



Accompagner à Domicile  
pour Préserver l'Autonomie

2019

Rapport  
d'activité



# SOMMAIRE

Rapport moral de la Présidente	Page 5
Rapport d'activité de la directrice générale .....	Page 7
Les éléments forts de l'année 2019.....	Page 9
Les tendances et évolutions en 2019 .....	Page 11
Le projet associatif 2018 – 2022 .....	Page 15
Une nouvelle représentation territoriale .....	Page 21
L'activité des services .....	Page 29
L'Aide à domicile prestataire .....	Page 31
L'Aide à domicile mandataire jour et nuit .....	Page 38
Les Soins à domicile .....	Page 40
Les Equipes spécialisées .....	Page 47
La prévention et les temps d'Adèle .....	Page 53
L'activité du siège .....	Page 67
La GRH et le recrutement .....	Page 69
La migration informatique au GIES .....	Page 84
Les mutualisations et le développement .....	Page 86
La création d'une filiale de l'ADPA .....	Page 87



## RAPPORT MORAL DE LA PRESIDENTE



Depuis juillet 2019, retracer notre activité nécessite de distinguer 2 périodes :

- De juillet 2019 au 17 mars 2020, une activité dense et riche ;
- Du 18 mars à ce jour, une activité bousculée par la pandémie Covid-19.

Dans la première période, on peut noter des actions phares, conformes aux axes de notre projet associatif.

En premier, je citerai la fusion-absorption de Sud Isère Alarme et la création de la filiale FILIADPA sous forme de Société par Actions Simplifiées (SAS).

Diversifier notre activité est devenu impératif si nous voulons pérenniser l'association, ce qui nous a conduit à cette opération.

La fusion-absorption a été validée en assemblée générale extraordinaire, (AGE) le 02/10/2019, avec l'approbation du traité de fusion.

Deux salariées administratives ont intégré le siège.

La filiale a été créée le 06/11/2019 en AGE après acceptation de l'offre de rachat proposée par la CCIAG.

L'équipe de techniciens de la Compagnie de Chauffage Intercommunal de l'Agglomération Grenobloise (CCIAG), dédiée à cette activité, a intégré la filiale en janvier 2020.

Tous ces changements ont bousculé les salariés mais je reste confiante pour que chacun trouve ses marques peu à peu au sein de l'équipe de l'ADPA, surtout que l'équipe de la CCIAG a intégré des locaux situés en dessous du siège ADPA.

Je tiens à souligner que la convention avec le Service Départemental d'Incendie et de Secours de l'Isère (SDIS), pour répondre aux alertes de téléassistance, perdure. Elle sera revue prochainement.

Le bouquet de services Aide/Soins/Prévention/Téléassistance est désormais devenu réalité. Il reste à l'activer, au regard des besoins de chaque personne accompagnée, et ce, sur chaque territoire où nous intervenons.

En second, je citerai notre adhésion au GIES (Groupement Informatique de l'Economie Sociale) en octobre 2019.

Là encore, il était nécessaire de revisiter nos outils informatiques qui devenaient obsolètes au regard de nos besoins de plus en plus complexes.

Il s'agit d'un véritable bouleversement dans les habitudes de saisie et bien sûr, dans un premier temps, d'une surcharge de travail. On ne peut pas mesurer les impacts positifs dans l'immédiat, dans la période de changement.

Je tiens à remercier le personnel pour sa réelle participation surtout dans le contexte compliqué du confinement que nous avons connu.

Comme vous pouvez le constater, l'ADPA est toujours en mouvement, pas toujours bien compris mais nécessaire pour construire l'avenir.

Toutes ces transformations ont été portées par des administrateurs dynamiques et assidus, par la Directrice générale et son équipe, je les en remercie tous très sincèrement.

Depuis notre dernière AGO du 02/07/2019, nous avons tenu 7 bureaux, 4 CA, 2 AGE, une activité intense, sans oublier nos diverses représentations à UNA nationale, régionale et départementale, Alertes, Alma, Handiréseaux, Tasda, DIGI, Réseau Espoir, etc.

Pour nombre d'entre nous, cela fait 6 ans voire plus, que nous essayons de dynamiser et développer l'ADPA, alors, un simple mot MERCI pour votre engagement et votre soutien.

Une autre action importante « Vis ma vie d'aide à domicile » le 19/02/2020 : pour mieux faire connaître le travail de l'aide à domicile, nous avons organisé un stage d'immersion avec la Députée Emilie Chalas sur Fontaine. D'autres immersions étaient prévues mais la pandémie a tout stoppé.

Le 17 mars 2020 a marqué le début du confinement. Une date qui restera gravée dans notre mémoire....

La pandémie Covid-19 est là semant des craintes et des incertitudes.

Et l'ADPA n'y échappe pas tant chez les personnes aidées que chez les salariés

Et pourtant il faut continuer à soigner, à accompagner pour les actes essentiels de la vie quotidienne. Il faut renforcer l'écoute et les liens.

La majorité du personnel, pour lesquels c'était possible, ont été mis en télétravail ; d'autres ont dû s'arrêter pour raisons de santé ou pour garde d'enfant. Je tiens à souligner l'implication de la direction dans cette période difficile et celle de tous les professionnels qui ont dû rester à leur poste pour assurer la paye et la facturation en cette période de confinement et de migration informatique.

Avec un effectif plus réduit, il a fallu faire face à une situation inédite.

La gestion des EPI (Equipement de Protection Individuel) a été et est toujours lourde, mobilisant du personnel en continu. La solidarité n'a pas été un vain mot, des masques, des visières, des solutions hydroalcooliques nous ont été fournis, au-delà des dotations par l'Agence Régionale de Santé (ARS) et le Département de l'Isère, par des partenaires précieux, collectivités territoriales et entreprises iséroises.

Je ne remercierai jamais assez le personnel de l'aide et des soins, mais aussi du siège et des secteurs sans oublier le personnel de FILIADPA.

Je voudrais souligner ici que les échanges avec le Département et l'ARS ont été appréciés, par ailleurs ; le partenariat a joué pleinement son rôle, par ex. avec la MRSI. Il y en a eu bien d'autres et là aussi, je les en remercie.

Cette période a mis en lumière notre capacité à nous organiser pour répondre aux besoins qui émergeaient.

Je salue la prime Covid accordée aux soignants mais je déplore qu'elle n'ait pas été aussi accordée aux aides à domicile : c'est intolérable.

Espérons que l'annonce faite par le Président Macron de dégager 160 millions d'euros pour les professionnels à domicile avec l'aide des Départements devienne réalité.

Malheureusement, nos fonds propres ne nous permettent de dégager la somme nécessaire à une telle prime et je le regrette vraiment.

Pendant cette période, notre activité a chuté de - 43,4 % en avril 2020 et de - 27,8 % en mai 2020. Mais le Conseil Départemental nous a assurés que nous ne serions pas pénalisés financièrement, ce qui est vraiment aidant mais qu'en sera-t-il dans le dernier trimestre ? L'activité repartira-t-elle ?

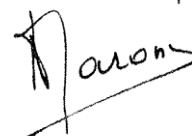
Cette période a été difficile, a mis en stand-by certains projets.

Le recrutement récent de la responsable santé et se doter d'une ressource en charge de la prévention des risques professionnels viendront soulager la Directrice générale qui a assuré ces fonctions en surplus de ses obligations.

Comme vous pouvez le constater, ce fut une année pleine, sans doute trop pleine mais encore une fois, l'ADPA a su relever le défi.

Rédigé le 10/08/2020

La Présidente,  
Nelly Maroni







## RAPPORT D'ACTIVITE DE LA DIRECTRICE GENERALE



L'ADPA, en 2019, a posé les bases d'un tournant dans son évolution, mettant en œuvre de nouvelles stratégies et s'appuyant sur les technologies.

L'ADPA, forte d'un Conseil d'Administration et d'équipes solides et professionnelles, a engagé une nouvelle voie, celle du développement.

Ce rapport d'activité présente les orientations et les différentes étapes franchies en 2019.

Ainsi dans une première partie, sont présentés les éléments forts de l'année, pour ensuite dévoiler l'activité des services et enfin celle du siège.

Dans les pages suivantes, vous découvrirez tout le travail et toute l'énergie mis en œuvre par nos équipes. Et, par ces quelques mots, je souhaite souligner l'engagement de l'équipe de direction qui accompagne les décisions du Conseil d'Administration pour conduire le changement à un rythme parfois très rapide auprès de leurs propres équipes.

Cette dynamique constante entre la gouvernance et les salariés de l'ADPA est un moteur permanent pour améliorer l'accompagnement à domicile des personnes qui utilisent nos services et apporter des réponses à leurs besoins évolutifs.

L'ADPA d'aujourd'hui n'est plus celle d'hier et ne sera pas celle de demain. C'est une dimension dont chacun doit continuer à se saisir pour évoluer avec les personnes accompagnées, les proches aidants et notre société.

J'espère que ce rapport vous intéressera et renforcera la fierté d'être de l'ADPA !

La directrice générale,  
Annie Campillo

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Annie Campillo', written over a light grey rectangular background.





LES

ELEMENTS

FORTS

DE L'ANNEE

2019



# LES

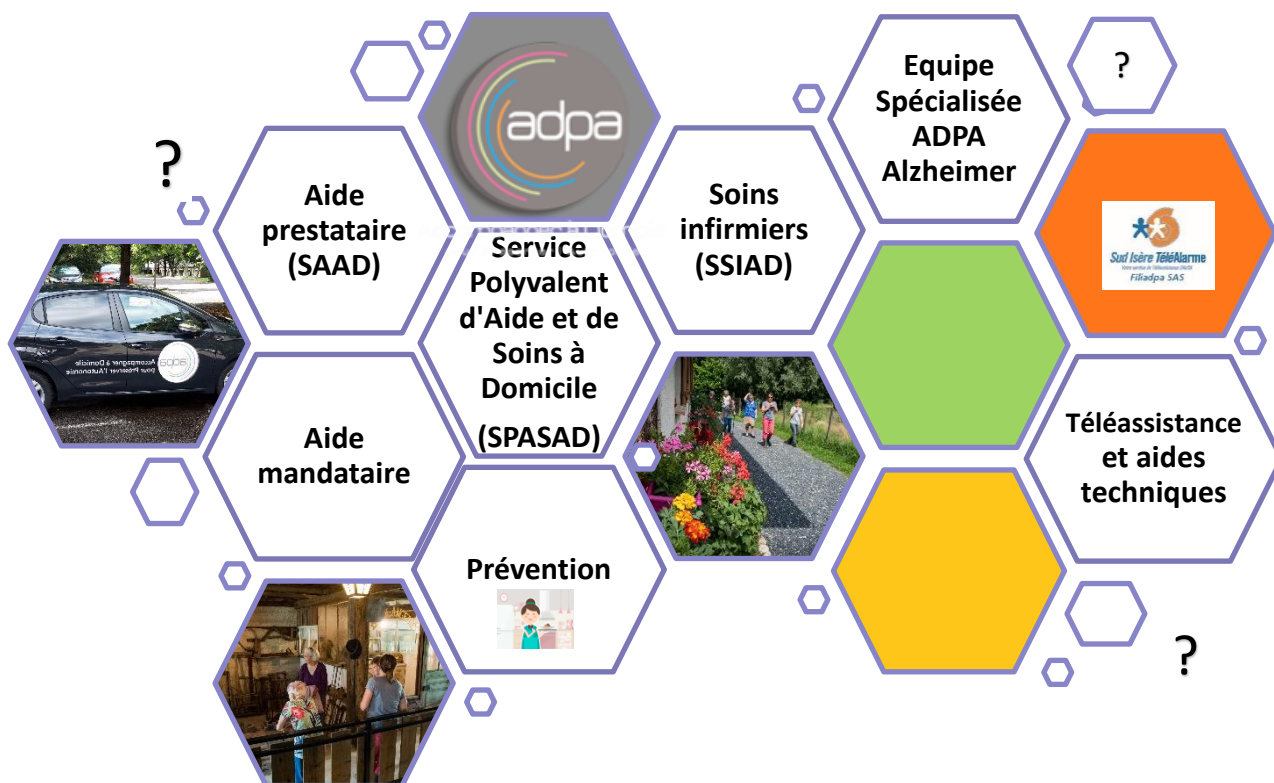
# TENDANCES ET EVOLUTIONS en 2019

En 2019, l'ADPA est sortie de son plan d'économie, de modernisation et de développement, établi pour les années 2016 à 2018. Le constat est évident, l'attractivité et la pérennité de l'ADPA doivent s'appuyer sur l'ensemble des services de l'ADPA.

Malgré son poids et son importance, le SAAD (Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile) dans ce contexte désormais établi d'une concurrence toujours plus rude et d'une pénurie de personnel qui pèse de plus en plus lourdement sur la capacité à répondre aux besoins des personnes en aide à domicile, doit trouver de nouvelles forces.

Ainsi, un accroissement significatif de l'activité en Aide à domicile pourrait ne devenir qu'un objectif irréalisable. Se maintenir au niveau d'activité de l'année précédente est déjà une gageure. Cette réalité ne signifie pas qu'il faut baisser les bras et se laisser aller. Ni les équipes de travail, ni personne à l'ADPA ne doit s'avouer vaincu, mais au contraire s'engager fortement pour réaliser les objectifs d'activité pour lesquels l'ADPA a contractualisé avec le Département de l'Isère, apportant ainsi l'aide tant attendue par les personnes et leurs aidants.

