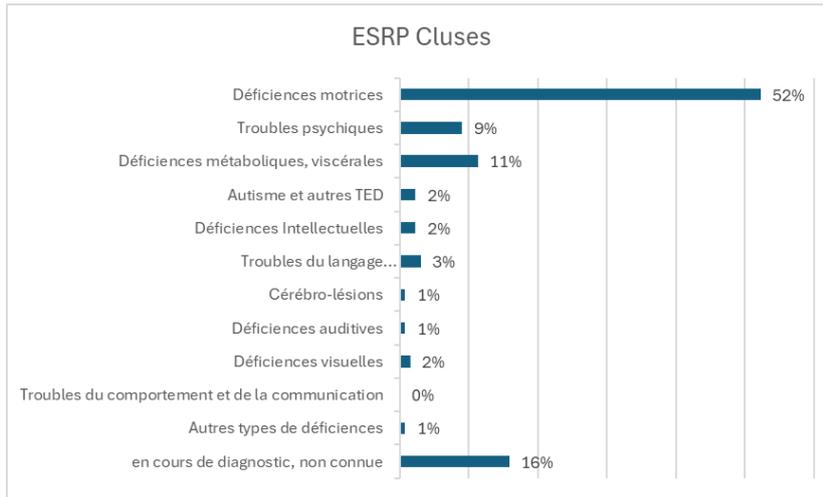
### 3.4 Répartition par genre des publics accompagnés

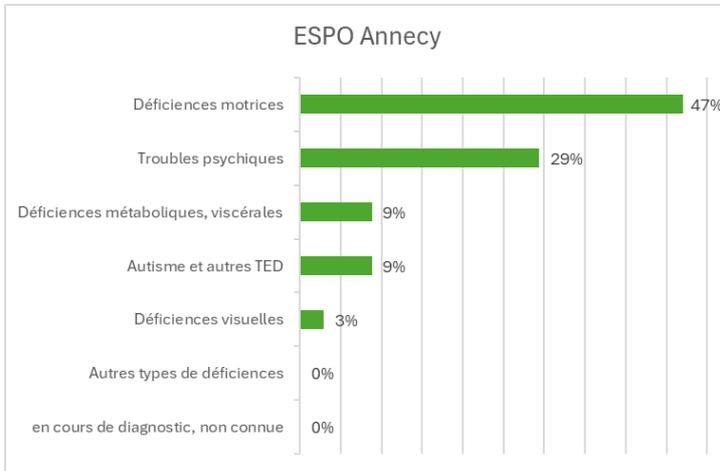
Le public est majoritairement masculin à l'Englennaz (84 %) où prédominent des activités à caractère industriel. Pour les autres formations professionnelles du secteur tertiaire ou des métiers de bouche, on observe toujours cette même prédominance masculine mais à un degré moindre (autour de 52%).



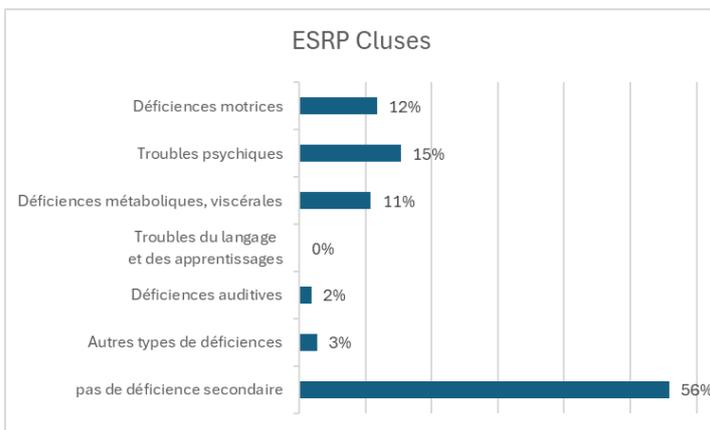
### 3.5 Répartition par type de pathologie

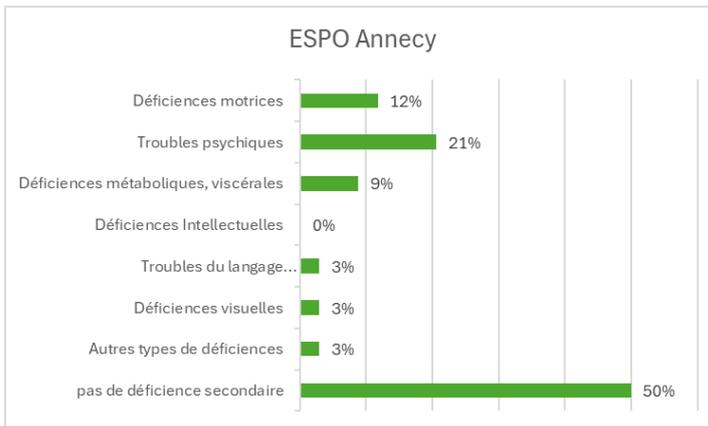
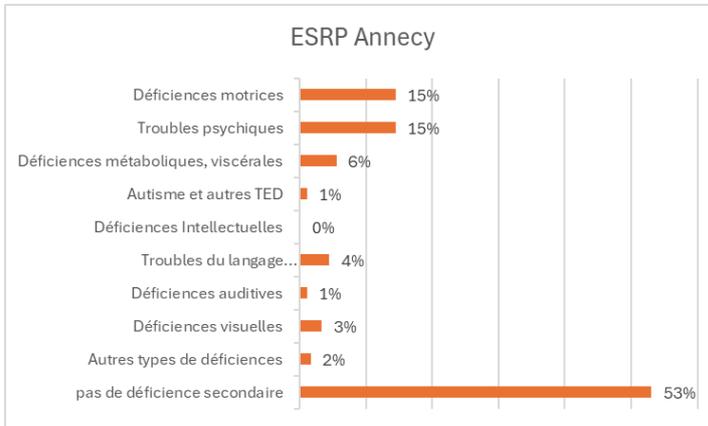
#### 3.5.1 Les pathologies principales



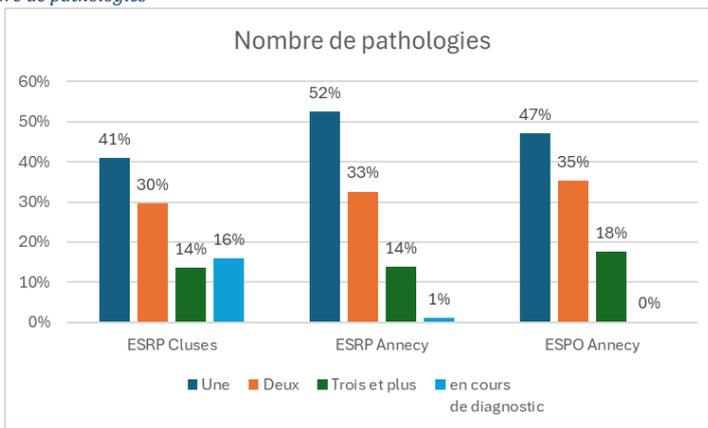


### 3.5.2 Pathologies secondaires

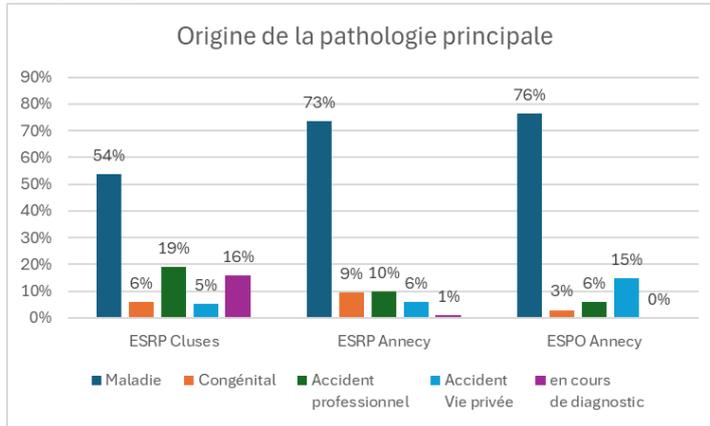




### 3.5.3 Nombre de pathologies



### 3.5.4 Origines des pathologies



## 4 Le Pôle Orientation, Partenariats :

### 4.1 Actions courtes

Ces actions courtes s’inscrivent dans le cadre d’un partenariat étroit avec les prescripteurs et les partenaires publics de droit commun. Elles comprennent des informations collectives, des Journées d’appui à la décision (JAD) et des journées de pré-accueil. Sont directement rattachées à ce service les coordinatrices de parcours (1 sur chaque site). Participent également au fonctionnement du pôle 2 techniciennes administratives.

#### Les informations collectives

Elles sont destinées aux futurs bénéficiaires, aux prescripteurs, aux partenaires de l’accompagnement, aux services publics de l’emploi...

Les informations collectives permettent de délivrer une information préalable complète relative à notre activité et aux différents prestations proposées (conditions d’entrée, types d’accompagnement, organisation...). Elles se déroulent sur une demi-journée (en présentiel et/ou en visioconférence) à la fréquence d’une par mois sur chaque site et sont animées par les coordinatrices de parcours.

#### Les journées d’appui à la décision (JAD)

Elles concernent les personnes intéressées par nos prestations. Ces journées permettent de découvrir nos établissements et les prestations envisagées. Elles intègrent différents temps :

- Une journée d’immersion technique sur la formation envisagée,
- Un atelier transverse (½ journée)
- Un atelier d’habilités sociales (½ journée)
- Un temps d’entretien avec la coordinatrice de parcours (½ journée)
- Un temps d’entretien avec le service médical

L'entretien avec le service médical (médecin ou infirmière) a été mis en place l'année 2024. Ce choix permet de répondre à la nécessité de sécuriser l'intégration de l'utilisateur.

2024 a également vu la mise en place des commissions post JAD qui se déroulent après chaque session de journées d'appui à la décision. Elles répondent à une demande des professionnels de pouvoir échanger en équipe pluridisciplinaire sur la candidature d'une personne et de participer de manière collective à une prise de décisions. Les échanges s'appuient sur les éléments recueillis au cours des journées d'appui à la décision. Un avis pluridisciplinaire (Direction générale, service médical, formateurs, coordinatrices de parcours, psychologues, responsables de pôles) est émis sur la candidature de la personne. Une synthèse est transmise à la personne concernée, aux prescripteurs et aux partenaires impliqués dans l'accompagnement du postulant. La dynamique se fonde sur un partenariat établi qui permet d'ajuster les propositions et/ou les réponses apportées.

#### **La journée de pré-accueil**

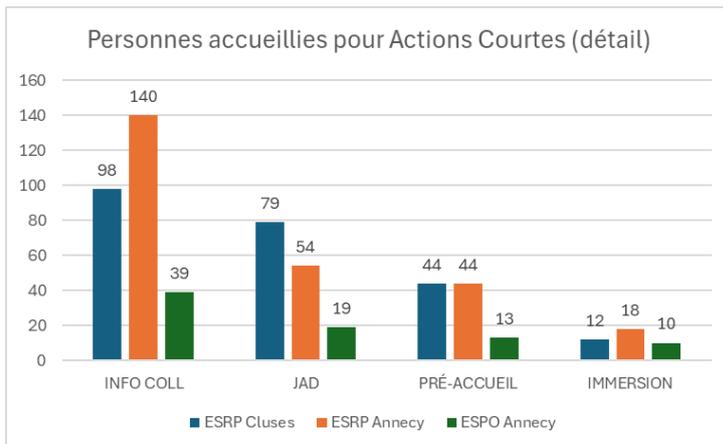
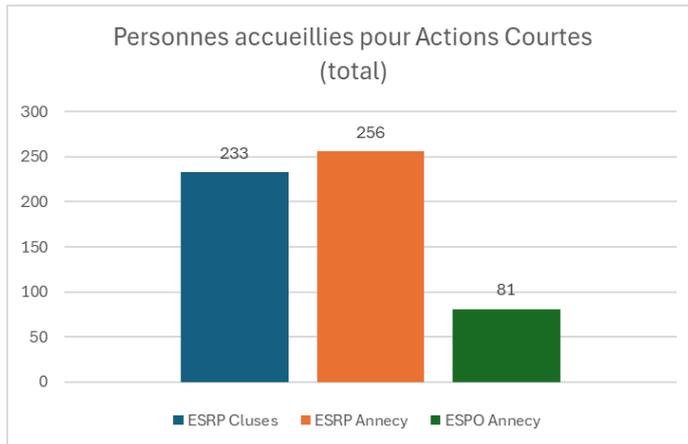
Le pré-accueil est organisé 4 à 5 semaines avant le démarrage de l'action prévue en ESRP ou ESPO. Ce pré-accueil (1/2 journée) a pour objectif d'optimiser les conditions d'entrée en établissement et d'anticiper les adaptations nécessaires à cette intégration. Elle prévoit un temps d'entretien avec le service administratif, le service médico-psycho-social et la coordinatrice de parcours.

#### **L'immersion en formation**

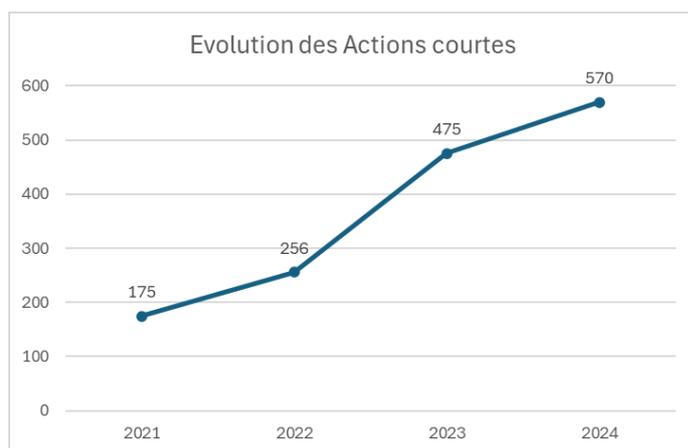
L'immersion en formation s'adresse aux personnes déjà notifiées par une MDPH. Elle se déroule sur une journée et permet de se familiariser avec le futur environnement de formation. Lors de cette journée, les personnes intègrent et découvrent le plateau technique de leur parcours d'accompagnement à venir. Elles bénéficient également d'un temps d'entretien avec les coordinatrices de parcours et le service médical.