C'est ainsi qu'à l'heure du bilan, il faut déjà engager de nouveaux projets pour les années à venir, anticiper, s'adapter et développer, sur les champs d'activité déjà existants et sur de nouveaux projets, de nouveaux secteurs : répondre à de nouveaux enjeux, proposer de nouveaux services au sein d'une offre déjà bien étoffée.



En même temps, il faut considérer et mettre en œuvre les dossiers structurants actuellement en cours, annonciateurs du nouveau visage de l'ADPA :

- le CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens) pour l'expérimentation du SSIAD (Service de Soins Infirmiers à Domicile) en SPASAD (Service Polyvalent d'Aide et Soins A Domicile) intégré et son plan d'action, signés en 2017 et qui, par avenant décidé le 24 juillet 2019 par la loi, se poursuit jusqu'au 31 décembre 2021 ;
- le CPOM SAAD signé avec le Département de l'Isère pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 31 mars 2021 et ses avenants relatifs à l'évolution des MIG (Missions d'Intérêt Général) et de leurs financements ;
- les plans d'actions du SAAD et du service mandataire jour/nuit, définis dans le cadre de leur adhésion à la Charte nationale qualité ;
- le développement du service de prévention qui propose ses activités, fortement orientées vers la prévention de l'isolement des personnes âgées, dans le cadre d'une convention

annuelle signée avec la Conférence des financeurs de l'Isère et qui s'engage en 2019 dans l'accompagnement et le soutien aux proches aidants ;

- le mandat de gestion de l'association de Sud Isère Téléalarme, signé par sa Présidente, puis la fusion-absorption de cette association par l'ADPA ;
- l'acquisition du service technique de la CCIAG dédié à la téléassistance auprès des particuliers et à la gestion dispositifs d'appels malades en établissements et foyers ;
- la création d'une filiale de l'ADPA, FILIADPA SAS qui verra le jour au 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour héberger et développer ces nouvelles activités ;
- l'intégration de salariés ou d'activités, liée à des opérations de mutualisation, des mandats de gestion, fusions-absorptions et conventions de prestation de service engagés en 2018 et qui perdurent en 2019 ;
- le déploiement des suivis « Sentinelle » à domicile, pour lequel la majorité des responsables de secteur et coordinateurs de soins ont été formés en lien avec le TASDA, dans le cadre de la convention signée le 9 août 2018 et qui court jusqu'au 31 décembre 2020 et l'accompagnement de bénéficiaires dans l'usage et l'appropriation des technologies, « Activage » qui fait l'objet aussi d'une convention jusqu'au 30 juin 2020 signée avec le Département de l'Isère ;
- l'adhésion en octobre 2019 au GIE (Groupement d'Intérêt Economique), GIES (Groupement Informatique de l'Economie Sociale), qui a été créé en 2001 pour traiter les besoins informatiques de gestion de plusieurs associations majeurs intervenant en aide, soins et services auprès de personnes en perte d'autonomie.

La définition du nouveau projet associatif 2018-2022 est finalisée et présentée lors de l'assemblée générale du 2 juillet 2019, précisant les orientations stratégiques et les axes de travail engagés pour accompagner l'évolution des activités médico-sociales conduites habituellement par l'ADPA, mais aussi de l'organisation et de la gouvernance.

En conséquence de cela, les orientations stratégiques mises en œuvre, à partir de 2019, sont principalement celles du développement et de la diversification, de la mutualisation et des partenariats actifs, de la gestion des ressources humaines, du recrutement et de la transition numérique de l'ADPA.

Pour faciliter la conduite des projets et renforcer la représentation locale de l'ADPA, 5 grands territoires d'intervention où se déploient les services, sont définis et validés par le Conseil d'Administration : Grenoble, Agglo Sud, Agglo Nord, Grésivaudan et Sud Isère.

Une nouvelle antenne, Maison de l'Aide et des Soins ADPA, s'ouvre à Crolles ; le secteur du Pays Vizillois s'étend jusqu'à Livet et Gavet suite à la fusion absorption de l'AADPA en 2018 et un

nouveau bail est souscrit dans le même bâtiment que le siège, au rez-de-chaussée pour accueillir FILIADPA SAS.

L'organigramme de l'ADPA est revu pour définir un organigramme cible à trois ans, répondant aux enjeux de gestion et de développement.

La transition numérique de l'ADPA s'amorce avec la dématérialisation du courrier, puis l'adhésion au GIES qui permettra de doter l'ensemble des services d'un seul outil informatique, ATENA, associé, notamment à un outil de gestion de la relation client et d'un nouveau logiciel de comptabilité.

L'ensemble des salariés utilisateurs de ces outils seront formés. L'accompagnement du changement se fait par les réunions de service, la formation et une action engagée avec la CARSAT Auvergnnes-Rhône-Alpes visant plus particulièrement les responsables de secteur, « Santé et Performance ». Seules 7 structures ont pu bénéficier de cet accompagnement en région Auvergne Rhône-Alpes. L'ADPA en fait partie.

L'enjeu des moyens humains a déjà été évoqué. Il s'associe à la qualité du dialogue social pour permettre les avancées présentées dans ce rapport d'activité.

Cette question est essentielle pour permettre la poursuite et le développement de l'ADPA, d'où l'importance accordée au recrutement, à la formation, à la prévention des risques professionnels et à la qualité de vie au travail. Le baromètre social établi pour la première fois en 2019 constitue un indicateur de tendance et permet d'engager de nouvelles actions en direction des salariés.

Le plan mobilité se poursuit, facilitant en secteur urbain l'utilisation du vélo.

En matière de recrutement, la participation aux forums emploi sur les différents territoires de l'ADPA, une utilisation active des réseaux sociaux, l'adhésion au plan 10 000 entreprises et PAQTE (Pacte avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises), par la signature de la charte d'engagement pour la mise en place d'action en faveur de l'inclusion et de l'insertion professionnelles, aux côtés des plus grosses entreprises de l'Isère ou la mise en place d'une prime parrainage ne sont que quelques actions conduites à l'ADPA pour débloquer la situation. Mais avec près de 200 nouveaux salariés en CDI recrutés en 2019 et une politique orientée sur le CDI plutôt que le CDD, l'effectif salarié reste en dessous des besoins, avec 657 salariés en CDI au 31 décembre 2019, contre 659 au 31 décembre 2018. Cette situation est alarmante et ne permet pas d'atteindre les objectifs d'activité visés en 2019 en aide, comme en soins.

Très active et très impliquée sur ces questions, consciente des enjeux du recrutement pour répondre aux besoins et attentes des personnes accompagnées et de leurs aidants, l'ADPA a engagé en 2019, tous les moyens à sa disposition pour renforcer ses effectifs, mais, dans sa fibre militante, reste dans l'attente d'une dynamique renforcée pour valoriser les emplois, les rémunérations et les secteurs de la part des pouvoirs publics.



# LE

# PROJET ASSOCIATIF 2018-2022

## LES EVENEMENTS MARQUANTS 2019

⇒ La définition d'un nouveau projet associatif pour l'ADPA (2018-2022)

Arrivée au terme de son projet associatif, l'ADPA s'est engagée dans la redéfinition de son projet associatif pour répondre aux évolutions en cours et fixer les orientations pour une période de 5 ans. Le rapport d'activité 2018 en faisait état, ce projet couvrant la période 2018 – 2022.

En effet, le précédent projet couvrait la période de 2008 à 2016 et les réflexions sur ce nouveau projet associatif démarrent fin 2017. Plusieurs réunions ont eu lieu en 2018, puis en 2019 sur les 4 axes suivants :

- Poursuite de l'articulation de l'aide et des soins via la configuration des services en SPASAD intégré et de la définition des territoires d'intervention des services ;
- Réflexion sur les enjeux stratégiques de l'ADPA en mettant en place des groupes représentatifs des salariés et des administrateurs ;
- Engagement d'une réflexion sur le travail et la relation des salariés à leur travail ;
- Enquêtes usagers et partenaires.

La première présentation du projet associatif 2018-2022 est faite lors de l'assemblée générale de l'ADPA, le 2 juillet 2019. Les trois axes du projet associatif sont présentés ci-dessous, ainsi que les actions réalisées dans ce cadre.

## PRESENTATION DES 3 AXES DU PROJET ASSOCIATIF

⇒ Premier axe : Morphologie et gouvernance de l'ADPA

*Faire évoluer la gouvernance, l'organisation de l'ADPA et le modèle associatif de l'ADPA existant depuis 64 ans pour se développer en groupe associatif, gestionnaire de services médico-sociaux et d'une filiale pour développer de nouvelles activités complémentaires.*

L'ADPA est une association Loi 1901 dont l'organisation, la gestion et les activités ont évolué depuis sa création, en 1955.

L'ADPA est à la fois une association militante et une association gestionnaire de services médico-sociaux.

L'évolution de son environnement et des politiques sociales ont rendu nécessaire son adaptation à de nouvelles contraintes concurrentielles, économiques, etc.

Il en découle les actions suivantes :

### **Action ① Construire un nouveau modèle :**

- Dès 2018, les statuts de l'association ont été revus. L'objectif est d'engager un nouveau mode de relations avec les communes adhérentes à l'ADPA. Il se veut basé sur une proximité territoriale et un engagement dans des projets communs pour mieux répondre aux besoins de la population, avec l'appui d'un nouveau modèle de convention proposé aux communes. Il s'agit, de plus, de renforcer la place des usagers (personnes accompagnées ou proches aidants) au sein de la gouvernance de l'ADPA, mais aussi de renforcer les partenariats avec des structures de l'économie sociales et des personnes qualifiées, qui, par leur adhésion, peuvent intégrer le conseil d'administration.

- La question du développement et de la diversification des activités de l'ADPA implique de réinterroger le modèle associatif, modèle retenu depuis la création de l'ADPA pour gérer des services médico-sociaux, soumis à autorisation.

Pour les administrateurs de l'ADPA, le modèle n'est pas remis en cause. Mais, il nécessite une évolution afin de pouvoir se développer. Notamment, en 2019, à la perspective de la reprise des activités de Sud Isère Téléalarme, la création d'une filiale sous la forme d'une SAS (Société par Actions Simplifiée) paraît le schéma le plus adapté et sera mise en œuvre pour être opérationnelle au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### **Action ② Créer les conditions d'une gouvernance active et adaptée au nouveau périmètre de l'ADPA :**

- Pour conduire des projets de cette envergure, la gouvernance doit être active et soudée. L'adhésion de l'ADPA à l'UNA et à l'URIOPSS constitue un soutien efficace aux projets en gestation. L'implication d'administrateurs et de membres de l'équipe de direction au sein d'UNA se poursuit.

La forte participation des administrateurs constitue un maillon essentiel au fonctionnement et à la gestion de l'association. Leur engagement doit être mis en lumière. Ils sont accompagnés dans leur compréhension des enjeux et la définition des orientations stratégiques par des séminaires internes à l'ADPA et par des représentations de l'ADPA auprès d'autres structures.

- En 2019, il est proposé aux administrateurs de devenir des administrateurs territoriaux, pour représenter pleinement l'ADPA sur un territoire d'intervention et travailler plus en lien avec les responsables de secteurs et les coordinateurs de soins présents sur ce territoire. Cette mission sera pleinement mise en œuvre à partir de 2020, avec l'organisation de réunions de territoire.
- L'ensemble des administrateurs sera renouvelé lors de l'assemblée générale 2020, avec la nécessité d'anticiper les fins de mandat, de promouvoir le bénévolat de gouvernance et d'actions.

### **Action ③ Faire évoluer l'organigramme pour conduire une nouvelle dynamique :**

- L'organigramme cible, construit pour être mis en œuvre sur 3 ans, doit permettre de positionner pleinement les services supports et les services opérationnels réalisant les activités dans leur cœur de métier et leurs missions premières.
- Dans cette perspective, les services supports seront communs aux activités médico-sociales et aux activités lucratives.
- La finalisation de l'organigramme nécessite une étape d'accompagnement de l'évolution des postes existants et du recrutement des postes manquants, notamment pour répondre aux enjeux stratégiques de gestion, d'application de la réglementation, d'amélioration continue des services et de développement.

#### ⇒ Second axe : Une offre de service territorialisée

*Adapter l'offre de services aux besoins des territoires d'intervention déjà existants et se développer sur de nouveaux secteurs géographiques : présenter 10 Maisons de l'Aide et des Soins, antennes de proximité, pour proposer leurs services complémentaires, en interaction entre eux, et mieux répondre aux besoins évolutifs des personnes accompagnées et de leurs proches aidants.*

L'ADPA s'est construite en développant progressivement de nouveaux services, au fil du temps. L'histoire ne s'arrête pas aux activités qui constituent le « cœur de métier » de l'ADPA depuis sa création : l'Aide et les Soins.

Ces activités constituent un socle solide d'intervention et de savoir-faire au profit des personnes accompagnées et des proches aidants. Mais le caractère très « administré » de ces activités ne doit pas figer l'ADPA. Il faut penser et assurer son devenir.

En s'appuyant sur ce socle, les services doivent évoluer tout en conservant la proximité mise en place avec les communes, les personnes accompagnées et les salariées.

Il en découle les actions suivantes :

### **Action ① Redéfinir les territoires de l'ADPA :**

- Sans bouleverser la sectorisation des activités, **une nouvelle structuration des secteurs d'intervention en 5 grands territoires est définie**, facilitant l'articulation des moyens et une meilleure gestion des ressources et de la communication.
- **Le rapprochement avec d'autres services et la mutualisation avec d'autres structures** sont recherchés et mis en œuvre, en Isère et au-delà, afin de renforcer l'assise de l'ADPA.

### **Action ② Continuer à développer, adapter et enrichir l'offre de services :**

- S'appuyant sur **l'expérimentation SPASAD intégré en cours, la configuration des services d'aide et de soins en SPASAD se poursuit** ; s'appuyant sur les possibilités apportées par la conférence des financeurs depuis 2017, un Service de prévention se construit et se développe en direction des personnes âgées de plus de 60 ans, bénéficiaires des services de l'ADPA ou non et des proches aidants.
- **Une nouvelle offre de téléassistance, d'aides techniques et domotiques** via l'intégration et le savoir-faire de Sud Isère Téléalarme se met en œuvre à partir de la filiale de l'ADPA, FILIADPA SAS.
- L'offre de service se construit au profit direct des bénéficiaires, de leur famille ou des proches aidants, **en domicile individuel ou en établissement collectif**.
- **L'innovation et l'expérimentation** contribuent à enrichir l'offre de services de l'ADPA.
- **La promotion du caractère exclusif de l'offre ADPA**, en Isère, doit être assurée auprès des professionnels prescripteurs et des partenaires.

### **Action ③ Renforcer ses engagements à travers les démarches qualité et éthiques :**

- **Signataire de CPOM et de conventions, l'inscription dans la Loi 2002-2 du 2 janvier 2002 de rénovation de l'action sociale et médico-sociale et le respect des textes et engagements en vigueur** déterminent les actions et développements conduits par l'ADPA.
- **L'adhésion à la Charte nationale qualité du service d'Aide à domicile** reflète ces engagements et la recherche de qualité.
- **L'adhésion à la FEAG (Fédération Ethique Agglo Grenobloise)** et la participation de la direction, après formation, au comité éthique montre l'engagement sociétal de l'ADPA.
- Au-delà, **définir la charte et les engagements qualité spécifiques à l'ADPA**, les respecter et les évaluer, doivent contribuer à l'amélioration continue des services.

## ⇒ Troisième axe : Une organisation au service de la continuité et de l'engagement

*Assurer la transition numérique de l'ADPA, veiller à l'adaptation des salariés et contribuer à celle des personnes accompagnées pour améliorer et optimiser les process et la gestion et renforcer la visibilité de l'ADPA*

Avec 695 salariés pour 546,93 ETP (Equivalent Temps Plein) et la gestion d'un budget global annuel qui avoisine les 17 millions d'Euros annuels, l'ADPA dans sa forme associative n'en reste pas moins un organisme gestionnaire devant conduire sa gestion comme une entreprise et œuvrer à son développement et à sa pérennité.

En 2019, assurer la continuité des activités repose principalement sur la capacité de l'ADPA à disposer des moyens humains nécessaires à la réalisation des interventions, en travaillant tout à la fois sur les ressources et le recrutement et sur les missions de l'encadrement.

C'est aussi travailler sur l'évolution des services supports dans une optique d'amélioration continue et d'adaptation et trouver ses bons partenaires dans une société et un environnement qui évoluent en permanence.

De ces priorités découlent les actions suivantes :

### **Action ① Renforcer la stratégie sociale responsable et la qualité d'employeur :**

- La force de l'ADPA est une démarche volontariste et engagée en matière de formation, de prévention des risques professionnels et de recrutement à maintenir, voire renforcer.
- La création d'une filière de recrutement et de formation en propre pour faciliter l'accès aux métiers, constitue un enjeu fort, déjà engagée, qui se poursuit en tenant compte des évolutions numériques.
- A travers le développement et la mise en lumière de notre « marque employeur » qui est encore à renforcer, il s'agit d'accroître la visibilité de l'ADPA dans un secteur en forte pénurie de main d'œuvre.

### **Action ② Faire évoluer les process dans un objectif d'adaptation et d'amélioration continue :**

- L'innovation et l'expérimentation se situent au cœur des pratiques pour permettre une maîtrise des charges tout en investissant pour l'avenir et la notoriété.
- Le rapprochement et la mutualisation des organisations et des outils de gestion, en particulier de l'Aide et des Soins, sont engagés pour répondre à cet objectif.

### **Action ③ Conforter et développer les partenariats :**

- 22 conventions signées avec des communes ou des CCAS démontrent l'engagement des collectivités locales auprès de l'ADPA et des enjeux communs.
- 12 conventions de partenariats ou de gestion sont déjà signées avec d'autres acteurs partenaires ; d'autres partenariats sont à rechercher pour accompagner les développements et les enjeux stratégiques de l'ADPA.
- Les partenariats, basés sur des enjeux respectifs et des engagements réciproques, mettant en œuvre des ambitions partagées et développant des projets communs ont pour objectif l'amélioration des réponses aux besoins des personnes et aux services rendus et/ou l'innovation sociale.
- Des partenariats renforcés et innovants pour se préparer à répondre à des appels à projet, soutenant les ambitions du projet associatif de l'ADPA.

# UNE NOUVELLE REPRESENTATION TERRITORIALE

*Une organisation territoriale au service d'un nouveau projet associatif et de son développement*

## L'ORGANISATION CONNUE

Le service de l'Aide (SAAD et Service d'Aide mandataire jour et nuit) et le service de Soins (SSIAD en expérimentation SPASAD, SPASAD autorisé, Equipes Spécialisées ADPA et garde itinérante) de l'ADPA sont organisés en secteurs, rattachés à des antennes sur les territoires d'intervention.

Chaque secteur est animé par une responsable de secteur pour l'Aide à domicile et par un coordinateur de soins pour les Soins à domicile, sous la hiérarchie d'un responsable de service.

Il est entendu que, selon leur localisation, en ville, en zone semi-rurale ou en zone rurale, voire de montagne, les enjeux et contraintes pour les secteurs sont différents.

L'harmonisation des secteurs d'Aide et de Soins n'est pas possible car les communes couvertes ne sont pas identiques du fait des autorisations en vigueur.

Ainsi, si une antenne héberge une responsable de secteur et un coordinateur de soins, pour autant leurs territoires d'intervention respectifs peuvent être différents. C'est une contrainte pour une organisation en SPASAD.

La volonté de la gouvernance de l'ADPA a été d'installer les antennes ADPA, « Maisons de l'Aide et des Soins », sur des lieux stratégiques afin de créer une proximité avec les équipes d'intervention, les personnes accompagnées et les partenaires locaux. Cela permet de déployer l'ensemble des services, avec une meilleure articulation entre eux, notamment via les SPASAD

intégrés en cours d'expérimentation. L'arrivée, en 2019, de la téléassistance renforce cette volonté.

C'est ainsi qu'en 2019, l'ADPA dispose de 12 antennes.

## ■ UNE NOUVELLE PRESENTATION EN 5 TERRITOIRES

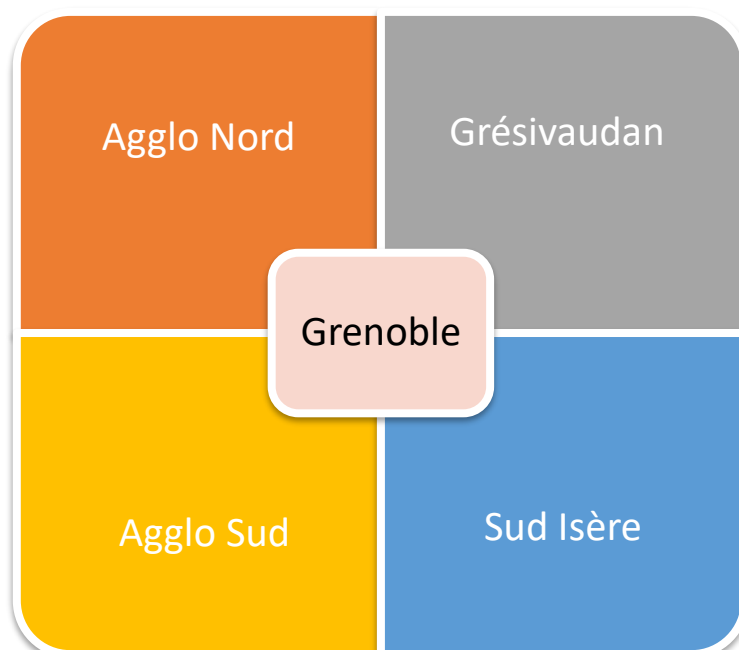
En 2019, le souhait des administrateurs est d'organiser les secteurs en grands territoires afin de rapprocher les secteurs. Mais, aussi, de travailler en parallèle sur l'identification d'administrateurs territoriaux, au sein du Conseil d'Administration, représentants locaux de l'ADPA et référents de proximité pour l'encadrement intermédiaire de l'ADPA sur ces territoires.

Les objectifs poursuivis sont de mieux « épauler » les territoires, d'accroître la visibilité de l'ADPA et de travailler sur des enjeux locaux via un plan d'actions défini pour chaque territoire, à partir des forces et faiblesses et des besoins.

Sous l'animation de la Présidente et de la directrice générale de l'ADPA, des réunions de territoire réunissant ces acteurs seront organisées afin de définir ces plans d'actions et d'engager une stratégie et des partenariats efficaces pour les mener à bien.

Cette organisation territoriale, présentée et validée en Conseil d'Administration se dessine à travers 5 grands territoires réunissant les différentes activités et les différents secteurs d'intervention de l'ADPA.

### Les 5 territoires de l'ADPA...





## ...De déploiement des services de l'ADPA



## Le territoire de GRENOBLE

1 antenne réunit les secteurs au sein de la Maison de l'Aide à domicile	
SAAD	Ce territoire recoupe exclusivement les interventions sur la commune de Grenoble. 4 responsables de secteur et 4 assistantes sont réunis sur le même site. 150 aides à domicile. 860 personnes sont accompagnées
SSIAD	Pas de SSIAD ADPA. Le SSIAD du CCAS de Grenoble intervient sur cette commune.
SPASAD	Pas de configuration en SPASAD intégré, malgré une bonne coopération entre les services
Equipes Spécialisées	Rattachées au SSIAD du CCAS de Grenoble
Les Temps d'Adèle - Prévention	Des actions sont développées.

## Le territoire Grésivaudan

4 antennes : Meylan, Villard-Bonnot, Crolles et Goncelin	
SAAD	Ce territoire recoupe les secteurs GrésiBelledonne, Porte Chartreuse et Grésivaudan Nord 4 responsables de secteur et 4 assistantes travaillent en binôme sur chacune des antennes 83 aides à domicile. 732 personnes accompagnées
SSIAD	Ce territoire regroupe les secteurs GrésiBelledonne, GrésiChartreuse et Goncelin 3 coordinateurs de soins et 3 infirmières travaillent en binôme sur chacune des antennes Autorisé pour 87 places réparties sur les 3 secteurs
SPASAD	En expérimentation SPASAD intégré 3 antennes organisées en Maison de l'Aide et des Soins
Equipe Spécialisée	Grésivaudan pour 10 places
PREVENTION – Les Temps d'Adèle	Très bonne articulation avec le territoire pour mettre en œuvre des actions. En 2019, réalisation du film « Mémoire de territoire, sur la route de l'ancien tram Grenoble – Chapareillan » Première formation pour les Aidants à Crolles

# Le territoire Agglo Sud

3 antennes : Meylan, Gières et Echirolles

SAAD	<p>Ce territoire recoupe les secteurs Porte Belledonne, Saint-Martin d'Hères et Echirolles</p> <p>A Saint Martin d'Hères, le SAAD ADPA gère la continuité de service (week-end et jours fériés) du SAAD du CCAS de Saint Martin d'Hères par convention et appel à projet</p> <p>3 responsables de secteur et 3 assistantes travaillent en binôme sur chacune des antennes</p> <p>82 aides à domicile.</p> <p>547 personnes accompagnées</p>
SSIAD	<p>Ce territoire regroupe les secteurs Val d'Eybens</p> <p>1 coordinatrice de soins et 1 infirmière travaillent en binôme sur chacune des antennes</p> <p>Autorisé pour 27 places sur le secteur Val d'Eybens</p> <p>Sur Echirolles et Saint Martin d'Hères, les SSIAD sont rattachés aux CCAS.</p>
SPASAD	<p>En expérimentation SPASAD intégré ADPA pour les secteurs Porte Belledonne et du Val d'Eybens, situés à Gières, au sein d'une Maison de l'Aide et les Soins</p> <p>En expérimentation SPASAD intégré en le SAAD d'Echirolles et le SSIAD du CCAS d'Echirolles par convention.</p>
Equipe Spécialisée	Isère Agglo pour 10 places
PREVENTION – Les Temps d'Adèle	Les ateliers d'Arts plastiques et initiation aux tablettes ont été réalisés à la Maison de l'Aide et des Soins de Gières.