## 4.2 Les Actions courtes en chiffres

Sur l'année 2024, 570 personnes ont participé à une prestation "actions courtes".



### 4.3 Analyse des prestations d'Actions courtes réalisées :



Les actions courtes ont été initiées en 2021, et l'augmentation constante des effectifs durant ces dernières années, nous conforte dans le choix qui a été fait. Les prescripteurs et les partenaires sont de plus en plus demandeurs de ces prestations qui permettent un retour d'informations factuelles et essentielles à la prise de décisions tant pour les postulants que pour les personnes impliquées dans leur accompagnement.

### 4.4 Service Orientation (ESPO)

Le service Orientation propose 2 prestations d'accompagnement :

- Une prestation de 24 semaines à destination des jeunes de 16-25 ans, l'Action d'Orientation Jeunes Adultes (AOJA)
- Une prestation de 14 semaines à destination d'un public au-delà des 25 ans (Pré-orientation)

Les prestations se déclinent en 3 cycles et /ou étapes essentielles :

- Permettre à chaque personne de construire un projet professionnel réaliste prenant en compte ses aptitudes, ses potentiels, ses centres d'intérêt dans un environnement socio-économique,
- Vérifier la faisabilité de ce projet, y compris par une mise en situation en entreprise et/ou une immersion sur 1 plateau technique de formation
- Définir l'itinéraire et les étapes les plus adaptées à la mise en œuvre du projet.

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

Des activités sont organisées autour d'ateliers de remobilisation (ateliers arts plastiques, sport adapté, remue-méninges) et de découverte de l'environnement professionnel (visite d'entreprises, immersion...).

A l'issue de chaque parcours, un bilan-préconisation est adressé à la MDPH, comportant :

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

Sont directement rattachés au service :

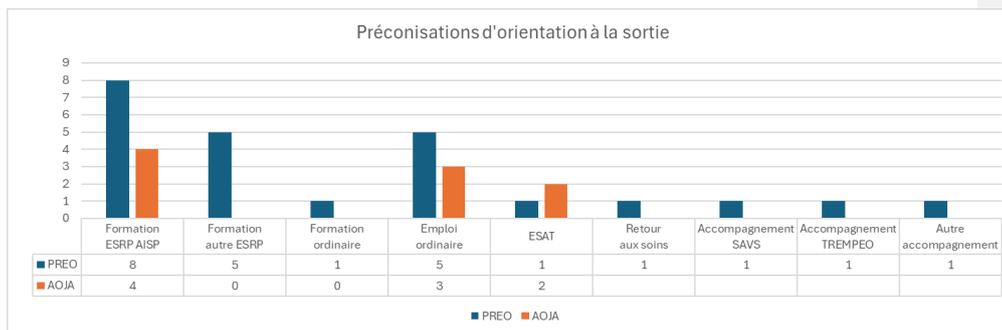
- 1 formateur référent en pré-orientation,
- 1 formatrice référente en AOJA,
- 1 formatrice insertion qui intervient auprès des jeunes et des adultes. Depuis le 2<sup>ème</sup> semestre 2024, cette professionnelle est également Coordinatrice du service.

Intervient aussi sur le service orientation, l'équipe Médico-Psycho-Social (suivi individuel et animation d'ateliers à thématique spécifique).

En 2024, une baisse d'effectifs est constatée. Elle peut s'expliquer par la proposition récente de prestations quasi similaires sur le marché de droit commun. A prendre également en compte le choix de ne plus avoir des entrées, en quinquante, pour les parcours de pré-orientation. En effet, la gestion de 2 groupes s'avère souvent difficile et requiert de disposer de 2 professionnels en permanence sur le service. Aujourd'hui la dynamique enclenchée et l'implication de l'équipe lui permet d'intervenir auprès de tous les publics si besoin.

En 2024, 35 stagiaires sont sortis de ces prestations dont 33 à l'issue de leur prestation achevée (24 pré-orientation et 9 AOJA), 2 pour rupture anticipée (1 démission, 1 pour retour aux soins).

Parmi les 35 personnes ayant terminé leurs parcours, les préconisations ont été les suivantes :



Fin 2024, a été initiée une réflexion sur l'accompagnement au projet professionnel afin de répondre aux besoins du territoire et de réduire les temps d'attentes, notamment pour les jeunes adultes. Un parcours commun pourrait se dérouler sur 16 semaines avec des entrées possibles toutes les 5 semaines. La prestation inclura 3 modules séquentiels principaux :

- Remobilisation et connaissance de soi (5 semaines),
- Emergence du projet professionnel (5 semaines)
- Vérification de la faisabilité du projet avec des immersions sur le terrain (stage pratique de 4 semaines maximum).

A cela s'ajoute un temps de 2 semaines pour le retour en centre et la préparation de la sortie de prestation. Les durées des modules sont génériques. La personnalisation du parcours permettra de passer d'un module à un autre en s'appuyant sur une durée différente si les objectifs ont été atteints.

#### 4.5 Dispositif d'Accompagnement Médico-Social et Professionnel vers et dans l'Emploi Ordinaire (DAMSPEO)

Le DAMSPEO s'adresse à des personnes bénéficiant d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur handicapé et orientées par la MDPH74. Ces personnes ont le projet de travailler en milieu ordinaire mais ont besoin d'être accompagnées pour lever les freins qui entravent cette capacité. L'objectif du DAMSPEO 74 est également de sécuriser l'insertion professionnelle en milieu ordinaire.

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

permettant ensuite de concrétiser les étapes d'une intégration professionnelle adaptées à chacun et sécurisée.

Initialement créé à L'Englennaz, le DAMSPEO s'est déployé en 2022 à La Passerelle. La durée moyenne d'un accompagnement par le DAMSPEO est de 2 années et concerne 30 bénéficiaires (15 sur Cluses et 15 sur Annecy).

Les activités collectives sont organisées autour des ateliers ci-après :

#### **Atelier d'aptitudes psychosociales**

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

#### **Ateliers informatiques**

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

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

#### **Atelier Intégration sociale**

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

#### **Atelier santé**

Prévention et information sur des thèmes de santé publique

#### **Sport adapté, remise en forme**

Animé par un éducateur sportif spécialisé

#### **Sorties extérieures**

Réalisées par 1 accompagnateur en montagne (bénéficiaires DAMSPEO et ESRP)

**En 2024, la file active du dispositif DAMSPEO est de 24 personnes, ce qui représente 933 journées d'activités pour l'ESRP de Cluses.**

Sur Annecy : tous les parcours engagés ont pris fin en 2024. Pas de nouvelles intégrations, le bassin annécien est doté de dispositifs d'accompagnements de droit commun des jeunes ce qui peut expliquer la baisse de demande sur ce territoire.

Sur Cluses : fin 2024, le départ de 2 intervenants a conduit à réinterroger l'accompagnement afin de garantir la prise en charge des bénéficiaires. Il a été acté de renforcer le partenariat avec les SAVS (Service d'accompagnement à la vie sociale), les SAMSAH (Service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés), les CMP (Centre médico-psychologique) impliqués également dans l'accompagnement des personnes accueillies.

## 5 Le Pôle Formation Insertion & Partenariat de l'AISP (FIP)

Composition du pôle :

- Cluses : 11 formateurs (10,8 ETP) : 7 Formateurs métiers – 1 Formatrice insertion – 3 Formatrices transverses
- Annecy : 12 formateurs (11,6 ETP) : 7 formateurs métiers – 1 Formatrice insertion – 4 Formateur.rices transverses
- Sur les deux sites : une formatrice insertion 1 ETP

En amont des formations qualifiantes, les « Préparatoires » permettent de préciser ET vérifier la faisabilité (au regard du Handicap) le projet professionnel mais aussi de développer, consolider et valoriser les compétences générales. Cette prestation est d'une durée de 10 semaines réalisée essentiellement par des formateurs généraux.

Sur Cluses, les préparatoires ont été remplacées par la Remise à Niveau Personnalisée (RNP). Sur Annecy des préparatoires ont été maintenues le temps de préparer la transition, quelques sessions de RNP ont quand même vu le jour.

Les « RNP » peuvent être rattachées à la spécialisation professionnelle ou pas. Les RNP permettent de sécuriser l'usager sur son futur projet professionnel en favorisant l'acculturation. Il n'en demeure pas moins que les « soft skills » incontournables y sont fortement travaillés. En effet, qu'il s'agisse de savoir-faire comportementaux, de capacités au travail collaboratif, de communication et d'utilisation des outils numériques. Il est nécessaire de construire un socle de compétences transversales contextualisées dans un environnement professionnel. Basée sur une approche modulable par compétences transversales, la préparatoire débute par un positionnement qui permet d'individualiser les parcours. Ainsi le bénéficiaire est préparé à l'entrée en formation à travers un parcours modulaire de remise à niveau. Cela permet de ne pas le mettre en difficulté et de préparer leur posture d'apprenant en levant des freins pouvant être identifiés lors du parcours.

Les formations qualifiantes sont progressivement toutes organisées sur le principe de l'alternance de période en centre de formation et en entreprise, afin de favoriser l'apprentissage des compétences métiers, l'imprégnation professionnelle et l'emploi à la sortie. Tous nos parcours de formation en 2024 ont intégré des périodes de stages en entreprise.

L'équipe Formations Qualifiantes est constituée d'un référent de formation (formateur métier), de formateurs généraux, d'un psychologue, d'une infirmière, d'un médecin, d'un C.E.S.F, d'une formatrice d'insertion, d'un pôle administratif.

Ces formations évoluent dans un écosystème local dynamique reposant sur des échanges réciproques. De nombreux échanges avec le tissu économique local sont organisés autour des stages, de l'organisation des jurys d'examen, du partenariat et du conseil aux entreprises afin de favoriser le maintien dans l'emploi.

La direction du pôle FIP a fait le choix d'un management privilégiant la proximité, la transparence, le dialogue et l'écoute. Elle recherche des actions rapidement mises en place en fonction des besoins de l'équipe. L'objectif est de renvoyer une image d'un management authentique et démocratique au sein duquel l'expression de chacun est possible.

Les différents objectifs du pôle :

- amélioration de la qualité de l'accompagnement pédagogique
- perspectives et vision partagés par tous
- augmenter les effectifs de bénéficiaires en conformité avec les demandes institutionnelles

Pour répondre aux demandes des équipes du pôle FIP et permettre l'amélioration de la qualité de l'accompagnement pédagogique, la direction du pôle a mis en place trois types de réunion en 2024 :

- Une réunion hebdomadaire de service orientée vers la communication et l'opérationnel au bénéfice des usagers
- Une réunion bimensuelle pédagogique orientée vers le développement des pratiques
- Une réunion trimestrielle qui rassemble l'ensemble des personnes du pôle des deux sites, orientée vers la communication institutionnelle.

Les comptes rendus sont disponibles et accessibles sur une ressource commune informatique.

Ainsi les perspectives et la vision du pôle sont partagés par tous.

Pour augmenter le nombre de bénéficiaire au sein de La Passerelle Annecy, quatre nouvelles prestations ont été mises en place en 2024 en sus des autres prestations.

- Un deuxième parcours pour le Titre Professionnel Employé technicien vendeur en magasin de sport a été organisé début juillet 2024.
- Le parcours "Titre Professionnel Secrétaire Assistant" a été positionné en septembre (en complément des deux autres parcours Employé Administratif et d'Accueil)
- Le parcours "Titre professionnel Conseiller de Vente" a été positionné en novembre (à la suite d'un retard de notifications).
- Un parcours de Remise à niveau personnalisée a été mis en place, permettant aux bénéficiaires de se préparer à l'entrée en formation, mais aussi d'acquérir des compétences en lien avec leur projet d'insertion.

Deux salles ont été aménagées en plateau technique tertiaire ainsi qu'un magasin pédagogique.

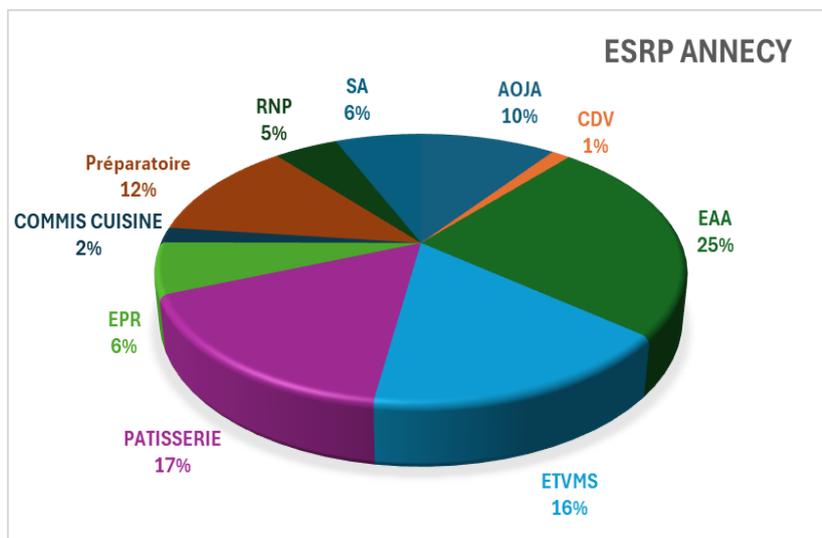
La mise en place de nouveaux parcours de formation entraîne de fait une augmentation de volume de l'activité du pôle FIP.