## Le territoire Sud Isère

3 antennes : Vizille, La Mure, Le Pont de Claix

SAAD	<p>Ce territoire recoupe les secteurs Pays Vizillois, Plateau Matheysin et du Canton de Vif</p> <p>3 responsables de secteur et 3 assistantes travaillent en binôme sur chacune des antennes</p> <p>111 aides à domicile.</p> <p>568 personnes accompagnées</p>
SSIAD	<p>Ce territoire regroupe les secteurs Pays Vizillois, Plateau Matheysin et du Canton de Vif</p> <p>3 coordinateurs de soins et 3 infirmières travaillent en binôme sur chacune des antennes</p> <p>Autorisé pour 105 places réparties sur les 3 secteurs</p>
SPASAD	<p>En expérimentation SPASAD intégré ADPA pour les secteurs du Pays Vizillois et du Plateau Matheysin</p> <p>Les secteurs du Canton de Vif constituent un SPASAD du Canton de Vif, avec une garde itinérante de jour</p> <p>Chacun des secteurs constitue une Maison de l'Aide et des Soins</p>
Equipe Spécialisée	Drac Sud-Romanche pour 10 places
PREVENTION – Les Temps d'Adèle	Les 1ères actions du service ont été mises en œuvre à Vizille et à La Mure, avec l'édition du Livre des recettes des Familles en Matheysine.

## Le territoire Agglo Nord

2 antennes : Fontaine et Saint-Egrève

SAAD	Ce territoire recoupe les secteurs de Drac et de Saint-Egrève 2 responsables de secteur et 3 assistantes travaillent en binôme sur chacune des antennes 103 aides à domicile. 617 personnes accompagnées
SSIAD	Ce territoire regroupe les secteurs de Drac et Saint-Egrève 3 coordinateurs de soins et 3 infirmières travaillent en binôme sur chacune des antennes Autorisé pour 92 places réparties sur les 3 secteurs
SPASAD	En expérimentation SPASAD intégré ADPA pour les secteurs Drac et Saint-Egrève Chacun des secteurs constitue une Maison de l'Aide et des Soins
Equipe Spécialisée	Drac-Vercors (basée à Pont de Claix)
PREVENTION – Les Temps d'Adèle	Première formation pour les Aidants à Fontaine.



# L'ACTIVITE DES SERVICES







# L' AIDE A DOMICILE PRESTATAIRE

## LES EVENEMENTS MARQUANTS 2019

⇒ Avenant n° 1 au CPOM signé par l'ADPA avec le Département de l'Isère

Suite à une réunion organisée le 20 septembre 2019 par le Département de l'Isère, dans la perspective de présenter les nouvelles dispositions envisagées à destination des SAAD signataires de CPOM et à la tenue de la commission permanente du 22 novembre 2019, un avenant n° 1 au CPOM, à intervenir au 1<sup>er</sup> janvier 2020 est proposé à la signature de l'ADPA.

Il comprend les nouvelles mesures annoncées sur les augmentations de la Mission d'Intérêt Général (MIG) PCH (Prestation de Compensation du Handicap), des éléments sur le référent sentinelle et une mise en conformité RGPD (Règlement Générale sur la Protection des Données).

Pour le référent sentinelle, il est finalement demandé à l'ADPA de déterminer un à deux secteurs de mise en œuvre et non pas la totalité de notre périmètre d'intervention afin de permettre une montée en charge progressive du dispositif.

⇒ Plan d'action SAAD

Le Département de l'Isère a engagé un plan d'actions SAAD en direction des structures et services signataires du CPOM. Dans ce cadre, des groupes de travail sont organisés par le Département auxquels des salariés ou des administrateurs de l'ADPA ont pu participer :

PLAN SAAD du Département de l'Isère				
	<b>GROUPE 1</b> Parcours RH – Professionnalisation	<b>GROUPE 2</b> Mutualisation - Partage de bonnes pratiques	<b>GROUPE 3</b> Evolution de l'offre de service des SAAD	<b>GROUPE 4</b> Valorisation des métiers (attractivité) et Communication
<b>Objectifs principaux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Préciser les besoins et les modalités d'un plan de formation complémentaire dont la prévention des risques professionnels</li> <li>- Travailler sur le cadre du tutorat et de la</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Retours d'expériences en matière de projets de mutualisation de service (UNA, Coopétition, GEIQ...)</li> <li>- Identifier des pistes de mutualisation de fonctions/services</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Articulation EHPAD – SAAD : « EHPAD à domicile »</li> <li>- Actions de prévention</li> <li>- Aide aux aidants</li> <li>- Habitat inclusif</li> <li>- Repérage de la fragilité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modalités pour rendre les métiers plus attractifs : nouvelles organisations du travail, accueil des nouveaux professionnels...</li> </ul>

	supervision au sein des SAAD - Identifier les actions communes aux salariés des EHPAD : parcours entre structures, stages d'immersion	- Axe mobilité partage des bonnes pratiques/ idées (plate-forme de locations, véhicules sans permis...)		- Définir les actions de communication à proposer pour valoriser l'image du métier
<b>Modalités</b>	4 réunions prévues entre février et mars 2020	4 réunions prévues entre février et mars 2020	4 réunions prévues entre février et avril 2020 1 <sup>ère</sup> séance : actions collectives de prévention/aide aux aidants	4 réunions prévues entre février et avril 2020
<b>Participants ADPA</b>	DRH	Responsable du service Aide à domicile et la secrétaire adjointe du Bureau	DG et la présidente de l'ADPA	Directeur innovation et développement

## RAPPEL DU CADRE DE FONCTIONNEMENT

⇒ Le SAAD de l'ADPA est **un service médico-social**, encadré par la Loi 2002-2 du 2 janvier 2002, dite de rénovation de l'action sociale et médico-sociale.

Il est **autorisé par le Département de l'Isère**. Dans ce cadre, l'ADPA est **signataire d'un CPOM** pluriannuel définissant les objectifs d'activité et qualité, les territoires d'intervention et le budget du service. Il est également habilité à l'aide sociale.

L'activité réalisée par le service se fait essentiellement dans le cadre de l'APA (Allocation Personnalisée d'Autonomie), en direction d'un public en perte d'autonomie (GIR 1 à 4).

Le service répond au cahier des charges fixant les conditions techniques minimales d'organisation et de fonctionnement qui a été publié en annexe du décret n° 2016-502 du 22 avril 2016, modifiant le code de l'action sociale et des familles et publié le 24 avril 2016 au Journal officiel. Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2016.

Enfin, le service est un **partenaire conventionné avec la CARSAT et les caisses de retraite** qui lui permet d'intervenir auprès de personnes retraitées de plus de 60 ans ayant besoin d'aide à domicile (GIR 5 et 6) et répond aux sollicitations des assureurs et mutuelles (en général intervention temporaire dans le cas d'un accident nécessitant un soutien à domicile).

## ⇒ L'adhésion à la charte nationale qualité

Le cahier des charges national des services d'aide et d'accompagnement à domicile du 22/04/2016 édicte en son article 5.4.2 l'adhésion à la charte nationale qualité des services à la personne, visant, au-delà de l'évaluation interne et externe à inscrire le service dans une démarche d'amélioration continue des prestations apportées.

Pour mémoire, la charte se décline en 6 principes :

- Répondre de manière rapide et adaptée à chaque demande
- Fournir des informations complètes et fiables tout au long de la prestation
- Adapter notre prestation à l'évolution des besoins des personnes accompagnées
- Mettre au service des bénéficiaires des intervenants compétents et professionnels
- Respecter la vie privée et l'intimité des bénéficiaires
- Faire évoluer nos pratiques pour améliorer la satisfaction des bénéficiaires

Suite à une auto-évaluation, les actions de priorités 1, identifiées dans un plan d'actions validé le 19/12/2018, sont à mettre en œuvre selon un calendrier pluriannuel et une démarche participative.

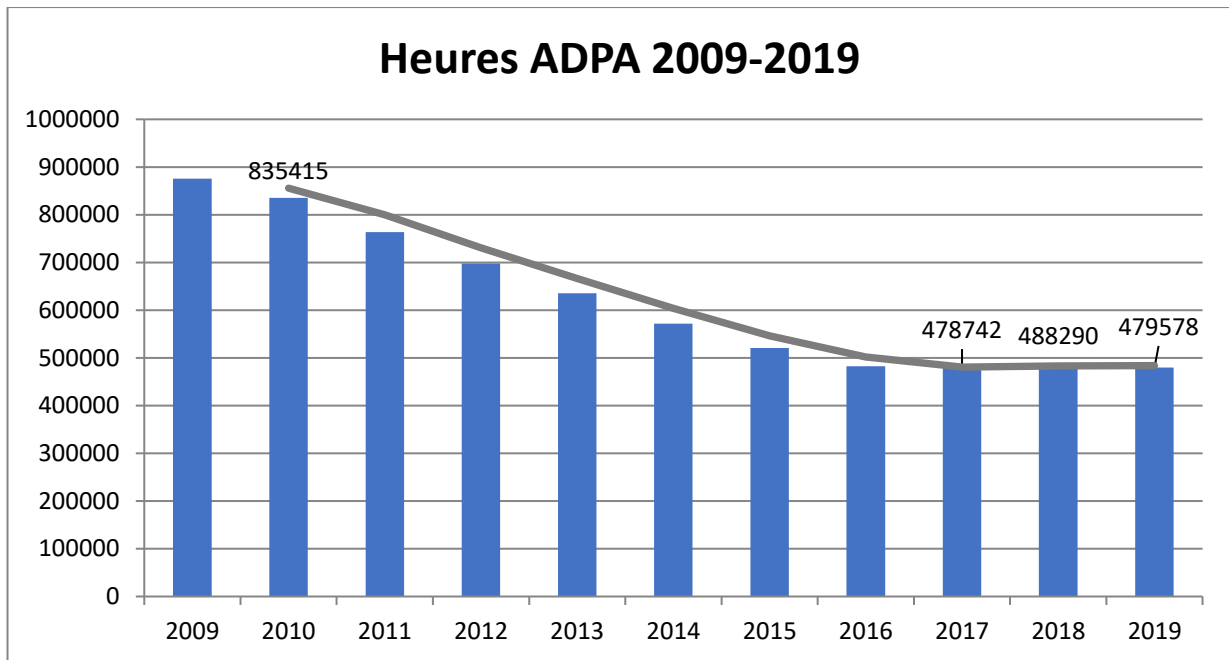
## L'ACTIVITE DU SERVICE

### ⇒ L'évolution de l'activité : 2019, quatrième année de stabilité

Les indicateurs mis en place en 2016, avant le CPOM ont montré un retournement de tendance, mais également, dans la durée, un effet de seuil.

En effet, 2018 avait marqué un retour de croissance de +2% ; l'année 2019 affiche une légère baisse de -1.8%. Cependant le résultat est identique à 2017, avec 836 heures de plus, et il reste très proche de 2016, à 0.6% près.

L'attractivité de l'ADPA reste confirmée, mais le contexte a cependant beaucoup évolué en 4 ans, d'une part, avec la raréfaction des candidats à l'embauche et le développement de campagnes de recrutement, et d'autre part, la rationalisation de la concurrence des SAAD avec la réforme tarifaire départementale de 2018.

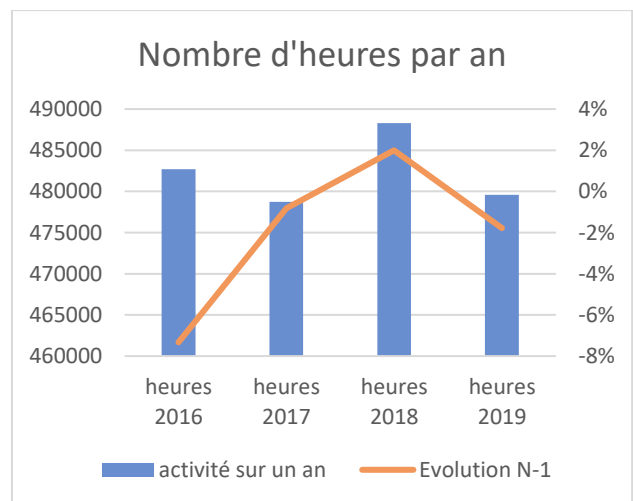
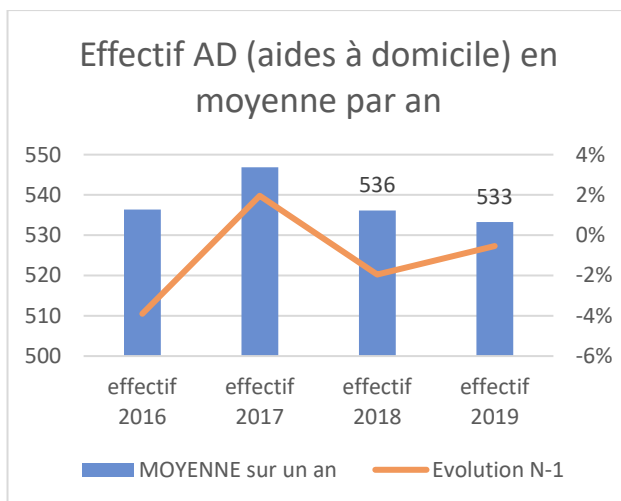


A noter :

L'effectif d'aides à domicile est une clé pour accomplir le développement, mais il ne suffit pas à expliquer, seul, les variations depuis 2016. Ainsi, en 2018, les heures ont progressé avec un effectif en baisse, et en 2019 l'activité se contracte légèrement, avec le même effectif en moyenne.

D'autres paramètres entrent en jeu, notamment : la capacité des nouveaux recrutés à être autonomes et polyvalents, critère qui se raréfie ; la complexité des activités à réaliser au domicile des clients, qui s'accroît ; l'absentéisme conjoint des salariés et des clients (hospitalisations temporaires) qui engendre une planification de plus en plus difficile en agence, etc.

On le voit sur la comparaison de ce schéma, l'effectif – et donc le recrutement – est un socle, mais l'intégration, la formation, l'encadrement et la motivation des équipes le sont tout autant.



## ⇒ Analyse de l'attractivité

Comme toute activité placée sur un champ concurrentiel, le vocabulaire est commercial : les personnes qui contactent les services de l'ADPA pour devenir potentiellement usagers de nos services sont des prospects, et ceux qui signent le contrat avec l'ADPA sont des nouveaux clients.

Ces deux éléments définissent l'attractivité de l'ADPA vis-à-vis de sa clientèle.

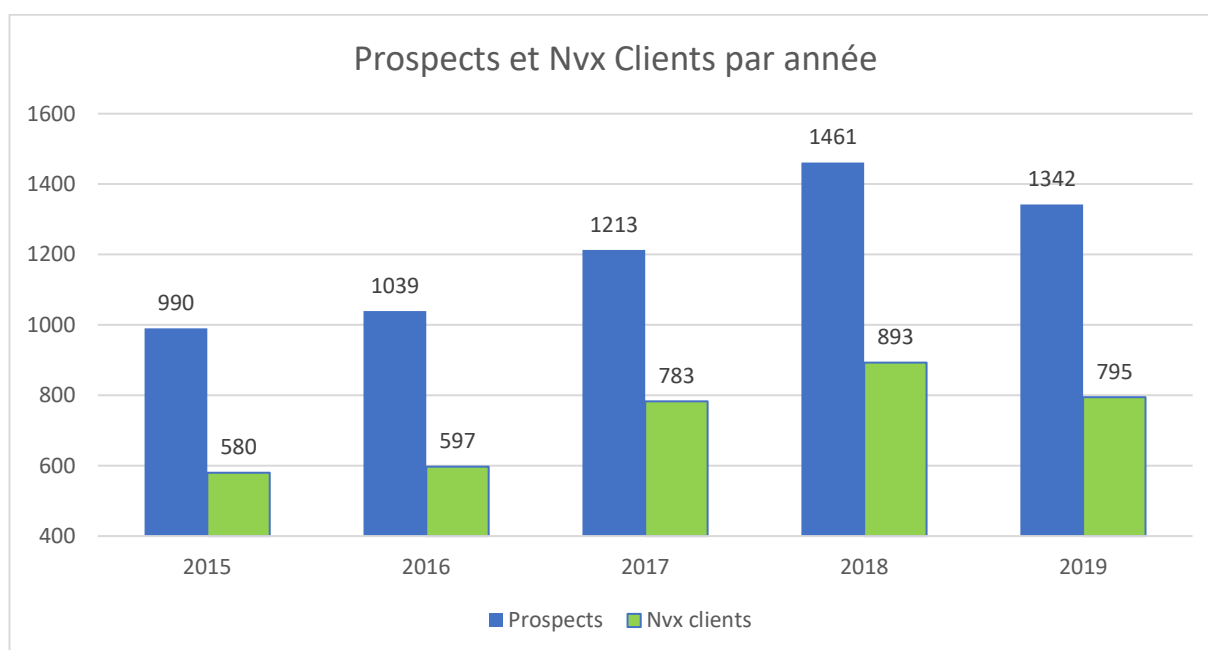
## ⇒ Prospects et nouveaux clients

Si l'activité reste stable sur plusieurs années, on constate que la hausse de prospects et de nouveaux clients, initiée en 2016, suite au déploiement du plan de modernisation, reste la clé pour préserver l'activité.

**1342 prospects en 2019**, un volume très élevé après l'année record de 2018 et, sans doute, l'impulsion portée par la réforme tarifaire du CPOM. En 2019, seule l'attractivité de l'ADPA a compté, sans cet effet d'aubaine lié au CPOM.

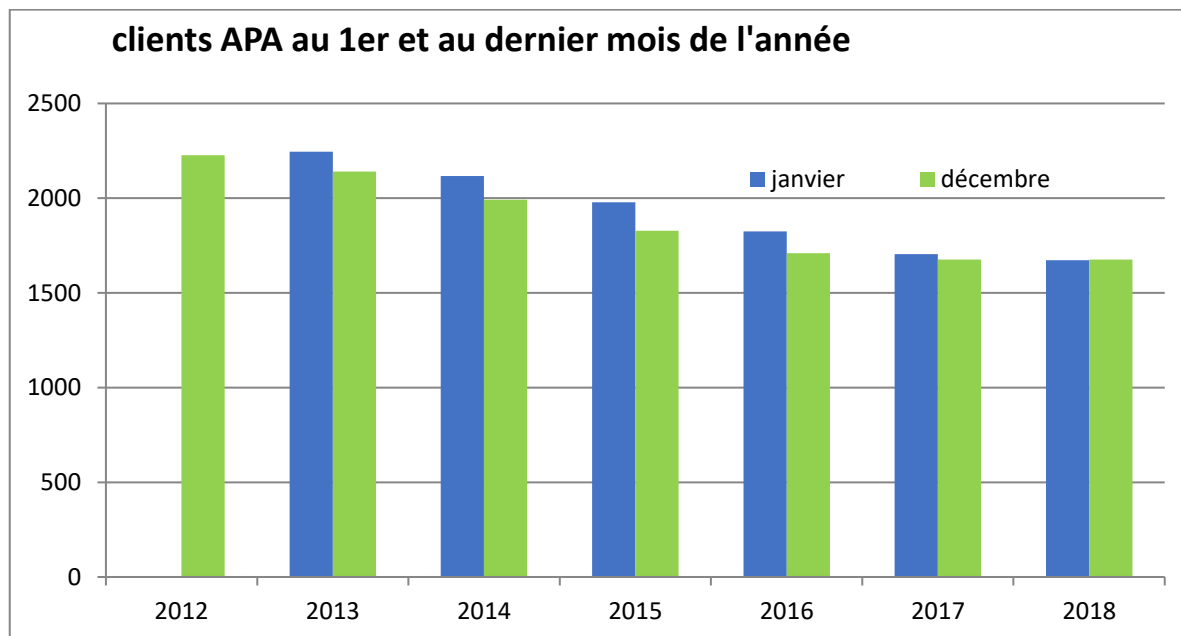
Mécaniquement le nombre de nouveaux clients a diminué par rapport à 2018, mais il reste comparable à 2017, comme l'activité. Nous avons accueilli **795 nouvelles personnes accompagnées** par le SAAD, en 2019.

A noter cependant : pour réaliser le même volume d'heures qu'en 2017 et à peu près le même volume de nouveaux clients, il a fallu 10.6% de prospects en plus par rapport à 2017. Il ne faut donc jamais relâcher la politique dynamique de communication et d'attractivité mise en place, ainsi que la veille sur la qualité des services rendus.



## ⇒ Stabilisation de la clientèle

En 2018, l'érosion constatée depuis la mise en place de statistiques fiables (2012) s'est quasiment arrêtée et c'est un résultat historique dont on peut se réjouir.



Lors du précédent rapport d'activité 2018, il avait été confirmé qu'il fallait environ 1500 prospects et 900 nouveaux clients chaque année pour compenser les départs, avec un turn-over du « portefeuille clients » dans la norme, l'APA domicile durant entre 4 ans et 4 ans et 11 mois, soit une rotation entre 21.5% et 25% à 4 ans et 11 mois (21.5%).

Le public de l'ADPA se caractérise par sa fragilité (1 personne accompagnée sur 4 a au moins 90 ans), massivement bénéficiaire à l'APA (plus de 4 clients sur 5), avec de nombreuses situations complexes et des temps fréquents d'hospitalisation qui entravent le « taux d'effectivité » (consommation du plan d'aide accordé). C'est la reconnaissance de notre expertise pour accompagner les cas les plus complexes, mais en terme de gestion cela représente un frein pour élargir notre « portefeuille » vers une clientèle plus stable : la priorité reste toujours aux plus fragiles, qui portent le plus d'aléas en gestion de plannings et d'heures effectuées. De ce fait, l'ADPA poursuit les binômes Responsables de secteur (RS) / Assistantes (ARS) afin de gérer au quotidien la complexité de la planification et la préservation de conditions de travail satisfaisantes pour les équipes et travail en lien étroit avec le service de Soins, via l'expérimentation SPASAD intégré.

## LES PERSPECTIVES

En 2019, une conviction nous anime. La réalité concurrentielle de notre secteur, son mode de financement, l'évolution des politiques publiques et les difficultés de recrutement constituent autant d'éléments qui limitent l'évolution de l'activité en Aide à domicile, en mode prestataire de l'ADPA.

Ce constat n'est pas totalement alarmant. L'ADPA conduit une stratégie de développement et de diversification visant à renforcer ses moyens par mutualisation et à compléter ses activités.

# L' AIDE A DOMICILE MANDATAIRE NUIT/JOUR

## LES EVENEMENTS MARQUANTS 2019

Comme en 2018, le service mandataire a traversé des changements d'organisation au cours de l'année 2019. Les missions de mise en œuvre de l'activité et du développement sont confiées, avec l'absence prolongée de sa responsable, à une responsable de secteur et les missions administratives aux services supports du siège (ressources humaines et comptabilité), sous la responsabilité de la responsable du Service d'Aide.

## RAPPEL DU CADRE DE FONCTIONNEMENT

Le service Mandataire a pour activité, conformément aux articles L 7232-6 et L 7233-1 du code du travail « *le placement de travailleurs auprès de personnes physiques employeurs, ainsi que pour le compte de ces dernières, l'accomplissement des formalités administratives et des déclarations sociales et fiscales liées à l'emploi de ces travailleurs* ».

La relation contractuelle s'établit :

- D'une part, entre le service mandataire et l'employeur, au moyen d'un contrat de mandat ;

Le particulier employeur rétribue le service mandataire au titre des frais de gestion, pour les actions engagées pour son compte : recrutement de personnel adapté à l'emploi, formalités administratives, déclarations sociales et fiscales, conservation des bulletins de paie, contrat de travail, information des obligations légales, conseils.

- D'autre part, entre l'employeur et l'intervenant au moyen d'un contrat de travail.

En mode mandataire, l'intervenant à domicile est donc employé et payé par le particulier employeur.



## L'ACTIVITE DU SERVICE

Le recours au service mandataire constitue une réponse adaptée à des situations diverses, dont voici quelques exemples :

- en garde de nuit,
- en séjour de vacances,
- en complément d'un service prestataire,
- souhait d'un seul et même intervenant,
- besoin de garder la maîtrise des jours et horaires d'intervention.

En 2019, le service a réalisé 18 286 heures auprès de 33 bénéficiaires – employeurs.

La répartition géographique se concentre sur Grenoble, avec 61.5% d'employeurs. Vient ensuite Echirolles, avec 19,5 % de bénéficiaires. De manière plus dispersée, les communes de Gières, Seyssins, Fontaine, Sassenage et La Mure représentent les 20 % restants.

Les intervenants ont été au nombre de 26. Ils travaillent à temps plein ou à temps partiel et conjuguent parfois plusieurs modes d'activité professionnelle.

En effet, certains sont aussi salariés du service prestataire de l'ADPA, ou travaillent en CESU (chèque emploi service universel) auprès d'autres particuliers employeurs, ou encore exercent dans d'autres activités.

Ils sont recrutés avec la même attention que les intervenants du service prestataire, et doivent répondre aux mêmes exigences de savoir-faire et savoir-être.

## PERSPECTIVES

Si l'offre mandataire peut être présentée comme une alternative au service prestataire lorsque la réponse aux besoins du bénéficiaire doit être complétée, elle reste cependant assez peu utilisée, alors qu'elle peut proposer des possibilités complémentaires.

La diversité des situations où le mode mandataire apparaît comme une réponse intéressante aux besoins des bénéficiaires tend à s'accroître, notamment lorsqu'il s'agit d'accompagnements de personnes en situation de handicap. En effet, les temps d'intervention peuvent s'organiser de manière plus flexible en termes d'horaires et de durée, et de choix d'intervenant.

L'organisation et les moyens à déployer pour développer cette activité sont mis en réflexion dans une perspective de valorisation de l'offre.