Afin d'anticiper la charge de travail supplémentaire, il a été approuvé une embauche de personnel supplémentaire : un ETP pour le parcours vente et un ETP formateur général en renfort de l'équipe. Les emplois du temps et les plannings sont effectués par la responsable pédagogique et validés en réunion de service.

**Sport adapté** : les cours de sport adapté ont permis à certains bénéficiaires la continuité de la pratique soit en milieu ordinaire soit en milieu adapté en dehors.  
Acquisition d'un vélo d'appartement pour chaque site.

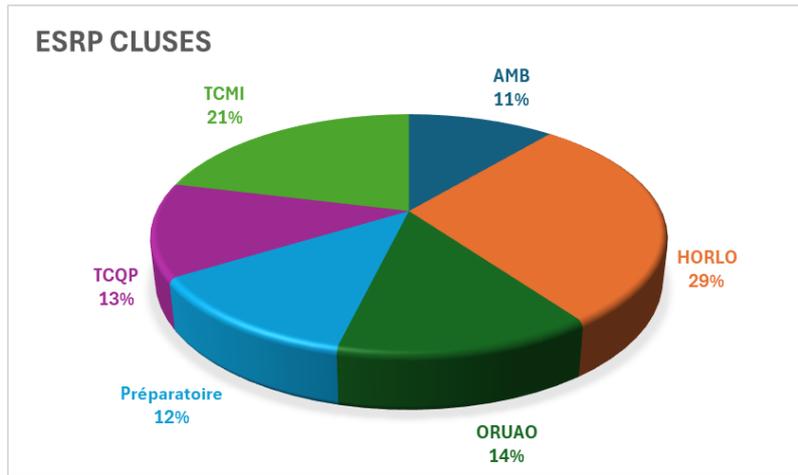
### 5.1 Formations ESRP Annecy :

Les 181 usagers accueillis à l'ESRP d'Annecy ont été répartis dans les différents formations et dispositifs, voici la répartition (% en nombre de journées d'activités) :



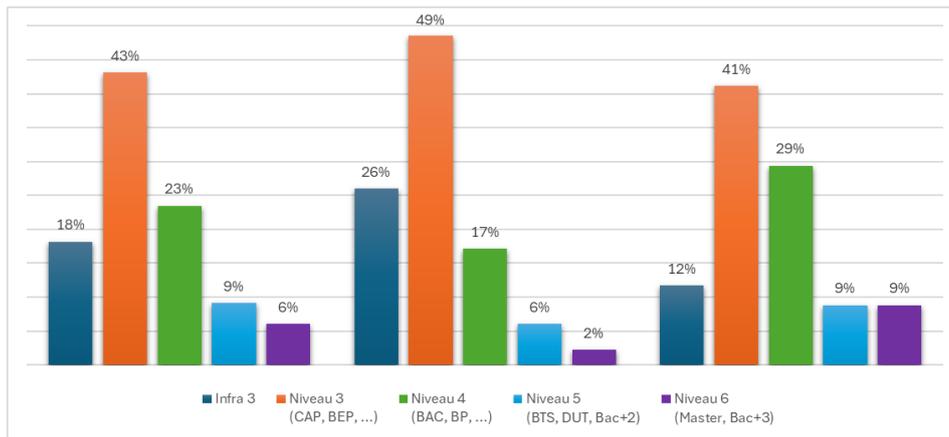
## 5.2 Formations ESRP Cluses :

Les 132 usagers accueillis à l'ESRP de Cluses ont été répartis dans les différents formations et dispositifs selon la répartition suivante (% en nombre de journées d'activités) :



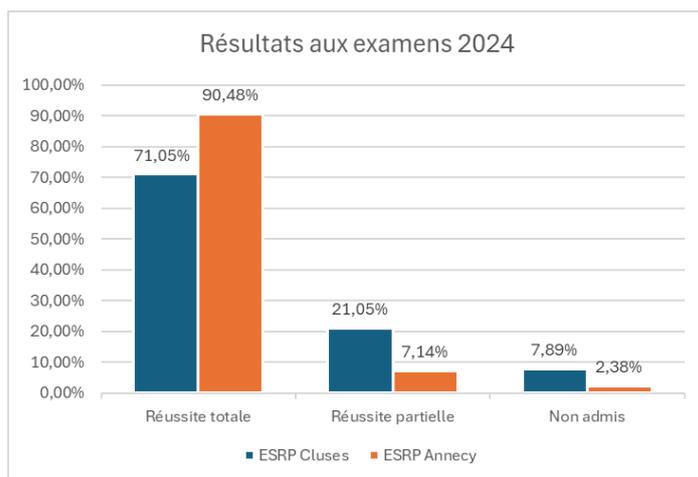
## 5.3 Répartition par niveau de formation des publics accompagnés

Majoritairement le niveau de formation des personnes accueillies est de niveau 3 (CAP / BEP).



## 5.4 Indicateurs de réussite aux diplômes ou titres professionnels

Taux de réussite aux diplômes, titres professionnels obtenus :



Le taux de réussite totale à Cluses est de 71,05 % - alors qu'en 2023, il était de 77,78%

Le taux de réussite partielle à Cluses est 21,05% - alors qu'en 2023, il était de 18,52%

Le taux de non admis à Cluses est 3,70% - alors qu'en 2023, il était de 7,89%

-----

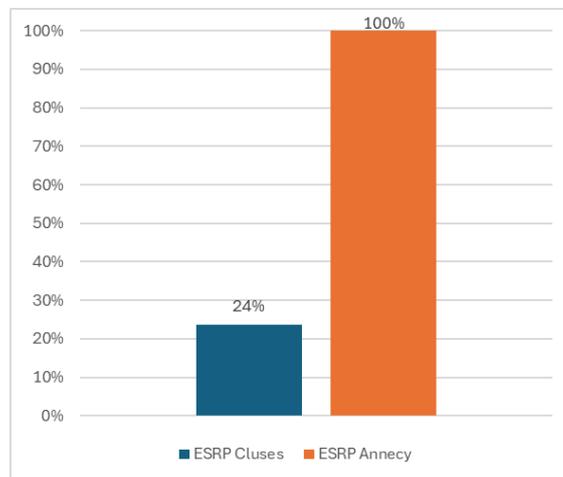
Le taux de réussite totale à Annecy est de 90,48 % - alors qu'en 2023, il était de 50%

Le taux de réussite partielle à Annecy est 7,14% - alors qu'en 2023, il était de 33%

Le taux de non admis à Annecy est 2,38% - alors qu'en 2023, il était de 16,67%

Si l'on cumule les taux de réussite des deux sites, l'association progresse de 16,87% (moyenne 2024 : 80,765% - moyenne 2023 : 63,89%) ; à objectiver considérant les chiffres fort bas des années précédentes.

Les pathologies psychiques plus présentes sur La Passerelle ont engendré la mise en place d'aménagements sur l'ensemble des prestations durant les cours mais aussi lors du passage d'examen. Ces deux améliorations ont probablement participé à l'augmentation du taux de réussite. La modification de l'accompagnement entre les deux sites diffère, une réflexion est en cours sur les prochains passages d'examen et sur l'organisation des cours.



Demandes d'aménagement d'épreuves

## 5.5 Les projets menés en 2024

Nous constatons une complexification des profils des personnes accueillies : augmentation du nombre de personnes ayant des troubles psychiques (pouvant se rajouter au handicap initial) ou des maladies psychiatriques. Dans l'optique de répondre aux appréhensions de l'équipe et de faciliter l'accompagnement pluri professionnel indispensable, il a été proposé une Formation de Premier Secours en Santé Mentale, une procédure de concertation renforcée et la mise en place de concertations spécifiques avec un consultant en psychiatrie auxquelles les formateurs sont conviés et participatifs.

L'objectif est de permettre aux professionnels impliqués dans l'accompagnement quotidien de ne pas se sentir démunis et d'accompagner au mieux les personnes accueillies.

En parallèle, pour assurer une continuité et une cohérence pédagogique, certains documents et outils ont été harmonisés sur les deux sites tels que les bilans, compte rendu et contrat de séjour.

Pour répondre aux exigences des labels HAS et Qualiopi, l'AISP s'est dotée d'un logiciel de gestion et d'évaluation du parcours pédagogique, Qualifop.

Ce dernier apporte une traçabilité de l'accompagnement pédagogique et valide, pour le bénéficiaire, toutes les compétences qu'il a pu acquérir au sein de l'AISP durant son parcours.

L'interface interactive de Qualifop permettra aux tuteurs de stage de valider les compétences évaluées en milieu professionnel et au bénéficiaire d'être acteur de son projet en accédant à son dossier pédagogique, en identifiant sa progression et ses besoins. Ainsi l'apprenant est en lien direct avec sa progression pédagogique et impliqué dans son parcours.

Il est essentiel d'adapter nos pratiques pour mieux répondre aux besoins des bénéficiaires. C'est pourquoi, fort de notre expérience et de l'expertise de nos salariés, l'AISP a décidé de proposer le Dispositif de Formation Accompagnée (DFA) qui s'adresse à toute personne reconnue en situation de handicap (RQTH) ayant un projet de formation validé du droit commun et nécessitant des

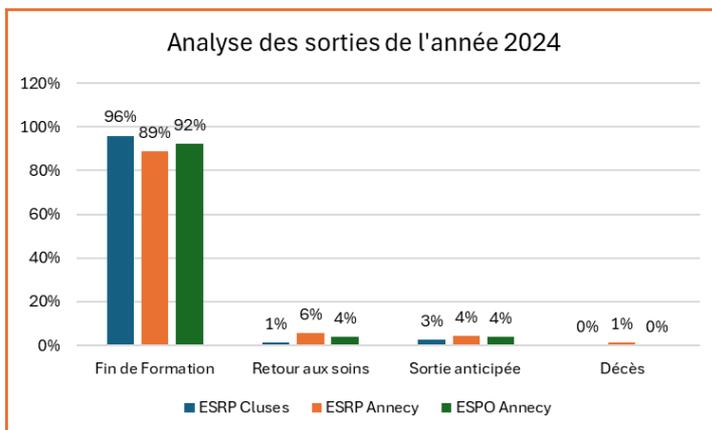
aménagements spécifiques. Des conventions ont été signées en 2024 auprès d'organismes comme l'AFPA, Pôle formation74 et des MFR.

## 5.6 Les sorties

190 personnes ont terminé un parcours de réadaptation professionnelle au sein de nos établissements en 2024. Voici la répartition par établissement :

- ESRP Cluses : 74 sorties  
(46 usagers sortant de formation, 17 ont quitté le dispositif DAMSPEO, 11 ont fini leur suivi TREMPEO)
- ESRP Annecy : 90 sorties  
(65 usagers sortants de formation, 25 ont terminé leur suivi TREMPEO)
- ESPO Annecy : 26 sorties de Pré-orientation

Tous les usagers ne terminent pas leur parcours de réadaptation, voici la répartition des motifs de sortie :



### L'insertion :

En 2024 les deux formatrices d'insertion (FI) sur les deux sites ont été indisponibles ce qui n'a pas permis malgré les remplacements d'avoir un suivi optimal. Malgré cela, les remplaçantes ont effectué de nombreux déplacements/actions pour fidéliser et pour augmenter le nombre d'entreprises accueillantes afin de proposer des nouveaux lieux de stage, mais aussi, au travers de ce développement, véhiculer une image dynamique d'AlSP-Ofil en créant et en participant à des événements.

Ci-dessous, une liste non exhaustive des participations à des événements et des visites :

### **ESAT**

DELTHA SAVOIE ESAT DES 4 vallées biscuiterie, ESAT NOVEL, ADTP ESAT des Camarines EA du Thiou, Persycat ... AFB Shop (EA), Messidor

#### **Forums**

Val Semnoz, emploi zac Epagny, Emploi Pays du mont Blanc, EMPLOI RUMILLY, Handi bienveillance Emploi, Les rencontres Handitalents pour un job, Salon ALP'TERNANCE, Salon FORMA (formation métiers d'avenir)

#### **Conférences**

Emploi handicap insertion, MIFE Conférence handicap et emploi, CHANGE Conférence, Femmes et Industrie

#### **Institutions**

Collectif Insertion Handicap 74, MEDEF SAVOIE, Inclusiv'emploi 74, MLJ Aix les bains et Alberville, ZOOM EMPLOI MIFE 74

#### **Visites Entreprises**

Leroy Merlin, Base RU BTP, NI, CTDEC, manufacture Franck Muller, OPEN SMILE, Alpen Tech, EPI, entreprise Savoie rectification, Baud Industries, Fondation INFA, Fromagerie POCHAT, LA GERBE SAVOYARDE, NTN Europe/Learn, Castorama, L'hôtel-Resto' fait son SHOW, MEDEF/KUNZ PRESSING LAITERIE CHABERT, Mountain Store Décathlon Passy, Journées techniques HUDRY, U LOG, NTN Learn, Hôtel Restaurant Les Tresoms, Thermocompact, Brasserie Les Sales Gosses, Boulangerie/Pâtisserie Jean-François DREAN, VeliGood, EKOSPORT, ELIOR entreprise, MILLE ET UN REPAS et HANDIWORK, CHANGE Annecy, Teractem, Boulangerie Ange, King Jouet, Pfeiffer Vaccum, Axa

## **5.7 Les perspectives pour 2025 pour le pôle Formation Insertion et Partenariat (FIP)**

Il est prévu pour 2025 de diversifier les offres de prestations afin de proposer différents niveaux de qualification en fonction des capacités et des besoins des bénéficiaires. Nous espérons pouvoir proposer sur Annecy, comme cela a été fait sur Cluses début 2025 avec le TCMI et l'ACQI, des niveaux 3 et 4 dans un même domaine de compétences, et également des modules de spécialisation en lien avec le titre obtenu comme chocolaterie, snacking, gestion commerciale, ...

Les salariés du pôle FIP seront tous formés à la pédagogie adaptée mais aussi sur d'autres thématiques.

Il est envisagé également de positionner deux nouvelles prestations à Cluses comme Agent de Contrôle Qualité dans l'Industrie ACQI

Nous travaillerons à une mise en œuvre progressive et la plus sereine possible des fondements posés en 2024.

Nous continuons nos efforts auprès d'organismes de formation afin de faire connaître le DFA dans le but d'accompagner une dizaine de bénéficiaires.

Dans le projet de 2025, il est prévu à cet effet de formaliser un processus d'accompagnement pédagogique renforcé en collaboration avec l'équipe pluridisciplinaire.

Nous veillerons à identifier et partager progressivement les valeurs de l'accompagnement médico-social en s'appuyant sur les recommandations de l'HAS en matière de bientraitance, de droits des personnes et en travaillant avec l'équipe des solutions d'accompagnement issues des guides de mise en œuvre de l'HAS, notamment en matière de bientraitance et de gestion des comportements problématiques.

L'appropriation des logiciels pédagogiques et continuation de l'harmonisation des documents et des pratiques au sein du pôle FIP. En effet, l'organisation du travail de l'équipe a été pensée en termes d'outils facilitant l'accompagnement.

Une sélection de logiciels certifiés a été faite et acceptée par la direction. Fin 2024, nous disposons des outils suivants : cf tableau ci-dessous

Logiciel	Description
<b>EDAE2C</b>	Plateforme d'apprentissage des savoirs de base Français Maths Informatique Anglais
<b>Frello</b>	Plateforme d'apprentissage du français avec des activités interactives.
<b>FPA (Métis)</b>	Programme de formation. Banque de données de cours par formations (Formateurs & interface bénéficiaires)
<b>Sketchup</b>	Logiciel de modélisation 3D utilisé pour l'architecture, le design d'intérieur et plus.
<b>Canva</b>	Outil de conception graphique en ligne pour créer des visuels professionnels facilement.
<b>SolidWork</b>	Logiciel de CAO pour la conception et l'ingénierie assistée par ordinateur.
<b>GMM</b>	Méthode d'estimation des paramètres dans les modèles statistiques.
<b>Kahoot</b>	Plateforme d'apprentissage basée sur le jeu pour créer et partager des quiz.
<b>Office 365</b>	Espace de travail collaboratif d'organisation, de communication et partage de documents
<b>Transfèrence</b>	un outil pour identifier les compétences individuelles et les traduire en métiers potentiels
<b>Pass'Avenir</b>	Outil pour construire son projet professionnel grâce à une meilleure connaissance de soi et des métiers
<b>Shifter</b>	Logiciel de caisse pour boutique et ateliers vélo
<b>Dilemme</b>	Outil ludique et pédagogique qui permet d'aborder les enjeux budgétaires et financiers de manière concrète.
<b>Voltaire</b>	Plateforme d'apprentissage de la langue française, spécialisée dans l'orthographe et la grammaire
<b>ARL</b>	Permettre aux apprenants de se structurer sur le plan cognitif et socio-affectif, de développer des compétences transversales favorisant le développement de l'autonomie et de l'estime de soi, du sentiment d'efficacité personnelle, de favoriser l'acquisition des apprentissages et l'insertion socioprofessionnelle.

La formation à l'utilisation de ces outils ainsi qu'à de nouvelles pratiques en pédagogie adaptée nous permettent de travailler des compétences psychosociales. A la fin de l'année 2024, toutes les formations nécessaires aux salariés dans ce cadre ont été effectuées.

Pour continuer l'amélioration de notre accompagnement, le pôle FIP s'est doté de matériel, par exemples des achats de matériel de sport, de fournitures et de machines sont venus compléter le parc de l'AISP. Chacun des deux sites va se doter d'un vélo d'appartement supplémentaire et d'un rameur pour permettre à tout un chacun de pratiquer une activité physique modérée en lien avec ses possibilités

Le Directeur adjoint en charge du pôle FIP s'est rendu entre 2 et 3 fois par semaine de manière régulière sur le site de Cluses pour être au plus proche des équipes et prendre des décisions rapides si besoin.

## 5.8 TREMPEO

Le TREMPEO (Tremplin Vers l'Emploi Ordinaire) est né en toute fin d'année 2021, devant la nécessité d'accompagner un public avec un projet professionnel.

L'objectif est d'accompagner le bénéficiaire en fin de parcours ESRP-ESPO grâce à un appui dans les démarches d'insertion professionnelle, afin de le sécuriser, le rapprocher et le maintenir dans l'emploi, avec des rendez-vous de suivi individualisé au sein de l'équipe pluridisciplinaire.

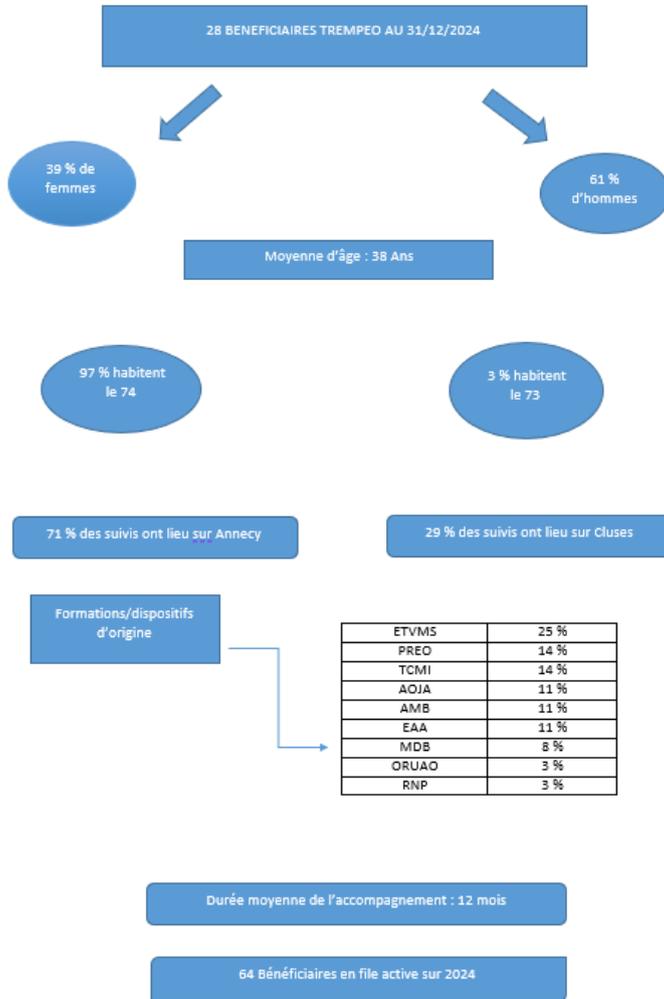
Une fonction de conseil auprès de l'employeur est également mise en place :

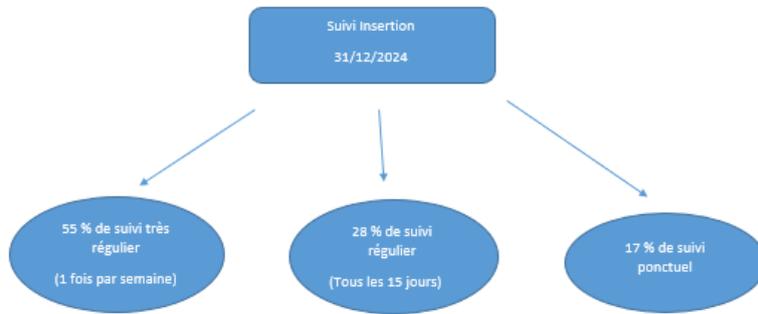
- Organisation et adaptation du poste de travail
- Information sur les aides existantes en la matière
- Sensibilisation des salariés au handicap

Cette prestation permet d'éviter les ruptures de parcours, de mettre en relation le bénéficiaire avec des potentiels employeurs, de leur permettre de bénéficier d'un accompagnement global, d'avoir une aide au niveau des démarches administratives et de leurs accès aux droits et de bénéficier d'un accompagnement psychologique et médical selon leurs besoins.

Elle s'inscrit dans l'objet historique de l'AISP et est confortée par les dispositions du décret d'Octobre 2020.

Le dispositif s'appuie sur une référente de parcours (formatrice d'insertion), totalement dédiée au dispositif. Elle est accompagnée par le pôle psycho-médico-social, composé d'une psychologue, d'un médecin, d'une infirmière et d'une CESF.





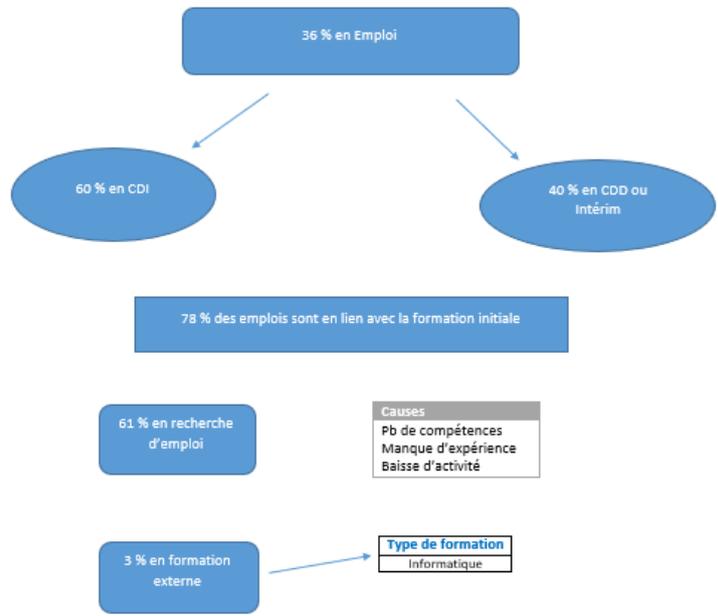
Suivis par métier

METIERS	Part du suivi bénéficiaire TREMPEO par rapport au suivi bénéficiaire global
Chargée Insertion – Anancy - Cluses	100 %
Psychologue - Anancy	30 %
Conseillère Economie Sociale et Familiale - Anancy	25 %
Infirmière - Anancy	2 %
Psychologue - Cluses	25 %
Conseillère Economie Sociale et Familiale - Cluses	9 %
Infirmière – Cluses	0 %

Temps Intervention (ETP) sur TREMPEO

METIERS	ETP
Chargée Insertion - Anancy - Cluses	0.85
Psychologue - Anancy	0.15
Conseillère Economie Sociale et Familiale – Anancy	0.12
Infirmière – Anancy	0.04
Psychologue – Cluses	0.08
Conseillère Economie Sociale et Familiale -Cluses	0.035
Infirmière – Cluses	0

TOTAL : 1.275 ETP



<b>Accompagnement après la sortie (en fonction des besoins)</b>
Lien avec France Travail (Cap Emploi, Mission Locale...)
Mise en relation avec le CMP du secteur (+ coordonnées psy, Assistante sociale..)
Lien ou demande d'accompagnement SAVS ou SAMSAH

<b>SUIVIS APRES LA SORTIE (15 Personnes)</b>	
<b>A 3 mois, 6 mois, 12 mois</b>	
Plus de nouvelles	33 %
Retour aux soins	13 %
En formation	14 %
En recherche d'emploi	20 %
En emploi (en CDD)	20 %

**Les perspectives de TREMPEO :**

- Faire connaître le dispositif auprès des MDPH des secteurs frontaliers (73, 01 et 38), afin de pouvoir accueillir plus de bénéficiaires qui souhaitent un suivi à la suite de leur parcours
- Communiquer la fiche prestation de notre dispositif à tous les ESRP/ESPO du territoire afin de proposer un accompagnement à la sortie de formation aux personnes résidant dans le 74 sans rupture de parcours

- Effectuer régulièrement des visites entreprises afin de parler du dispositif et de transmettre le CV des stagiaires

#### **Les prestations accompagnées :**

##### **Mise en place du DFA – Dispositif de Formation Accompagné :**

- Communiquer auprès des organismes de formation de droit commun la possibilité pour les personnes ayant une RQTH d'être accompagnées par ce dispositif
- Communiquer auprès des conseillers SPE (Service Public de l'Emploi) afin de développer ce dispositif
- Communiquer auprès des RIP (Référénts Insertion Pro) de la MDPH afin de développer ce dispositif

## **5.9 Le Pôle Médico-Psycho-Social**

Chaque établissement dispose en propre de compétences et prestations médico-psycho-sociales composé d'un temps médical, infirmier, de psychologue et de CESF. Ces différents professionnels travaillent en synergie, collaborent et échangent régulièrement avec les autres professionnels chargés de l'accompagnement des stagiaires, afin d'optimiser la prise en charge et d'apporter une solution globale.

Les informations médicales à l'admission du stagiaire sont parfois lacunaires et/ou inadaptées à la future prise en charge, aussi l'équipe médicale va-t-elle s'efforcer d'investiguer l'histoire du stagiaire, observer le plus possible, recueillir sa parole ; une étape essentielle qui pourra apporter une partie des informations pour comprendre le problème posé par le stagiaire. Le médecin peut poser les contre-indications et préconiser les aménagements nécessaires compte tenu du handicap et de l'orientation professionnelle. Ce premier entretien médical est suivi d'entretiens avec les psychologues et les infirmières.