# LES SOINS A DOMICILE

## CAPACITE DU SERVICE EN 2019

Créés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1983, les soins à domicile à l'ADPA s'organisent autour de 2 entités autorisées par l'ARS (Agence Régionale de Santé) :

- Le SSIAD qui comprend une activité de soins et une activité d'Equipe Spécialisée Alzheimer et qui depuis 2017 est entré dans l'expérimentation SPASAD intégré dans le cadre de la Loi pour l'Adaptation au vieillissement de la société
- Le SPASAD qui est autorisé pour intervenir sur 6 communes : Claix, Le Gua, Le Pont de Claix, Saint Paul de Varces, Varces et Vif. Ce SPASAD gère également un service de garde itinérante de jour.

CARACTERISTIQUES GENERALES DU SERVICE DE SOINS EN 2019	
<p><b>SSIAD capacité installée</b></p> <p>Du 1<sup>er</sup>/01/19 au 31/12/19 : 300 places</p>	<p><b>SPASAD capacité installée</b></p> <p>Du 1<sup>er</sup>/01/19 au 31/12/2019 : 51 places</p>
<p><b>SSIAD en expérimentation SPASAD</b> : 260 places</p> <p>243 places personnes âgées</p> <p>17 places personnes en situation de handicap</p>	<p><b>SPASAD du secteur de Vif-Pont de Claix</b> : 45 places</p> <p>43 places personnes âgées</p> <p>2 places personnes en situation de handicap</p>
<p><b>Equipe Spécialisé Alzheimer (ESA)</b> : 40 places</p>	<p><b>Garde Itinérante de jour</b> : 6 places</p>

Au total, il s'agit de 351 places autorisées pour les activités de soins à domicile, accessibles uniquement sur prescription médicale

## LES EVENEMENTS MARQUANTS 2019

### ⇒ Signature d'une convention entre le SSIAD et l'HAD

L'HAD a pour mission de prendre en charge, à leur domicile, des patients qui nécessitent des soins complexes, continus et coordonnés, médicaux et paramédicaux, formalisés dans le projet personnalisé de soins du patient. Les soins effectués par l'établissement d'HAD sont réalisés sur prescription médicale (du médecin traitant ou à défaut le médecin choisi par le patient, ou du médecin hospitalier), en cas de pathologie aiguë ou de maladie chronique nécessitant des soins fréquents, complexes et coordonnés ou d'une technicité spécifique. Il s'agit de soins médicaux et paramédicaux complexes réalisés dans un cadre pluri-professionnel et pluridisciplinaire. Ces soins sont obligatoirement formalisés dans un protocole de soins, coordonné par le médecin de l'établissement d'HAD régulièrement évalués et adaptés. L'établissement d'HAD assure la continuité des soins 24h/24 et 7jours/7.

Il n'était pas possible pour l'HAD et le SSIAD d'intervenir ensemble à domicile. La publication de l'instruction N° DGOS/R4/DGCS/3A/2018/136 du 4 juin 2018 relative à l'articulation entre les SSIAD-SPASAD et les établissements d'HAD pour assurer la prise en charge continue du patient à son domicile ouvre la porte de la coopération et permet à l'ADPA de signer une convention de partenariat avec l'HAD le 29 avril 2019, pour une durée de 3 ans renouvelable.

La présente convention régit les modalités d'articulation entre SSIAD/SPASAD et établissement d'HAD afin de permettre une prise en charge continue du patient à son domicile, que ce soit lors d'un passage de relais ou lors d'une intervention conjointe.

Plus précisément, elle a pour objet de formaliser les règles de fonctionnement et d'organisation du partenariat établi entre les deux parties signataires, en vue d'assurer la continuité, la qualité et la sécurité de la prise en charge patients dans le cadre suivant :

- le passage de relais d'un suivi d'un établissement d'HAD vers une prise en charge en SSIAD/SPASAD ou de relais d'un suivi en SSIAD/SPASAD vers une prise en charge par un établissement d'HAD ;
- la collaboration entre les deux structures, lorsque la situation d'un patient suivi en SSIAD/SPASAD nécessite une prise en charge conjointe avec l'établissement d'HAD.

Les signataires entendent :

- favoriser et contribuer à maintenir la prise en charge à domicile des patients en fonction de leur état de santé et de leur demande ;
- favoriser un parcours de soins sans rupture de prise en charge pour les patients ;
- proposer et assurer une continuité et une coordination des soins ainsi qu'une prise en charge optimale du patient, qu'elle soit successive ou conjointe ;
- favoriser la coordination entre les deux parties dans l'objectif de complémentarité des compétences et des moyens ;

- prendre en charge les patients dans le respect des normes réglementaires et des normes de sécurité garantissant notamment une transmission optimale des données médicales, thérapeutiques et médico-sociales ;
- prendre en charge les patients dans le respect des bonnes pratiques professionnelles ;
- soutenir les aidants

Sont ainsi concernés par la présente convention les patients admissibles en SSIAD/SPASAD et en établissement d'HAD qui appartiennent à l'une des trois catégories suivantes :

- les personnes âgées de 60 ans et plus malades ou dépendantes ;
- les personnes adultes de moins de 60 ans présentant un handicap ;
- les personnes adultes de moins de 60 ans atteintes de pathologies chroniques mentionnées au 7° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ou présentant une affection mentionnée au 3° et 4° de l'article L. 322-3 du code de la sécurité sociale.

#### ⇒ Prolongation des CPOM expérimentaux SPASAD intégré

Pour mémoire, le SSIAD de l'ADPA a été engagé dans sa totalité dans l'expérimentation SPASAD intégré, issu de la Loi pour l'Adaptation de la société au vieillissement dès 2017.

Le SPASAD est un Service Polyvalent d'Aide et de Soins A Domicile, c'est-à-dire l'articulation d'un service soins infirmiers à domicile et d'un service d'aide à domicile pour offrir des prestations articulées entre les 2 services et faciliter l'accès aux soins.

L'inscription dans cette démarche expérimentale du SSIAD figure parmi les convictions fortes de l'ADPA et s'est faite via la signature d'un CPOM avec l'ARS et le Département de l'Isère entrant en vigueur le 30 septembre 2017 pour une durée de 2 ans et reconductible dans la limite de 5 ans maximum.

La note d'information n° DGCS/3A/CNSA/2019/192 du 30 août 2019 relative aux modalités de prolongation de l'expérimentation « SPASAD intégré », prévue par l'article 61 de la loi n° 2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé a pour objet de préciser les conditions de la prolongation de l'expérimentation SPASAD intégré.

On y apprend notamment que cette expérimentation toujours en cours a permis la création de 338 "SPASAD intégrés" et conforte la nécessité de poursuivre l'expérimentation de ces modèles pour les inscrire à terme dans le droit commun.

L'expérimentation SPASAD intégré de l'ADPA peut donc se poursuivre jusqu'au 31 décembre 2021 et la convention de financement non reconductible associée se prolonge jusqu'à la même date.

Un bilan relatif aux actions engagées et à la consommation des financements est fourni à l'ARS au 30 septembre 2019.

#### ⇒ Formation des coordinateurs de soins aux missions de référents « Sentinelle »

Suite à la signature d'une convention pour expérimenter la mise en place du suivi « Sentinelle » et plus particulièrement la fonction de référent « Sentinelle », dans le cadre du projet isere@dom, l'ADPA a souhaité impliquer autant le SSIAD, dans le cadre de son

expérimentation SPASAD intégré, que le SAAD, plus particulièrement visé par ce partenariat engagé jusqu'au 31 décembre 2020.

Cet engagement implique la formation des professionnels référents « Sentinelle » et les coordinateurs de soins ont pu bénéficier de cette formation et s'impliquer activement dans ce projet.

## RAPPEL DU CADRE DE FONCTIONNEMENT

### ⇒ **Les critères d'entrée** dans le service

Les personnes prises en charge sont les personnes de plus de 60 ans en perte d'autonomie, les personnes de moins de 60 ans présentant une pathologie chronique et des personnes de moins de 60 ans en situation de handicap. L'entrée dans le service se fait sur prescription médicale.

### ⇒ **Les principaux motifs d'entrée** sont :

- Aggravation de la dépendance
- Aide technique à l'entourage,
- Sorties d'hospitalisation de courte durée
- Sorties d'un service de soins de suite et réadaptation.

### ⇒ **Les principaux adresseurs** sont :

- La famille,
- Les services hospitaliers
- Les infirmiers libéraux
- Les services d'aide et d'accompagnement à domicile.

### ⇒ **Les soins prodigués** le plus souvent :

Prélèvements sanguins, injections, glycémies capillaires, pansements simples, perfusions sous cutanée.

## L'ACTIVITE DU SERVICE

En 2019, avec l'ouverture d'une nouvelle antenne à Crolles, les activités de soins à domicile sont organisées à partir de 9 sites ADPA, dédiés au fonctionnement en SPASAD intégré.

Les places de soins autorisées sont réparties sur 9 secteurs d'intervention avec une capacité allant de 27 à 45 places. 19 places sont consacrées aux personnes en situation de handicap.

Seule l'activité soins est présentée dans cette partie du rapport afin d'en montrer les spécificités.

→ **Niveau de dépendance moyen** des personnes âgées (GMP - Gir Moyen Pondéré) :

- 716 pour le SSIAD
- 717 pour le SPASAD.

La montée du niveau de dépendance des personnes accompagnées est un élément constant depuis plusieurs années.

→ **Régime d'affiliation** : 84 % des personnes accompagnées par le SSIAD sont au régime général de Sécurité Sociale. Il est de 87 % pour les personnes accompagnées par le SPASAD. Les autres personnes se répartissent entre les différents régimes d'affiliation.

→ **Sorties et relais** :

- Les principaux relais se font avec les Etablissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes (EHPAD). Le coordinateur du secteur transmet les informations nécessaires à l'établissement afin d'assurer un relais de prise en charge de qualité.

## Le SSIAD en expérimentation SPASAD intégré et le SPASAD du secteur de Vif

Le nombre de nouvelles personnes accompagnées sur l'année est en augmentation, ce qui peut s'expliquer par une stabilisation des équipes.

Le taux d'occupation du SPASAD du secteur de Vif a connu une diminution sur une période de quelques mois, du fait de problématique de personnel.

Mois	Nombre de journées réalisées (SSIAD)	Taux d'occupation 2019 en %	Nombre de journées réalisées (SPASAD)	Taux d'occupation 2019 en %
Janvier	6871	85.25 %	1123	80.50%
Février	6189	85.01 %	1041	82.62%
Mars	6917	85.82 %	1123	80.50 %
Avril	6700	85.90 %	1130	83.70 %
Mai	7032	87.25 %	1131	81.08%
Juin	6726	86.23 %	1033	76.52 %
Juillet	6705	83.19 %	1009	72.33 %
Août	6682	82.90 %	1056	75.70 %
Septembre	6410	82.18 %	1002	74.22 %
Octobre	6908	85.71 %	1021	73.19 %
Novembre	6802	87.21 %	1034	76.59 %
Décembre	7038	87.32 %	1182	84.73 %
TOTAL	80980	85.33 %	12885	78.45 %

	SSIAD		SPASAD Canton de Vif	
	2019	2018	2019	2018
Nombre de personnes prises en charge	357	332	59	55
Nombre de personnes réadmisses	404	333	71	64
Nombre de personnes sorties	402	342	69	65

REPARTITION PAR SEXE DES 416 PATIENTS Secteurs Soins PRESENTS AU MOINS UNE JOURNEE		
DU 01/01/2019 AU 31/12/2019		
Libellé	Résultat	%
FEMMES	273	66 %
HOMMES	143	34 %
TOTAL	416	

Le service dispose également d'un service de garde itinérante dont l'activité figure ci-dessous :

Activité Garde itinérante du SPASAD	2019
Nombre de personnes prises en charge	8
Nombre de personnes réadmisses	10
Nombre de personnes sorties	10



# LES

# EQUIPES SPECIALISEES

## En 2019, 4 Equipes Spécialisées ADPA

*qui interviennent dans le cadre de la maladie d'Alzheimer ou de troubles apparentés*

- ⇒ ESA DRAC VERCORS
- ⇒ ESA DRAC SUD ROMANCHE
- ⇒ ESA GRESIVAUDAN
- ⇒ ESA ISERE AGGLO

## LES EVENEMENTS MARQUANTS 2019

⇒ Une enquête d'activité dans le cadre du plan national maladies neurodégénératives

Le plan national maladies neuro-dégénératives confirme et renforce le maillage territorial pour un ensemble de dispositifs spécifiques, destinés à la prise en charge de personnes atteintes de maladies neuro-dégénératives, parmi lesquels figurent les Equipes Spécialisées Alzheimer (ESA).

La note d'information N° SG/PMND/DGCS/3A/CNSA/2018/48 du 27 février 2018 porte sur la réalisation d'une enquête d'activité auprès des établissements et services accueillant des personnes atteintes de maladies neuro-dégénératives (mesures 89 et 96 du PMND) qui doit être complétée par les services en 2019.

Cette enquête ponctuelle doit permettre de répondre aux attentes fortes des associations représentant les personnes malades en faveur d'une plus grande visibilité sur le niveau de l'offre en région. Elle est essentielle pour objectiver les besoins qui pourraient demeurer à l'issue des déploiements déjà effectués.