Des fiches d'Action Personnalisées sont élaborées lorsque les besoins sont mieux identifiés (adaptation de parcours, aménagements de poste, hygiène alimentaire).

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

Le rôle du médecin comporte 3 volets :

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

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

- Les entretiens individuels varient en termes de régularité en fonction des besoins de la personne accueillie et permettent de mieux prendre en compte la vie psychique du stagiaire en repérant ses ressources et les freins de celui-ci afin de faciliter son processus de réadaptation professionnelle.
- Les ateliers collectifs :
  - Des ateliers collectifs ont été animés autour de différentes thématiques en lien avec les compétences psychosociales et la dynamique groupale
    - Compétences émotionnelles (stress, avoir conscience de ses émotions, relaxation-initiation à la cohérence cardiaque),
    - Cohésion de groupe (communiquer de façon constructive).

#### Les principales missions de l'infirmière :

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

#### La conseillère en économie sociale et familiale

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

Il comprend :

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

Mais aussi :

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

La CESF participe aux réunions émanant de l'équipe MPS et aux réunions pluri professionnelles.

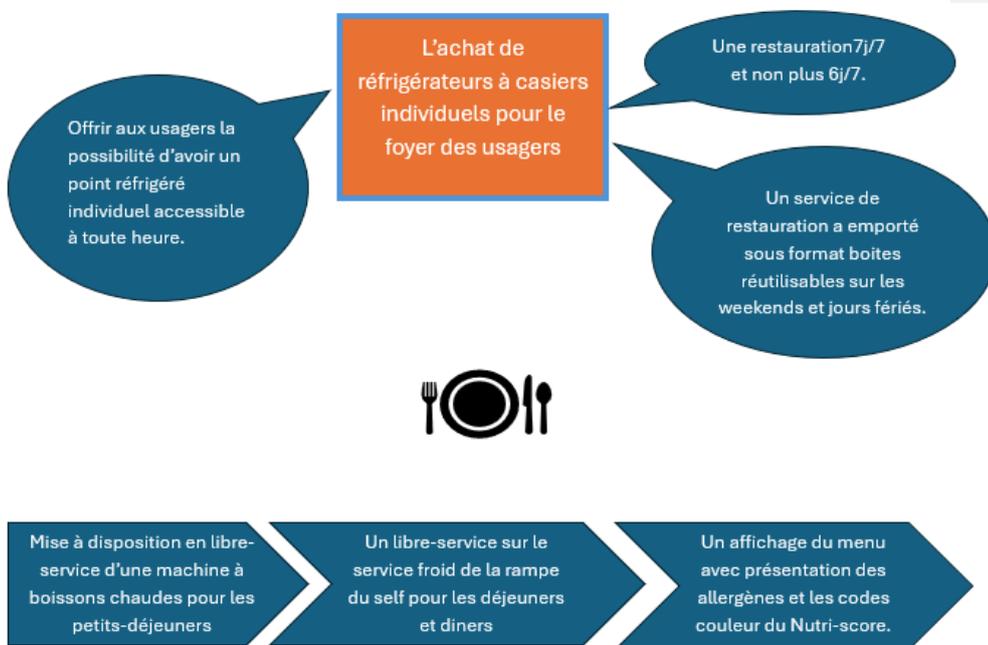
Le Pôle MPS dispose d'une instance en propre le COSAN où siègent également la direction et deux représentants médecins du Conseil d'Administration, qui veillent aux ajustements nécessaires au regard de la commande publique et des orientations du CA dans le domaine médico-social.

## 6 Le Pôle logistique : hébergement, restauration et maintenance

### 6.1 Hébergement et restauration

L'année 2024 a été riche en activité pour le Pôle logistique, maintenance et restauration. Plusieurs projets ont été menés à leurs termes, d'autres ont vus le jour et sont en cours.

Un travail de fond a été engagé par le pôle au niveau de la restauration et l'hébergement à Cluses avec :



Le choix protéinique à la réservation des repas sur notre borne  **TURBOSELF**

Permettant de renforcer le travail sur la qualité et non la quantité des produits, réduisant ainsi le gaspillage alimentaire ce que demande la loi EGALIM que nous appliquons aussi avec des repas végétariens proposés toutes les semaines.



Une réflexion sur l'optimisation de l'occupation des chambres a été avancée.

L'hébergement de Cluses compte 88 chambres réparties sur trois bâtiments de 3 à 4 étages. Il a été proposé un regroupement pour favoriser la gestion logistique de nettoyage ainsi que la maîtrise des coûts.

Ce travail, ces achats et ces mises en place ont permis de réduire les couts d'infrastructures, d'offrir aux usagers une restauration 7j/7 avec un point réfrigéré personnel ainsi qu'une restauration plus qualitative. Cela a aussi permis de mettre sur un pied d'égalité tout le personnel logistique avec une planification du travail du lundi au vendredi.



Le pôle restauration d'Annecy a continué sa démarche vers le développement durable en installant des bacs de tri au self et en signant un partenariat avec le Grand Annecy pour le ramassage et le traitement des Biodéchets.

Une borne électrique a été installée sur chaque site pour nos futurs véhicules de service. Deux véhicules 9 places électriques ont été commandés et livrés en fin d'année 24.



## 6.2 Les projets et travaux menés à leurs termes :



Reprise et vérifications des levées du chantier des bâtiments E et F de Cluses pour fin de travaux.  
Accord de conformité de la 2CCAM (traitement des eaux usées et pluviales) et reçu de solde de subvention.  
Fin des travaux d'élagages du parc de Cluses et aménagement de l'espace repas extérieur.  
Installation d'un GSM à la suite des informations de la dernière maintenance de la société SSI qui a pointé un défaut de report de la transmission d'alarme incendie à Cluses.  
La surveillance du site par la société Optisécurité les weekends 24h/24.

La société PERRIN est intervenue à Annecy pour la remise en état de fonctionnement de la centrale intrusion avec l'installation de l'application sur certains téléphones de cadre d'astreinte. L'information d'intrusion est également transmise directement chez notre prestataire de surveillance pour intervention.

Déménagement, réaffectation pour cohérence de Pôle des bureaux direction, formations et pôle supports à Annecy.

Notre établissement d'Annecy a élargi l'espace concernant les formations tertiaires. Deux salles de cours ont été installées avec de nouveaux câblages, du mobilier ergonomique et de nouveaux postes informatiques.

Transmission directe via une main courante numérique de notre prestataire de surveillance Optisécurité.

### 6.3 Les projets et travaux en cours :

Des visiophones ont été installés sur les deux sites pour sécuriser les entrées. Les modalités sont en cours de finalisations.

**En 2024 notre établissement de Cluses et l'hébergement de Jacques de GUIGNE à Annecy, ont été visités par la commission de sécurité avec deux avis favorables à la poursuite de l'exploitation.**

Toutefois une recommandation a été émise pour le site de Cluses, et à prévoir : l'extension de la détection automatique à l'ensemble des chambres afin d'augmenter le niveau de sécurité et de détecter au plus tôt un départ d'incendie. Le pôle logistique avait en amont détecté et travaillé sur ce point d'importance. En ce sens, il avait contacté la société en charge de la maintenance du système ainsi que la société Axe Prévention pour faire établir un cahier des charges. La réalisation de celui-ci ainsi que la budgétisation sera effective sur l'année 2025.

Nos établissements étant soumis au décret tertiaire, le pôle logistique a demandé au bureau d'études Better Cachat de réaliser une étude de faisabilité concernant la rénovation énergétique du site de Cluses. L'étude privilégiera en première instance le confort thermique des bâtiments de formation, les différentes énergies et le contrôle des installations (Gestion Technique du Bâtiment), dans le but d'optimiser le système de chauffage en dehors des heures de formations. Cette étude a été rendue, elle est actuellement auprès de la commission travaux et de nos administrateurs.

Le projet pour la rénovation du bâtiment historique d'Annecy se poursuit.

## 7 Le Pôle Administratif

### 7.1 Composition du pôle

- Une responsable
- Une attachée administrative multi-sites
- Deux techniciennes administratives référentes « Accueil » (1 ETP sur chaque site)
- Deux techniciennes administratives référentes « Actions courtes » (0.5 ETP sur chaque site)
- Deux techniciennes administratives référente « Usagers » (1 ETP sur chaque site)

### 7.2 Activités principales du pôle

- L'organisation et la planification **des prestations d'actions courtes** en fonction des demandes et des candidatures
- L'organisation et l'arrivée des usagers en formation, l'aide à la constitution **des dossiers de rémunérations** :
  - 230 dossiers de rémunération ont été constitués en 2024 : grande augmentation par rapport à 125 dossiers en 2023 (70 dossiers ESRP de Cluses, 133 dossiers ESRP d'Annecy, 27 dossiers ESPO d'Annecy)
- Le suivi de la remise aux usagers **des documents réglementaires** :
  - règlement de fonctionnement,
  - charte des droits et libertés de la personne accueillie,
  - liste des personnes qualifiées,
  - contrats de séjours / DIPC (Document individuel de prise en charge),
  - projet personnalisé,
  - convention de stage en entreprise,
  - convocations aux examens,
  - bilan de sortie, ...et transmission aux organismes partenaires (MDPH, CPAM, ...)
- L'élaboration des feuilles d'émargement (en centre et en entreprise) des usagers pour assurer **le suivi de leurs présences, gestion des bons d'absences**, transmission des données à la paie régionale en charge de la rémunération des usagers.
- **L'organisation des sessions d'examens** :
  - o suivis des agréments des établissements pour l'organisation de sessions de validations des titres professionnels en lien avec le ministère du travail (DDETS),
  - o organisation des sessions de validation : **13 sessions en 2024** (6 ESRP Annecy, 7 ESRP Cluses)

- o convocations des usagers : **81 candidats présentés** (42 ESRP Annecy, 39 ESRP Cluses)
- o envoi des demandes d'aménagements d'épreuves en cas de besoin : **51 demandes d'aménagements d'épreuves réalisées** (42 ESRP Annecy, 9 ESRP Cluses)
- o Recherche et habilitations de professionnels pour devenir Jury d'examen
- o convocations des Jury habilités : **52 personnes convoquées** (30 ESRP Annecy, 22 ESRP Cluses) en lien avec le ministère du travail (DDETS pour le titre professionnel), la Chambre syndicale de la Métallurgie (pour les CQPM) et l'éducation nationale (pour les CAP)
- o accompagnement des responsables de session de validation pour veiller au bon respect des procédures et du déroulé des examens,

- **Le suivi de l'activité des établissements**
- **La réalisation d'analyses statistiques sur l'activité des établissements**

### 7.3 Les projets menés dans l'année

- Harmonisation **des documents réglementaires et des documents de fonctionnement des établissements** :
  - revue documentaire de chaque établissement,
  - mise en commun des fonctionnements,
  - harmonisation des documents
- Mise à jour **des documents obligatoires** :
  - règlement de fonctionnement de l'AISP
  - livret d'accueil des établissements,
  - contrat de séjour des établissements
- Uniformisation des procédures du Pôle administratif
  - Suite à l'arrivée de nouvelles compétences au sein du Pôle, **les procédures ont été révisées et mises à jour** pour être identiques sur tous les établissements
  - **Informatisation de certains documents** :
    - Fiche d'actions personnalisées (saisies sur le dossier informatisé de l'utilisateur pour sécuriser la confidentialité des données et assurer une meilleure exploitation statistique)
    - Gestion des absences améliorée (saisie sur le dossier informatisé de l'utilisateur, scan des feuilles d'émargement, ...)
- Recherche de nouvelle solution informatisée « **Full Web** » pour la gestion du **Dossier Unique de l'Usager** :
  - o Consultation de la société CEGI pour une évolution de notre logiciel actuel : proposition non concluante (délai de mise en place très très long, déploiement des modules en version « full web » non complet à ce jour)
  - o Consultation de la société SOCIANOVA pour présentation de leur solution « full web » : proposition non retenue,
  - o Consultation de la société EVOLUCARE pour présentation de leur solution « full web » : proposition retenue. Le logiciel proposé est très complet (module administratif

satisfaisant et module médical très développé et très adapté à notre structure. Beaucoup d'ESRP sont équipés de ce logiciel et notamment une bonne partie de ces ESRP font partie de la FAGERH. **Le logiciel IMAGO sera mis en place en remplacement de CEGI courant 2025** (signature de la proposition commerciale en novembre 2024, rattachement financier à une grappe pour un remboursement total de l'installation dans le cadre du programme ESMS NUMERIQUE en lien avec le SEGUR de la Santé).

#### 7.4 Les projets à venir :

- Suite au changement de nom de l'AISP, mise à jour de tous les documents des établissements (documents internes, externes, affichage, ...) pour mettre **la nouvelle charte graphique « O FIL »**
- Mise en place de groupes de travail pour suivre les fiches d'actions QVT et notamment : **« l'émergence numérique des stagiaires »**
- Mise en place du **nouveau logiciel Full Web du Dossier Unique de l'Usager : IMAGO** (Evolucare) Planning de déploiement 2025 : mai (installation, paramétrage, audit structurel) juin (mise en place volet administratif) juillet-sept (mise en place volet accompagnement et volet médical) à partir d'octobre (mise en service et formations des salariés).
- Mise en place d'un **écran au niveau de l'Accueil d'Annecy** pour diffuser des informations aux usagers
- Mise en place de la nouvelle arborescence informatique et transfert des fichiers actuellement sur le serveur vers un nouveau **Sharepoint du Pôle administratif** :
  - o Tri et archivage des fichiers
  - o Création du Sharepoint et des dossiers
  - o Transfert des documents de travail sur Sharepoint
  - o Formation Office 365 pour l'ensemble de l'équipe du Pôle administratif
- Création de la nouvelle documentation réglementaire concernant **le nouveau dispositif DFA**
  - o Livret d'accueil,
  - o DIPC,
  - o Convention d'accompagnement tripartite,
  - o Document d'évaluation des besoins,
  - o Projet d'accompagnement personnalisé
  - o Bilan d'accompagnement
- Evolution du livret d'accueil de l'utilisateur
  - o Rajout de **la personne de confiance** (explications, présentation, formulaire de désignation de la personne de confiance)
- Evolution de la téléphonie et du contrôle d'accès des visiteurs
  - o En lien avec la responsable du pôle logistique, **évolution du système de téléphonie** (équipements, répondeurs, ...) pour passage à une version 3CX

- o Toujours en lien avec la responsable du pôle logistique, **mise en place d'un système de visiophone à l'entrée des établissements** (meilleure sécurité, contrôle affiné des entrées et sorties, meilleur recensement des visiteurs en cas de procédure d'évacuation, ...)

## 8 Les outils de la loi n° 2002-2

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

- **ESRP / ESPO Annecy** : les 25 janvier (exceptionnel), 7 mars, 12 juin, 25 septembre, 27 novembre 2024
- **ESRP Cluses** : les 18 janvier (exceptionnel), 14 mars, 13 juin, 3 octobre, 28 novembre 2024

Une mesure de la satisfaction des stagiaires à travers des questionnaires est/avait été prévue, ces enquêtes n'ont pu être réalisées régulièrement ; il s'agit d'un point à mettre au travail en 2025.

Les indicateurs de satisfaction ont été insuffisamment exploités en 2023 dans le cadre d'une vision systémique de la qualité. La récente création d'un poste de Responsable Qualité permettra de valoriser les données disponibles, de les traduire dans un système d'information dédié et inscrire cette dynamique dans le temps.

## 9 Communication : la nouvelle identité de l'AISP

En 2024, le projet de finalisation de la nouvelle identité de marque de l'AISP a atteint son point culminant lors d'un événement fort organisé le 14 novembre à l'espace Rencontre.

Cet événement marquait à la fois la mise en ligne de la nouvelle page web et le début d'une transition vers une identité commune à l'ensemble des établissements.

Le développement d'une nouvelle identité visuelle représente une étape essentielle pour renforcer la reconnaissance et la légitimité de l'association à l'échelle locale et régionale. L'objectif est de moderniser son image tout en restant fidèle aux valeurs qui la définissent. Cette transformation a impliqué la création d'un nouveau logo, l'élaboration d'une charte graphique repensée et l'application d'une cohérence visuelle sur l'ensemble des supports de communication. Cette évolution permet de clarifier notre message et d'assurer une meilleure identification de nos actions par le public.

Les campagnes de communication ont été conçues pour répondre aux enjeux actuels et futurs de l'association. Elles mettent en avant nos missions, nos valeurs et les services que nous proposons. Le lancement de la nouvelle page web constitue la première campagne visant à optimiser notre visibilité et à toucher efficacement nos différentes audiences.

Ce nouvel outil digital met en lumière notre engagement social, la qualité de nos services et l'impact positif de nos actions, renforçant ainsi notre position sur le territoire. Il a également été pensé pour offrir une communication adaptée en fonction des profils de ses utilisateurs. Dans cette optique, une solution d'inclusion numérique est en cours d'installation afin de garantir une accessibilité optimale, notamment pour les personnes en situation de handicap.

Cette communication repose sur des témoignages et des démonstrations du savoir-faire acquis par les apprenants, illustrant ainsi l'impact et la qualité de nos formations.

Ces initiatives s'inscrivent dans une stratégie globale visant à renforcer la visibilité et l'influence de l'association. Elles contribuent non seulement à atteindre nos objectifs à court terme, mais aussi à positionner durablement la marque OFIL sur le territoire.

Le changement d'identité a suivi plusieurs étapes clés. La première a été la validation du logo et de ses éléments secondaires, garantissant une cohérence graphique et une reconnaissance immédiate de notre nouvelle identité.

Ensuite, la mise en place de la charte graphique a permis d'harmoniser l'utilisation des éléments visuels, des couleurs et des typographies sur l'ensemble des supports. Cette homogénéisation contribue à renforcer l'impact et la professionnalisation de notre communication.

La définition des valeurs et des axes stratégiques de la nouvelle identité a également constitué une étape cruciale. Elle a permis d'aligner notre discours avec nos engagements, facilitant ainsi l'adhésion de nos publics internes et externes.

La refonte et la structuration de la page web ont été pensées pour optimiser notre présence en ligne. Ce nouvel espace digital offre une navigation plus intuitive et une meilleure mise en avant de nos actions, formations et événements, facilitant ainsi l'accès aux informations pour tous nos publics. Par ailleurs, un applicatif inclusif est en cours d'installation pour garantir une expérience utilisateur adaptée à chacun.

Un comité de pilotage événementiel a été mis en place afin d'assurer la bonne coordination des différentes actions liées à cette transformation. Ce comité a travaillé en collaboration avec l'agence Signature, responsable de la création de notre marque, pour garantir l'alignement de nos événements avec notre nouvelle identité.

L'organisation et le lancement de l'événement inaugural ont marqué une étape déterminante de cette transition. Cette rencontre a permis de dévoiler officiellement la nouvelle identité, de fédérer les parties prenantes et d'illustrer concrètement notre évolution.

Dans cette continuité, l'ensemble des supports imprimés est en cours de production et sera prochainement installé au sein des établissements. Affiches, panneaux signalétiques et autres éléments visuels contribueront à renforcer la visibilité de notre identité et à assurer une transition fluide vers cette nouvelle image de marque.

En parallèle, plusieurs mesures ont été mises en place pour accompagner cette transition et consolider cette nouvelle identité. La commission Communication salariés, auparavant informelle,

a été institutionnalisée à travers des temps de travail collaboratifs réunissant formatrices en insertion et coordinatrices de parcours. Cette structuration permet d'assurer une meilleure organisation et coordination des actions de communication.

Des briefs détaillés ont également été élaborés pour encadrer notre participation aux salons, forums et autres événements. Ces documents garantissent une présence cohérente et optimisée lors de ces manifestations, renforçant ainsi notre rayonnement.

Par ailleurs, un affichage générique a été conçu pour uniformiser notre visibilité sur l'ensemble des événements.

L'organisation de temps forts, tels que la promotion de la taxe d'apprentissage et les sessions de job training, permet de mettre en avant des thématiques stratégiques en lien avec notre mission. Enfin, pour renforcer notre présence sur les salons et événements externes, du matériel spécifique a été acquis. L'achat de barnums, de tableaux d'affichage, de présentoirs pliables et de divers supports promotionnels permet d'optimiser nos stands et d'accroître notre impact visuel.

L'ensemble de ces actions contribue à ancrer durablement l'identité et l'image de marque d'OFIL, tout en renforçant notre attractivité et notre visibilité sur le territoire.

## **10 Le parc Système Informatique : Développement numérique et projets réalisés**

### **10.1 Migration de la messagerie professionnelle**

A la suite du changement d'identité de marque de l'association AISP vers Ofil Osons l'emploi, un changement de domaine web ainsi que mail était nécessaire.

Dans cette optique une transition des adresses e-mail du domaine aisp74.asso.fr vers ofil-emploi.fr a été réalisée pour l'ensemble des salariés.

Cette transition a été accompagnée de la création de boîtes génériques partagées afin de garantir une continuité des services. Mais aussi d'améliorer les communications vers les fournisseurs, usagers et page web externes le fournissant un mail unique pour la gestion des documents. Mettant ainsi fin au nombreux problème de changement constant de mail de contact sur les différents supports opérationnels.

La migration mail est effective depuis février 2025, la liste de mail générique et elle aussi opérationnelle depuis cette date.

### **10.2 Mise en place du projet antivirus BITDEFENDER avec SOC Managé**

A la suite d'un audit approfondi de notre infrastructure, il a été constaté que les antivirus précédemment utilisés n'avaient jamais été déployés sur les ordinateurs du parc. En réponse à

cette situation, notre première mission a été d'acquérir et de déployer l'antivirus sur l'ensemble du parc informatique de nos structures.

A la suite, d'un changement d'ordre légal, un renforcement pour l'installation de l'antivirus Bitdefender a été mis en place comme renfort au antivirus installé en local.

À ce jour, nous avons réussi à bloquer 85 menaces potentielles, renforçant ainsi la sécurité de notre réseau. Les protections de pare-feu mis en place en 2023 sur les serveurs ont été maintenues et optimisées.

Ce plan s'intègre d'ailleurs dans nos obligations de réponse aux possibles cyber attaque et de la mise en place du Plan Bleu.

### 10.3 Amélioration des infrastructures éducatives

Dans l'objectif de dynamiser l'activité des établissements et d'améliorer le bien-être des usagers, deux nouvelles salles pour les métiers du tertiaire (EAA et SA) ont été créées sur le site d'Annecy.

Ces espaces sont équipés de postes de travail modernisés, d'écrans adaptatifs et d'ordinateurs portables dotés des derniers systèmes d'exploitation et d'antivirus, le tout connecté au serveur usager "La ruche".

Les salles informatiques de deux établissements ont été partiellement renouvelées pour renforcer la sécurité informatique. Toutefois, ce renouvellement n'a pu être complété dans son intégralité en raison de la création de la nouvelle salle EAA à Cluses. Pour donner suite à la décision prise par un comité stratégique comprenant la direction formation, la direction support et notre infogéreur, il a été décidé de réduire de moitié le renouvellement des salles informatiques des deux établissements afin de permettre la création de la salle EAA.

Ainsi, les 12 postes initialement prévus pour la salle informatique, tant sur le site de Cluses que celui d'Annecy, ont été répartis équitablement en deux groupes de 6 postes chacun. Le reste du matériel a été alloué à la nouvelle salle de formation EAA.

Par ailleurs, en complément de l'aménagement de la salle EAA situé à Cluses, l'installation d'une nouvelle baie de brassage de 24 ports a été mise en place afin de garantir la prise en charge de l'ensemble de l'infrastructure du bâtiment Pré-Qual.

### 10.4 Déploiement et modernisation des postes de travail

En 2024, notre parc informatique se composait de 181 postes dits "actifs", se divisant comme suit :

- 92 postes fixes
- 89 ordinateurs portables
- 29 machines virtuelles (VMs)
- 2 serveurs physiques.

Sur l'ensemble de ces postes actifs :

- 75 postes fonctionnaient sous Windows 7 et présentaient des failles de sécurité.
- 1 poste était sous Windows 8.1 et présentait également une faille de sécurité.
- 91 postes étaient sous Windows 10 (dont 1 sous Windows 10 Famille) et étaient techniquement capables de migrer vers Windows 11.
- 75 postes étaient compatibles avec Windows 11.
- 16 postes étaient considérés comme incompatibles matériellement pour une telle migration.

Le rapport DATTO (logiciel d'inventaire des systèmes d'exploitation) fourni par notre infogérant a mis en évidence que de nombreux postes ne disposaient plus de mises à jour de leur système d'exploitation, les rendant inéligibles à une migration vers Windows 11 et compromettant la sécurité globale du réseau. Il apparaît ainsi que près des trois quarts du parc informatique étaient privés de mises à jour d'exploitation depuis plusieurs années, fonctionnant notamment sous Windows 7.

Face à cette situation, 70 nouveaux postes ont été déployés dans divers services afin de répondre aux exigences de sécurité et de performance. L'autre partie des postes a pu migrer en partie ou complètement vers la nouvelle version. Dans cette dynamique, un plan de restructuration a été mis en place en tenant compte des services dont les missions reposaient essentiellement sur l'utilisation des postes informatiques.

Un rétroplanning de déploiement a été établi en collaboration avec l'association, FMI et Resilience, permettant un déploiement progressif axé sur la formation des salariés et leur accompagnement dans la prise en main des nouveaux équipements.

Les postes du pôle support ont également bénéficié d'un renouvellement et d'une intégration en local, réduisant ainsi les coupures répétées sur le serveur RDS. Concernant les logiciels de comptabilité et de paie, comme précédemment mentionné, leur migration vers une version SaaS a été effectuée, renforçant la collaboration intersites et garantissant une meilleure sauvegarde des données, ainsi que les mises à jour régulière par l'éditeur.

Les postes obsolètes du service administratif ont été remplacés et basculés en local, avec l'implémentation d'une solution RemoteApp pour le logiciel de gestion des usagers. Cette dernière permet aux techniciennes administratives d'accéder à l'application CEGI (installée sur notre serveur local) via une interface unique, optimisant leur travail quotidien. Cette solution assure une connexion simplifiée au serveur sans besoin d'une double authentification sur plusieurs interfaces distinctes, garantissant ainsi une meilleure efficacité dans les tâches quotidiennes.

Les postes des formateurs en industrie ont été remplacés par des équipements plus performants. Cependant, étant donné que le logiciel SolidWorks ne dispose pas encore d'une version SaaS, une solution RemoteApp est actuellement envisagée. Une reprise de contact entre notre infogérant et

les services de SolidWorks est en cours afin d'identifier une solution technique pérenne. Dans cette finalité une demande de mise à jour a été demandée pour la mise en cohérence de l'ensemble du projet.

En parallèle le déploiement et la migration vers Microsoft 365 a été mise en place, sur l'ensemble des pôles, facilitant la gestion documentaire et collaborative du service.

A ce jour, en raison d'une évolution des projections ou de la nécessité d'adapter les plans et processus, 20 postes fonctionnent encore sous Windows 7 et 28 ne peuvent migrer pour faute de mémoire. Ces postes sont principalement situés dans la Salle Charvin, actuellement utilisée pour la préparation aux métiers du tertiaire, ainsi que dans la Salle Semnoz, dédiée aux bénéficiaires pour des modules de recherche d'emploi et de bureautique. Il a donc été décidé avec le pôle FIP qu'une seule salle serait remise en service, permettant ainsi la mise en place d'un plan de réservation et d'occupation des salles.