## ⇒ Formation CMRR

Le CMRR (Centre Mémoire de Ressources et de Recherche) du CHU Grenoble propose des évaluations et des accompagnements de personnes adultes souffrant de troubles de la mémoire et du langage et de troubles du comportement, secondaires à des maladies neurologiques (comme la maladie d'Alzheimer) ou à des traumatismes crâniens.

Le CMRR propose des consultations mémoire, des bilans neuropsychologiques, des consultations psychologiques et psychiatriques, des entretiens avec les familles, du conseil et soutien et l'utilisation du plateau technique du CHU Grenoble pour des explorations complémentaires (scanner, IRM, scintigraphie, caméra TEP, ponctions lombaires avec biomarqueurs, génétique, etc.).

En réponse à l'appel à projet de l'Agence Régionale de Santé Auvergne Rhône-Alpes, relatif à la mesure 5 « Développer l'éducation thérapeutique (ETP) en prenant en compte les besoins du patient et ceux de ses proches » selon les recommandations de la Haute Autorité de Santé – Plan Maladies neuro-dégénératives 2014-2019, le CMRR a obtenu un financement en 2017 pour la structuration d'un programme d'ETP pour les malades d'Alzheimer précoces et leurs proches, puis un complément en 2018 afin de :

- Développer la coordination des partenariats (réunions, déplacements, accueil) ;
- Construire les outils éducatifs spécifiques et les séances d'ETP ;
- Construire et développer les outils de communication (créer et diffuser des plaquettes sur le programme) ;
- Organiser des partages d'expériences avec d'autres équipes ayant mis en place des programmes d'ETP pour ce public.

Des liens privilégiés ont été formalisés avec la ville et les organismes médico-sociaux dont l'une des équipes ESA de l'ADPA.

Ainsi une ergothérapeute et une assistante de soins en gérontologie de l'ADPA, avec l'équipe du CMRR et d'autres professionnels impliqués, ont suivi une formation à l'ETP et développer un programme d'accompagnement et de soutien sous la forme d'ateliers.

Une convention a ainsi été signée en janvier 2020 avec pour objet de fixer les règles du partenariat établi entre le CHU Grenoble et l'ADPA, en vue d'impliquer des professionnels de l'ESA formés à l'Education Thérapeutique du Patient (ETP), dans le futur programme d'ETP porté par le CMRR du CHU de Grenoble et destiné aux personnes Alzheimer jeunes et leurs proches.

Le CHU de Grenoble autorise l'ADPA, par cette convention, à faire intervenir les personnels de l'ESA au sein du CMRR. Les bilans éducatifs partagés pourront être réalisés par les personnels de l'ESA au domicile des patients.

Les professionnels de l'ADPA, et plus spécifiquement de l'ESA, interviendront, au-delà de leur participation générale à ce projet à l'animation des ateliers « Fleur du bien-être » et « Boîte à outils » en expérimentation en 2019, puis, s'il est accepté par l'ARS, dans le cadre de sa mise en œuvre.

## ⇒ L'utilisation de tablettes numériques

Les ESA de l'ADPA ont souhaité être équipées de tablettes numériques afin de proposer de nouvelles activités aux personnes accompagnées. Les équipes volontaires ont expérimenté divers outils spécifiques existants sur le marché, mais ont finalement préféré commencer à travailler avec des activités grands publics gratuites qu'elles ont trouvées en adéquation avec leurs missions.

Un bilan sera fait de cette expérimentation afin de poursuivre dans l'accompagnement à l'usage du numérique adapté aux pathologies et de proposer de nouveaux projets.

## RAPPEL DU CADRE DE FONCTIONNEMENT

Sur le plan administratif, les équipes sont rattachées au SSIAD et encadrées par un coordinateur de soins qui consacre 0,25 ETP à cette mission.

Ces équipes dispensent des soins de réadaptation et d'accompagnement à domicile, auprès de personnes ayant un début de maladie d'Alzheimer ou un stade modéré pour faciliter la vie quotidienne et permettre de mieux vivre avec les pertes de mémoire. Les personnes bénéficient de 12 à 15 séances sur 3 mois. Le contenu des séances est personnalisé, il s'adapte aux souhaits, aux capacités et aux besoins de la personne.

## L'ACTIVITE DES EQUIPES

En 2019, 289 personnes ont été accompagnées par les 4 équipes soit 2 265 séances réalisées.

Données patients dont l'accompagnement s'est terminé en :	2019	2018
Nombre de personnes	289	268
Nombre de séances réalisées	2845	2265
Age moyen	81 ans	80 ans
Nombre de femmes	179 personnes	160 personnes
Nombre d'hommes	110 personnes	108 personnes

Les principales pathologies rencontrées et accompagnées sont la maladie d'Alzheimer, les maladies apparentées et les démences vasculaires.

ESA DRAC VERCORS	Communes	Nombres de Personnes
Equipe rattachée à la coordination du Canton de Saint-Egrève	Claix	5
	Fontaine	4
	Fontanil-Cornillon	3
	Pont de Claix	7
	Quaix en Chartreuse	1
	Saint Egreve	8
	Saint Paul de Varcès	1
	Sassenage	5
	Seyssinet Pariset	12
	Seyssins	3
	Varces	1
	Varces Allières et Risset	5
	Veurey-Voroise	1
	Vif	6
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	

ESA Drac Sud Romanche	Communes	Nombres de Personnes
Equipe rattachée à la coordination du secteur Pays Vizillois	Allemond	1
	Auris en Oisans	1
	Avignonet	1
	Brié	1
	Brié et Angonnes	2
	Champagnier	2
	Châtel en Trièves	2
	Celles	2
	Celles en Trièves	1
	Cordeac	1
	Entraigues	1
	Jarrie	4
	La Motte-d'Aveillans	1
	La Mure	13
	Laffrey	1
	Le Gua	1
	Le Percy	1
	Les Deux Alpes	1
	Livet et Gavet	2
	Mens	1
Montchaboud	1	
Notre Dame de Mesage	1	

	Notre Dame de Vaulx	1
	Prébois	1
	Saint Andeol	1
	Saint Baudille et Pipet	1
	Saint Honoré	2
	Saint Laurent en Beaumont	1
	Saint Martin de Clelles	1
	Saint Martin d'Uriage	2
	Saint Maurice en Trièves	1
	Saint Théoffrey	1
	Sinard	1
	Susville	1
	Treffort	1
	Valbonnais	2
	Vaulnaveys-le-Bas	1
	Vaulnavets-le-Haut	2
	Villard de Touage	1
	Vizille	8
	<b>TOTAL</b>	<b>71</b>

<b>ESA Grésivaudan</b>	<b>Communes</b>	<b>Nombres de Personnes</b>
Equipe rattachée à la coordination du secteur Grésivaudan Nord	Allevard	5
	Barraux	2
	Bernin	2
	Biviers	2
	Brignoud	2
	Chapareillan	2
	Crets en Belledonne	1
	Crolles	8
	Domène	4
	Frogès	2
	Goncelin	1
	Le Champs-Près-Frogès	2
	Le Touvet	2
	Le Versoud	7
	Les Adrets	2
	Meylan	2
	Montbonnot Saint Martin	5
	Murianette	1
	Pontcharra	5
	Revel	1
Saint Agnes	3	
Saint Ismier	6	

	Saint Maximim	1
	Saint Mury Monteymond	1
	Saint Nazaire les Eymes	2
	Saint Pierre d'Alleverd	1
	Saint Vincent de Mercuze	2
	Theys	1
	Villard Bonnot	1
	<b>TOTAL</b>	<b>76</b>

<b>ESA Isère Agglo</b>	<b>Communes</b>	<b>Nombres de Personnes</b>
Equipe rattachée à la coordination du secteur Grésivaudan Chartreuse	Corenc	4
	Echirrolles	24
	Eybens	5
	Gières	6
	La Tronche	6
	Meylan	17
	Poisat	1
	Saint Martin d'Hères	15
	Saint Martin d'Uriage	2
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>

# LA PREVENTION ET LES TEMPS D'ADELE



## LES EVENEMENTS MARQUANTS 2019

⇒ Les partenariats se renforcent pour la mise en œuvre d'actions

Le service a acquis une notoriété grandissante qui engage d'autres acteurs à partager des projets ou à le solliciter pour envisager une coopération. Après seulement 2 ans d'existence, c'est un gage de sa valeur.

Les nouveaux partenaires du service sont divers. Il peut s'agir de collectivités locales et de CCAS, d'associations locales ou nationales ou encore d'un bailleur social, ACTIS.

⇒ La belle chorale chante pour la Fête des Tuiles et lors de l'assemblée générale 2019

Un nouveau partenariat avec l'APARDAP (Association de Parrainage Républicain de Demandeurs d'Asile et de Protection) et le CCAS de Grenoble permet de lancer une chorale mixte personnes âgées et personnes de culture étrangère dans une belle réunion pour le plus grand plaisir de tous : « La belle chorale ».



## RAPPEL DU CADRE DE FONCTIONNEMENT

Le service prévention né des possibilités de subventionnement de projets à destination de personnes âgées de plus de 60 ans, apportées par la conférence des financeurs de la prévention de l'Isère.

D'autres sources de financement peuvent être mobilisées auprès des CCAS et de fondations. C'est une démarche que l'ADPA engage.

L'ADPA souhaite inscrire majoritairement ses actions en s'appuyant sur ses propres équipes d'intervention ; mais aussi, en recherchant et en développant des partenariats solides tels que celui engagé avec le PAGI (Pôle d'Animation Gérontologique et Intergénérationnel) de Grenoble ou Unis-Cité pour permettre la collaboration de 4 jeunes en service civique.

Unis-Cité est une association créée en 1994 qui porte un rêve : « Qu'il devienne naturel que **tous les jeunes, quel que soit leur parcours**, consacrent une étape de leur vie à la solidarité et que cette période d'engagement au service de la collectivité leur permette de **rencontrer des jeunes d'horizons totalement différents** ».



## LES TEMPS D'ADELE EN 2019

⇒ Les actions en lien avec les communes

• **Les Temps d'Adèle s'associent avec le CCAS d'Echirolles pour mettre en place des actions au sein du SPASAD CCAS/ADPA.**

L'ADPA a, depuis deux ans et en partenariat avec le CCAS de la ville d'Echirolles, mis en place des actions visant à lutter contre le risque d'isolement des personnes de plus de 60 ans.

Après avoir proposé 2 projets aux habitants d'Echirolles de plus de 60 ans, en 2018 (jeux à domicile et séances d'informatique), le service Prévention a proposé d'autres actions en 2019 :



- Des séances d'informatique à domicile, par les quatre volontaires en service civique d'Unis-Cité. Ces séances ont permis aux deux personnes qui avaient suivi les cours en juillet 2018 mais qui n'étaient plus en capacité de se déplacer, de répondre à des besoins précis (comment imprimer un album photo, ranger les fichiers, joindre une pièce à un mail...).

- Des ateliers « Bien chez soi » en partenariat avec l'Una : visites guidées de l'appartement témoin Unapparté afin de présenter les aides techniques pouvant aider les personnes de plus de 60 ans à mieux vivre leur maintien à domicile.

- Des séances de Pilate, à domicile, ont été organisées chez un couple suivi par le service d'Aide de l'ADPA. Ces séances n'ont pas pu continuer, l'un des deux participants étant très malade.

Une salariée de l'ADPA a également participé à une séance de découverte de « La Maison à jouer », dans sa version intergénérationnelle. Elle est donc en mesure d'animer des séances de Maison à Jouer collectives pour le public Échirollois.

#### • **Un projet de halte répit fixe ou itinérante à Jarrie**

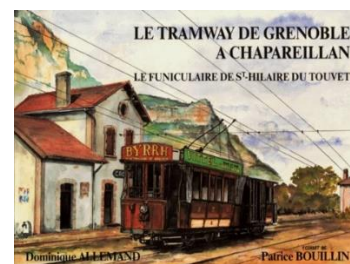
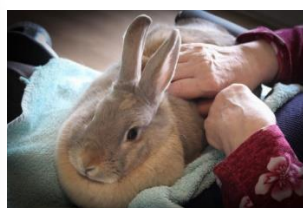
Sollicité par le CCAS, le service a proposé une solution de répit pour permettre aux proches aidants de participer à des temps qui leurs étaient dédiés. Ce projet n'a pas pu voir le jour en 2019.

#### ⇒ Les Temps d'Adèle dans le cadre de la conférence des financeurs de l'Isère

Les activités proposées par le service Prévention présentées et connues sous le nom des « Temps d'Adèle » ont été les suivantes en 2019 :

Les activités inscrites en bleu sont réalisées à domicile ; celles en noir sont des actions collectives.

Tous secteurs	Grenoble	Drac, Vif	Grésivaudan
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Malette de jeux à domicile</li> <li>• Séances de jeu avec La Maison à jouer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yoga à domicile</li> <li>• Atelier "Tricot'âge"</li> <li>• "Conscience Gourmande"</li> <li>• "Une recette, une histoire" avec Unicités</li> <li>• Ateliers "Bien chez soi" avec Unaparté"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yoga à domicile</li> <li>• Médiation animale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Médiation animale</li> <li>• Visite de la ferme d'Antan</li> <li>• Edition d'un film "Récit de territoire en Grésivaudan"</li> </ul>



En 2019, 6 actions, à l'initiative de l'ADPA, ont été conduites et ont touché 64 personnes. Afin de permettre leur mise en œuvre, le soutien de la Conférence des financeurs s'élevait environ à 53 000 € sur l'année 2019.