### **10.5 Amélioration du serveur Remote Desktop Service – Connectique serveur**

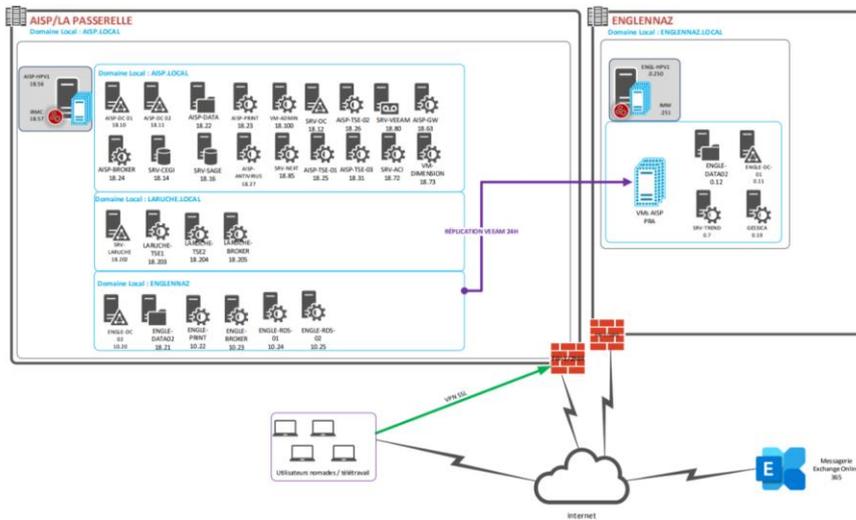
Depuis 2023, plusieurs actions correctives ont été mises en œuvre dans le cadre de la restructuration de la ferme RDS (Remote Desktop Services). L'infogérant FMI, en collaboration avec les services internes, a entrepris une rationalisation de cette infrastructure. Celle-ci s'étant développée progressivement sans structuration claire. Par ailleurs, la fusion des deux associations a révélé des problématiques jusque-là non résolues, nécessitant une réorganisation en profondeur.

Dans cette optique, un plan d'action a été mis en place pour identifier et désactiver les serveurs inutilisés. Alors que 16 serveurs étaient officiellement déclarés, l'analyse a révélé que 32 étaient en réalité en fonctionnement. Progressivement, 16 d'entre eux ont été éteints et retirés, ne laissant en activité que les 16 serveurs Veeam initialement déclarés. Par ailleurs, 5 autres serveurs sont en cours de migration avant d'être définitivement arrêtés. Cette initiative a permis une restructuration efficace des ressources, avec une redirection des données vers des domaines dédiés, améliorant ainsi la fluidité des échanges et la gestion de l'information. De plus, cette rationalisation a engendré une réduction significative des coûts de maintenance informatique.

Afin d'optimiser davantage l'infrastructure, certains serveurs hébergeant des logiciels spécifiques ont été arrêtés, tandis que les applications en usage ont été migrées vers des versions en mode SaaS (Software as a Service). Cette approche, qui repose sur l'hébergement des logiciels directement chez les fournisseurs, permet de s'affranchir d'une infrastructure locale lourde tout en bénéficiant de mises à jour automatiques et d'un accès distant optimisé. Ainsi, les logiciels SAGE, SILAE du service comptable ont été actualisés, garantissant une connexion plus fluide, une sauvegarde intégrale des données et un renforcement des dispositifs de cybersécurité.

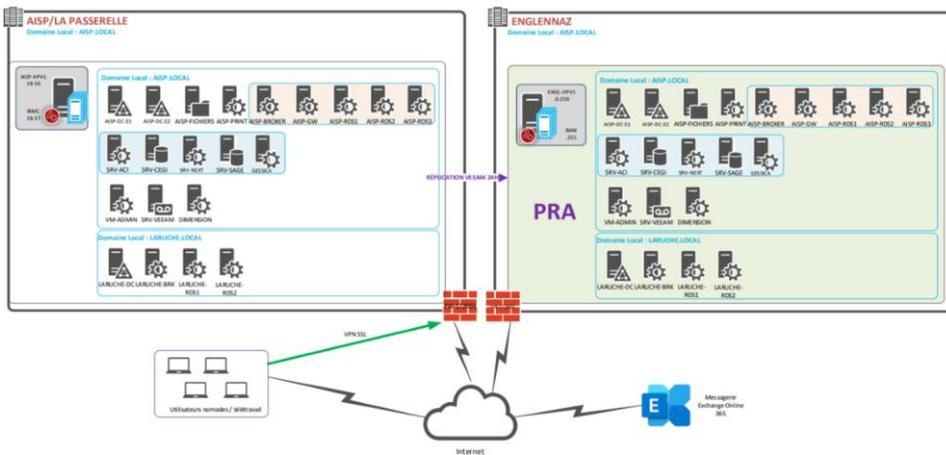
Début 2024, plusieurs actions correctives avaient déjà été mises en œuvre, notamment le remplacement d'un serveur défaillant et l'installation d'un pare-feu, initialement inexistant. Une fois ces éléments rétablis, une projection de restructuration a été élaborée.

#### **Infrastructure fin 2023**



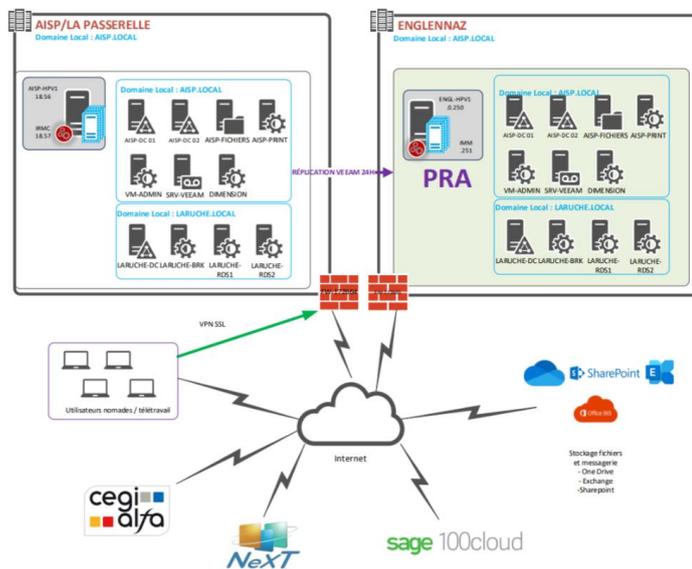
Avec pour objectif une cible définie, une ferme RDS structurée comme étape avant le déploiement de plusieurs autres projets.

### INFRASTRUCTURE CIBLE - 2024



Aujourd'hui, le plan de restructuration a considérablement progressé, avec six mois d'avance il atteint une structure proche de son objectif final. Qui consiste à l'externalisation de la majeure partie des logiciels administratifs en mode SaaS.

### Structure actuelle



Le dossier usagers doit passer en mode SaaS, offrant une meilleure intégration entre les différents services, notamment administratifs, MPS et logistique. Le projet a pour but d'aboutir fin 2025.

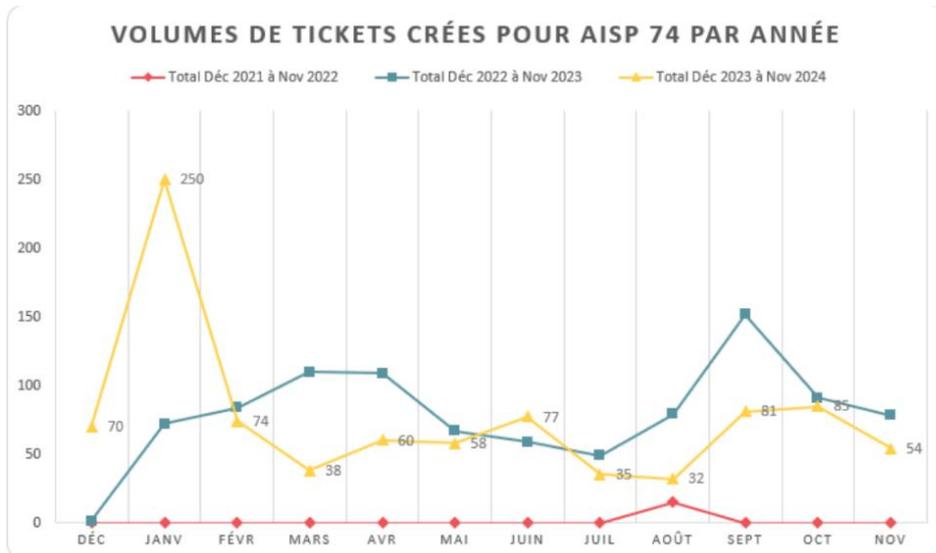
À noter, que des ralentissements persistent toujours sur le serveur RDS (Remote Desktop Services) en raison de la concentration des connexions sur un canal unique, tant pour les salariés que pour les usagers. Afin d'y remédier, une sortie progressive des salariés du RDS a été engagée, impliquant une installation en local de leur poste de travail. Un usage en local signifie que les applications et les données sont stockées et exécutées directement sur l'ordinateur de l'utilisateur, plutôt que d'être accessibles via un serveur distant. Cette transition s'accompagne de la mise en place progressive de Microsoft 365.

L'implémentation d'une gestion documentaire via Microsoft 365 répond à plusieurs objectifs opérationnels. D'une part, elle permet un contrôle renforcé des niveaux de confidentialité, aussi bien au sein des équipes qu'en interservices. D'autre part, elle favorise une approche collaborative plus efficace grâce à des outils participatifs et une utilisation optimisée pour les échanges informels et le travail collectif. Cette approche permet aussi la mise en place d'une gestion documentaire cohérentes entre les différents services et de formation.

De même, une redirection des usagers vers un serveur unique, « La Ruche », est envisagée afin de centraliser leurs données et d'assurer un meilleur cloisonnement de l'information.

### 10.6 Renforcement du support technique

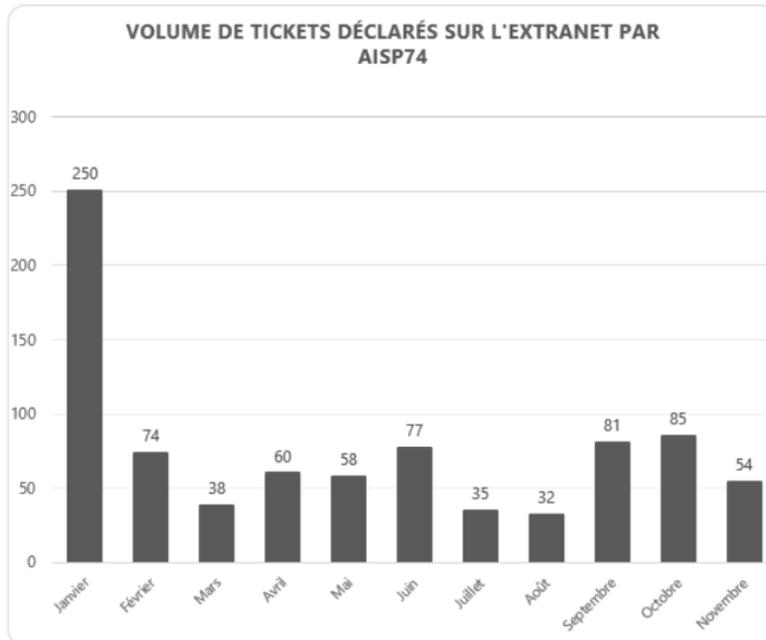
L'analyse des volumes de tickets créés entre 2021 et 2024 met en évidence trois dynamiques distinctes, directement corrélées aux évolutions techniques et organisationnelles de l'infrastructure informatique.



Sur la période de décembre 2021 à novembre 2022, le nombre de tickets enregistrés est resté extrêmement faible, traduisant une absence de projets structurants et un manque de direction stratégique. Cette stabilité apparente s’explique par l’inertie du système en place et l’absence d’initiatives majeures nécessitant un support technique accru.

À partir de décembre 2022, une augmentation significative du volume de tickets est observée, atteignant un plateau d’environ 100 demandes mensuelles entre février et juin 2023. Cette tendance reflète les premières transformations du système d’information et la montée en charge des infrastructures. Entre juin et septembre, les fluctuations du nombre de tickets s’accroissent, avec un pic en septembre, en raison du remplacement progressif des serveurs. Cette phase de transition a entraîné des dysfonctionnements temporaires et des ajustements techniques, justifiant cet accroissement ponctuel des demandes de support. Après cette période critique, une stabilisation progressive s’opère, marquée par une diminution des tickets en fin d’année 2023.

L’année 2024 est caractérisée par une dynamique différente, avec un pic exceptionnel en janvier, atteignant 250 tickets, lié au nettoyage des Veam ayant des interrelations, ainsi qu’au déploiement de nouvelles infrastructures et aux ajustements nécessaires. Une baisse rapide du nombre de demandes est ensuite constatée dès février et mars, avant de connaître de nouvelles hausses en juin, septembre et octobre. Ces variations s’expliquent par les phases successives de migration des postes de travail et la transition vers un fonctionnement en local des pôles administratif, support, formateurs en industrie et cadres. Ces changements, bien que nécessaires à l’optimisation du système, ont généré un volume important de sollicitations techniques avant d’amorcer une stabilisation progressive en novembre.



L'évolution du volume de tickets illustre ainsi l'impact direct des transformations techniques et organisationnelles mises en œuvre depuis 2023. Les périodes de forte hausse traduisent les phases de transition et d'adaptation des infrastructures, tandis que les baisses progressives témoignent d'une consolidation du nouvel environnement informatique.

Des interventions hebdomadaires ont été mises en place pour accompagner les salariés dans la résolution des problématiques informatiques, assurant un suivi adapté et une amélioration continue des systèmes en place. Et des régies techniques ont été déployées durant toute l'année pour la mise en place opérationnel et technique des nouveaux postes de travaux des collaborateurs comme des usagers.

Depuis janvier 2025 et jusqu'en juillet de la même année, les interventions seront/ont été renforcées afin d'apporter un soutien logistique et opérationnel aux salariés pour la migration de leurs postes en local ainsi que pour l'installation de l'interface Microsoft 365.

Concrètement, cela se traduit par la présence d'un responsable opérationnel/technicien une fois par semaine sur chaque site, ainsi que par l'intervention du chargé de projet tous les quinze jours, en alternance sur les différents sites.

### **10.7 Projet finalisation juillet 2025 – Fusion de l'Active Directory**

L'Active Directory, qui est un système de gestion des identités et des accès aux ressources, est en cours de fusion. Cette intégration vise à offrir un accès simplifié et direct aux ressources informatiques tout en renforçant la cybersécurité au sein des établissements concernés.

Actuellement, trois serveurs RDS (Remote Desktop Services) sont en place : RDS AISP, RDS Englennaz et RDS La Ruche. Le RDS AISP est principalement dédié à la gestion documentaire des fichiers des salariés ainsi qu'à l'hébergement de certains logiciels, notamment ceux liés aux imprimantes. Le RDS Englennaz assure l'hébergement de logiciels utilisés par le pôle formation industrie, comme SolidWorks, tout en permettant une gestion documentaire entre salariés et usagers. Il comprend également des logiciels d'impression. Enfin, le RDS La Ruche centralise la gestion documentaire des usagers et regroupe aussi les logiciels d'impression.

Chaque serveur possède une structuration propre des fichiers ainsi qu'une organisation spécifique des groupes d'accès et de confidentialité. Toutefois, certains problèmes de sécurité et de gestion des accès doivent être corrigés. Pour le RDS La Ruche, les accès sont bien définis, car ils sont exclusivement destinés aux usagers. En revanche, le RDS Englennaz présente plusieurs failles de sécurité en raison du partage de données entre salariés et usagers.

Pour le RDS AISP la gestion actuelle des accès repose sur des comptes nominatifs plutôt que sur des groupes de sécurité, ce qui complique l'administration des droits et fragilise la sécurité des données. L'absence de cohérence dans la structuration des fichiers et des répertoires constitue un autre défi, rendant la gestion documentaire plus complexe et moins fluide.

La mise en plateforme impose aujourd'hui la fusion des différents répertoires afin de garantir une cohérence dans le fonctionnement général. Cette intégration vise également à accroître la sécurité des documents en établissant des règles plus strictes de confidentialité et en limitant les risques de fuite de données. Le cloisonnement entre les usagers et les salariés sera renforcé, permettant une meilleure protection des informations sensibles. La gestion plus efficace des entrées et sorties des salariés par groupe de sécurité sera mise en place, facilitant l'attribution et la suppression des accès selon les besoins. De plus, cette restructuration constituera le premier jalon vers une protection optimale des dossiers administratifs et des fichiers des usagers.

## **11 Le Pôle support : Gestion de l'AISP**

Avec l'organisation mise en place en septembre 2023, le Pôle Ressources a été nommé Pôle Support. Ce pôle regroupe les fonctions transverses de gestion indispensable à la bonne administration de l'association, à savoir les activités de gestion, comptabilité, ressources humaines, système d'information. Ses principales missions sont d'assurer la continuité et le bon fonctionnement de l'Association afin de venir en appui, en support des équipes opérationnelles dans leurs missions quotidiennes au bénéfice de la personne accompagnée.

Le Pôle s'appuie sur la prestation semi-externalisée pour la production des paies et d'un commissaire aux comptes pour l'audit de contrôle.

Le Pôle Support permet aux autres services, et notamment ceux des Pôles Formations, Insertion et Pré-Orientation de concentrer leurs missions sur leur cœur de métier, à savoir l'accompagnement des usagers et stagiaires dans leur parcours de réadaptation et pré-orientation et autres prestations associées.

En 2024, ce pôle est constitué de 6 professionnels, un directeur adjoint, d'un attaché administratif finances, d'un assistant comptable, d'un attaché de direction RH et d'un assistant ressources humaines. La polarisation de la nouvelle organisation donne la particularité à ce service d'être multi site.

#### Les perspectives du Pôle :

- La consolidation de la marque employeur de l'AISP, à savoir OFIL, autour de processus de recrutement, d'intégration et de fidélisation du personnel ; politique d'accueil des nouveaux embauchés
- La poursuite des travaux en vue de la signature du prochain CPOM 2025/2029.
- La préparation des évaluations externes, pour les aspects RH et Finances, qui devraient intervenir en 2026
- La mise en œuvre de l'accès aux plannings de manière dématérialisée par chacun des salariés et managers
- Le recrutement d'un responsable de pôle à la fois financier et RH

### 11.1 Données GRH 2024

Etablissement	ETP moyen au 31/12/2021	ETP moyen au 31/12/2022	ETP moyen au 31/12/2023	ETP moyen au 31/12/2024
ESRP Englennaz	35,20 ETP	35,22 ETP	36,47 ETP	34.70
ESRP Passerelle	34,11 ETP	28,63 ETP	33.83 ETP	35.60
ESPO Passerelle	7,82 ETP	6,71 ETP	4.59 ETP	4.62
<b>Total</b>	<b>77,12 ETP</b>	<b>70,56 ETP</b>	<b>74,89 ETP</b>	<b>74.92 ETP</b>

### 11.2 Données économiques

- Chiffres clefs

Capitaux propres

+16 782 M.d'€ à fin 2024 / +16 655 M. d'€ à fin 2023

Disponibilités

+ 8 767 M.d'€ à fin 2024 / + 8 036 M d'€ à fin 2023

Marge brute d'exploitation

+0.6 M. d'€ à fin 2024 / +0.4 M d'€ à fin 2023

### 11.3 Résultats d'exploitation

- Données bilantielles

Les fonds propres s'élèvent à 16 782 115 € au 31/12/2024 contre 16 655 130 € au 31/12/2023

L'endettement de l'Association est très faible, puisqu'à ce jour, elle ne compte qu'un prêt dont le capital restant dû est de 739 K€.

Les immobilisations (en valeurs nettes) se portent à 10 366 368 € au 31/12/2024 contre 10 843 524 € au 31/12/2023, soit une baisse nette de 477 156 €. A noter pour l'année 2024 des acquisitions à hauteur de 561 912 euros et une dotation aux amortissements à hauteur de 747 699 euros  
Les acquisitions se sont élevées 561 k€ dont 442 k€ sur la Passerelle, 102 k€ sur l'Englennaz et 17 k€ sur la gestion propre représentées principalement par :

- Travaux liés à l'immobilier : 357 k€
- Agencements et installations divers : 87k€
- Matériel informatique : 57 k€
- Mobilier : 40 k€

L'actif circulant : 9 035 285 € à fin 2024 contre 8 420 838 € à fin 2023 soit une hausse de 614 k€ €. Cette hausse est principalement justifiée par une augmentation des disponibilités. Baisse

Le total du bilan en valeur nette s'élève à 19 258 973 contre 19 624 872 € au 31/12/2022.

- o Compte de résultat :
- a. Produits d'exploitation

6 596 232 € à fin 2024 contre 6 254 390 € à fin 2023 soit une hausse de 341 842 euros. La hausse se situe essentiellement sur les produits de la tarifications (+306 k€).

**Commenté [GR1]:** Je dispose d'un bilan non équilibré. J'ai demandé à M PONTEVIA s'il peut m'envoyer la version qui a été présenté au CA.

Sans cette information, je propose de supprimer cette phrase. J'imagine que le problème vient d'un pbm paramétrage de logiciel!...

**Commenté [NJ2R1]:** il est en déplacement en Italie, il ne pourra pas, on supprime

## 11.4 Charges d'exploitation

6 725 454 € à fin 2024 contre 6 670 075 € à fin 2023 soit une hausse des charges d'exploitations de 55 378 €. Les principales hausses constatées sur cet exercice comptable sont les suivantes :

- Charges de personnel + 140 K€
- Location informatique : + 40 k€
- Alimentation : + 28 k€
- Maintenance + 35 k€
- Redevance crédit-bail + 17 k€
- Frais de réception : +49k€

Néanmoins, ces hausses ont été compensées en partie par des baisses sur les postes de dépenses suivants :

- Les fluides (eau, carburant, énergie, chauffage) -22 k€
- Le recours au personnel extérieur : - 131 k€
- Les frais d'honoraires : -58 k€
- Les dotations aux amortissements : -50k€

c. Le résultat financier s'établit à excédent de 262 415 € à fin 2024 contre 144 277 € à fin 2023 soit + 118k€.. Cette forte progression est due aux placements financiers sur divers comptes à terme.

d. Le résultat exceptionnel s'élève à +124 724 € à fin 2024 contre +245 735 € à fin 2023.

f. Résultat net comptable :

Après prise en compte de l'impôt sur les sociétés de 56 983€ sur les revenus financiers, le résultat net comptable de l'exercice se solde par un excédent de 212 156 € à fin 2024 contre un déficit de -60 174 € à fin 2023.

## **12 Conclusions 2024 et perspectives associatives 2025**

### **12.1 Bilan 2024**

L'année 2024 a été marquée par la mise en place de la plateforme et de la structuration de l'AISP : notamment l'évolution d'organigramme qui matérialise la création des différents pôles. Depuis septembre, un travail important est réalisé sur la phase de consolidation et de prospective :

- Harmonisation des pratiques professionnelles en intersites.
- Réorganisation informatique, nouveaux logiciels métiers
- Réflexion sur les nouvelles prestations pour répondre aux besoins des bénéficiaires, nouveaux dispositifs de type DFA ou propositions d'actions courtes plus modulables
- Qualité de Vie et Conditions de Travail : révision/rédaction du DUERP, PAPRIACT, Plan Continuité d'Activités, Plan Bleu, enquête QVCT

### **12.2 Perspectives 2025**

#### **A - Des priorités**

L'année 2025 se construit autour de priorités :

- Un niveau d'activités à hauteur de 80% à atteindre au décours du CPOM, conforme à la demande de l'ARS, et pour ce faire une adaptation de notre offre de formation et de services plus adaptée et adaptable.
- Un développement des partenariats pour une ouverture A et SUR l'environnement des établissements. Un objectif de se faire connaître et reconnaître pour nos compétences et savoir-faire par l'environnement socio-économique des entreprises et potentiels partenaires.
- La structuration de l'organisation des services/pôles accompagnée par la démarche QVCT visant à une stabilité au niveau des effectifs, la restauration et un apaisement du climat social au bénéfice de la qualité de vie au travail des salariés et au bénéfice d'un service de qualité rendu aux personnes accompagnées. Une formation accrue des professionnels pour répondre à l'aménagement de l'offre et à l'évolution des profils des personnes accueillies.
- La consolidation de la marque employeur de l'AISP, à savoir OFIL, autour de processus de recrutement, d'intégration et de fidélisation du personnel.
- La poursuite des travaux en vue de la signature du prochain CPOM 2025/2029.
- La réécriture des projets d'établissements ainsi que du projet associatif
- La préparation des évaluations externes qui devraient intervenir en 2026
- La mise en œuvre du Décret Tertiaire s'agissant de projet pour certains bâtiments

- La mise en place du logiciel Imago pour plus de fluidité dans le traitement du dossier Usager et un accès direct du bénéficiaire à son dossier
- La mise en œuvre de l'accès aux plannings de manière dématérialisée par chacun des salariés et managers
- La structuration de l'organisation des services/pôles accompagnée par la démarche QVCT visant à une plus grande stabilité au niveau des effectifs, la restauration et un apaisement du climat social au bénéfice de la qualité de vie au travail des salariés et au bénéfice d'un service de qualité rendu aux personnes accompagnées.

## B- Des missions

Globalement, le champ d'action des établissements de l'AISP est redéfini autour de grands objectifs (conforme au décret 2020-1216) :

- ✓ Mettre l'expertise des ESRP et ESPO à disposition des organismes de formation et d'insertion
- ✓ Créer de dispositifs ouverts sur l'extérieur (ESAT, EA, organismes de formation du droit commun)
- ✓ Travailler sur des parcours cohérents et sans rupture
- ✓ Assouplir et moduler les prestations conformes aux besoins du marché de l'emploi et des capacités des personnes accompagnées = rénover notre catalogue et notre offre de formation
- ✓ Créer de réponses de proximité
- ✓ Continuer à adapter le rythme et l'intensité des prestations aux possibilités et besoins des usagers

## C - Des prestations à la carte

Certaines prestations pourront désormais officiellement être réalisées sans orientation de la CDAPH. Pour éviter les ruptures de parcours, l'AISP aura ainsi la possibilité :

- ✓ De procéder à la demande de la MDPH, d'un employeur public ou privé à des évaluations professionnelles concernant des salariés ou des agents publics exposés à des risques d'inaptitude,
- ✓ D'assurer pour des travailleurs handicapés en alternance, des prestations d'accompagnement médico-psycho-social et professionnel.
- ✓ D'accompagner des personnes accueillies en IME/IM- PRO voire en ESAT dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail.

Ces missions peuvent être complétées par :

- Sensibilisation des organismes de formations de droit commun aux problématiques du handicap
- La formation des travailleurs d'ESAT et des entreprises Adaptées
- De jeunes en situation de handicap
- Le concours aux équipes pluridisciplinaires des MDPH
- L'accompagnement de parcours en alternance