⇒ L'implication des salariés de l'ADPA et l'articulation avec les autres services de l'ADPA se poursuivent

Le service se veut complémentaire aux autres activités conduites par l'ADPA. L'implication des salariés de l'ADPA est toujours recherchée prioritairement.

Les aides à domicile en poste sont majoritairement formées à la connaissance de la maladie d'Alzheimer et aux troubles apparentés, avec plus de 200 personnes qui ont bénéficié d'une formation dans le cadre du plan de formation de l'ADPA et dans un objectif de prévention.

7 aides à domicile ont déjà été formés aux compétences d'assistantes de soins en gérontologie, 11 à l'animation d'action collective et 30 plus précisément pour accompagner des actions dans le cadre des Temps d'Adèle.

#### ⇒ Communication interne et externe

L'ensemble des salariés de l'ADPA est informé des actions engagées par l'ADPA et une communication plus spécifique en direction des responsables de secteur et des coordinateurs est organisée, lors de leurs réunions.

En 2019, des séances de jeux pour découvrir « La Maison à jouer » ont été organisées.

Un catalogue est édité pour présenter largement les actions et une communication spécifique est faite auprès des personnes accompagnées par l'ADPA.

## LE SOUTIEN AUX PROCHES AIDANTS

Il a été décidé pour l'année 2019 d'engager de façon plus importante l'ADPA et le service prévention dans le soutien et l'accompagnement des proches aidants.

Deux actions principales ont été engagées :

- La formation de proches aidants dans le cadre apporté par l'Association Française des Aidants ;
- Une enquête auprès des proches aidants des personnes accompagnées par l'ADPA.

#### ⇒ La formation des proches aidants en lien avec l'AFA

Dans le cadre de son adhésion avec l'Association Française des Aidants, l'ADPA a mis en place en 2019, 2 sessions de six modules de formation à destination des aidants.

Les proches aidants sont ces 8,3 millions de personnes en France qui accompagnent un proche malade, en situation de handicap ou de dépendance. A l'ADPA, nous avons l'expérience de ce public, avec qui nous sommes en liens très réguliers, dans le cadre des accompagnements à domicile réalisés.

La Formation des Aidants, développée par l'Association Française des Aidants, et soutenue par la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) et par l'AG2R La Mondiale est un dispositif proposant six modules de formation de trois heures chacun à destination de tous les proches aidants.



L'Association Française des aidants milite, depuis sa création en 2003, pour la reconnaissance du rôle et de la place de tous les aidants dans la société, sans distinction liée à l'âge ou à la pathologie de la personne accompagnée. Elle oriente et soutient les aidants localement notamment via l'animation du réseau national des Cafés des Aidants®, assure des formations sur les questions liées à l'accompagnement pour les proches aidants et les équipes professionnelles, diffuse l'information, développe des partenariats et participe à la construction d'outils pour mieux appréhender les attentes et les besoins des aidants.

Pour en savoir plus : [www.aidants.fr](http://www.aidants.fr)

Le parcours de formation comprend **six modules de trois heures chacun**, soit un programme de formation de dix-huit heures au total. Compte tenu de la disponibilité des aidants tout autant que leur sensibilité à l'égard de chacun des modules, il est convenu que seuls les deux premiers modules sont obligatoires. Les quatre autres modules sont donc optionnels. Cette formation est entièrement **gratuite**.

**Peuvent prendre part à cette formation tous les proches aidants**, c'est-à-dire toutes les personnes accompagnant un proche malade, en situation de handicap ou de dépendance du fait de l'âge.

**Cette formation est centrée sur l'aidant en tant que personne**, sur ce qu'elle fait, sur là où elle en est, pour cheminer avec elle sur ce qu'elle vit dans sa relation d'aide. L'accompagnement, bien qu'en groupe, est donc **individualisé** et **adapté** à chaque personne.

#### ***Pourquoi participer à une Formation des Aidants ?***

*On devient proche aidant pour différentes raisons et souvent malgré soi, sans même le savoir parfois, et presque toujours sans y être préparé. Sans avoir eu le temps de se questionner non plus, de prendre un certain recul afin d'analyser la situation pour mieux la comprendre. Il ne s'agit pas de former les aidants à se substituer aux professionnels ; bien au contraire ! La formation est un temps pour soi, un chemin dans lequel on s'aventure pour y puiser ses propres réponses. **Les modules de formation ont été construits en ce sens, comme un parcours libre où chacun construira ses solutions pour mieux vivre son rôle d'aidant au quotidien.***

## Les 6 modules et leurs objectifs :

Intitulé du module	Objectifs du module
<b>1 : Quand la maladie, le handicap s’immisce dans la relation au proche</b>	Le module 1 propose d’interroger la manière dont chacun se représente la maladie ou le handicap et ses effets sur les capacités et le comportement de son proche. Il s’agit également de réfléchir sur la manière dont on s’investit dans la relation d’aide. Il sera proposé des repères et d’approfondir ses connaissances sur différents concepts (autonomie, dépendance, handicap, maladie).
<b>2 : Etre aidant : une posture, des besoins, des attentes et des limites</b>	Le module 2 a pour objectifs de permettre à chacun d’identifier ses représentations de la relation d’aide et en interroger la nature et ses limites. Chacun pourra ainsi questionner sa propre santé, son ressenti et reconnaître ses besoins et les limites qu’il souhaite établir dans son rôle d’aidant.
<b>3 : La relation au quotidien avec son proche</b>	Le module 3 propose à chacun d’identifier les changements intervenus dans la relation quotidienne avec son proche, de réfléchir à la place et au rôle que l’on occupe auprès de lui tous les jours. Le formateur proposera d’identifier des pistes pour se repositionner en tant que frère, épouse, enfant, ami au quotidien.
<b>4 : Trouver sa place avec les professionnels</b>	Le module 4 invite les aidants à identifier quelles peuvent être les difficultés rencontrées dans les relations avec les professionnels. Ceci pour être dans une relation équilibrée avec ces derniers et son proche afin que chacun puisse avoir une vision claire de son rôle et de sa place.
<b>5 : Comment s’y prendre avec son proche pour les gestes de la vie quotidienne ?</b>	Il s’agit, à travers de ce module 5, d’identifier les gestes de la vie quotidienne qui posent problème et de repérer les aides humaines et techniques existantes pour relever ces difficultés. Ainsi, chacun pourra trouver ses propres solutions pour faciliter la réalisation de certains gestes.
<b>6 : Comment concilier sa vie d’aidant avec sa vie personnelle et sociale ?</b>	Ce dernier module permet d’interroger sa vie personnelle – sociale, familiale, professionnelle – et la manière dont elle est impactée par son rôle d’aidant. Il s’agit également de connaître les dispositifs pouvant faciliter la conciliation entre vie d’aidant et vie personnelle pour définir les stratégies que chacun peut et souhaite mettre en œuvre pour soi-même.

### ⇒ L’enquête auprès des proches aidants conduite par l’ADPA

Pour mémoire, le service prévention s’est donné pour objectif de recueillir la situation, l’avis, le ressenti des personnes accompagnées et de leurs proches aidants chaque année afin d’en faire une synthèse et trouver des informations nécessaires à la conduite de projets adaptés à leurs besoins et réalités.

Après l’enquête sur l’isolement conduite et présentée en 2018, l’ADPA a souhaité interroger les proches aidants, à travers un questionnaire à leur attention, adressé à toutes les personnes accompagnées en aide et en soins.

L’enquête voulant montrer la situation et le ressenti des aidants, a été réalisée en 2019 et diffusée en février 2020. Le nombre de répondants au questionnaire est de 254 personnes.

La synthèse est présentée ci-dessous.

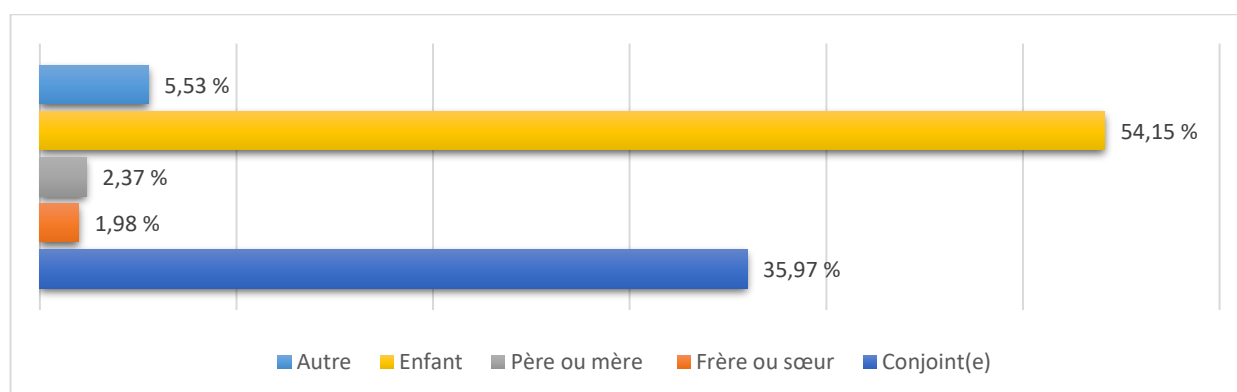
## Le profil des proches aidants

Aidez-vous un proche en perte d'autonomie ? A cette question simple qui leur est posée, 95 % des répondants répondent positivement.

Parmi ceux-ci 78 % ont plus de 60 ans et 70 % sont retraités.

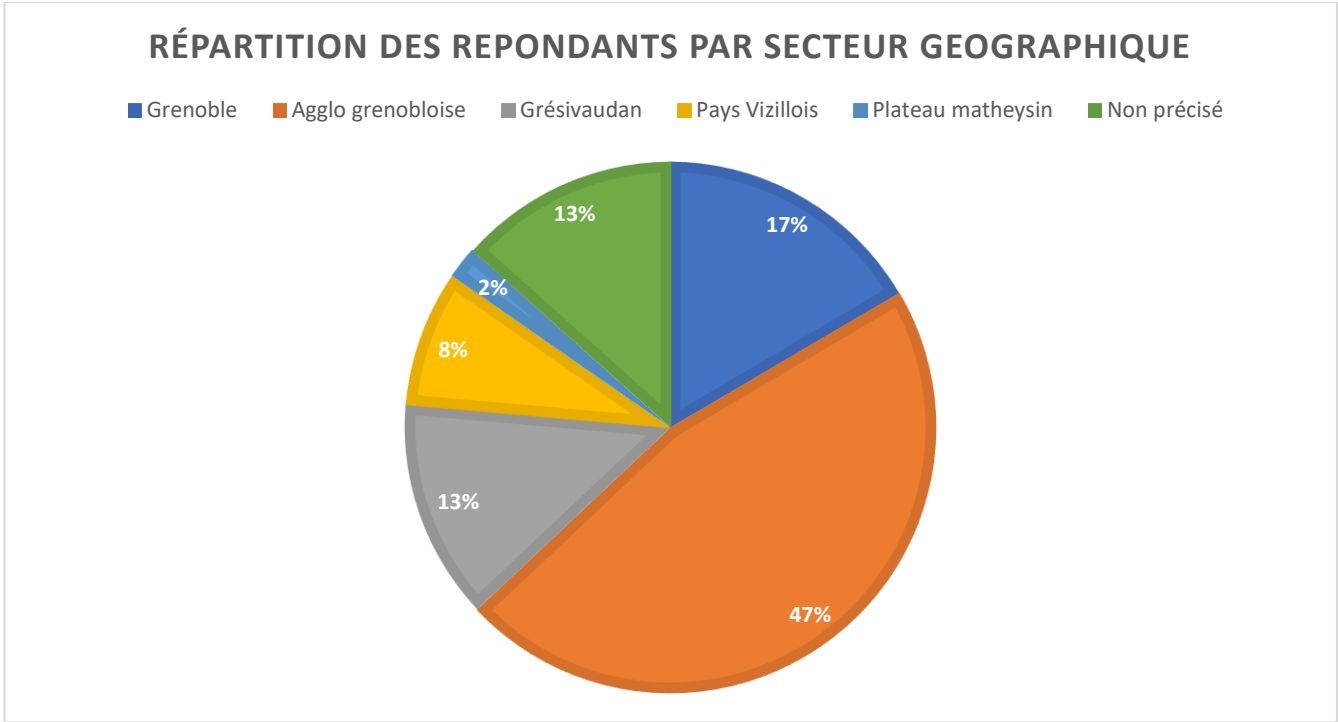
Les proches aidants sont principalement des femmes avec une représentation de 63 %, contre 37 % d'hommes.

Le graphique suivant montre les liens de parenté ente le proche aidant et la personne en perte d'autonomie :



55 % des proches aidants vivent avec le proche aidé.

Les secteurs géographiques où vivent les répondants figurent dans le graphique ci-dessous. Plus des 2/3 vivent à Grenoble et dans son agglomération.

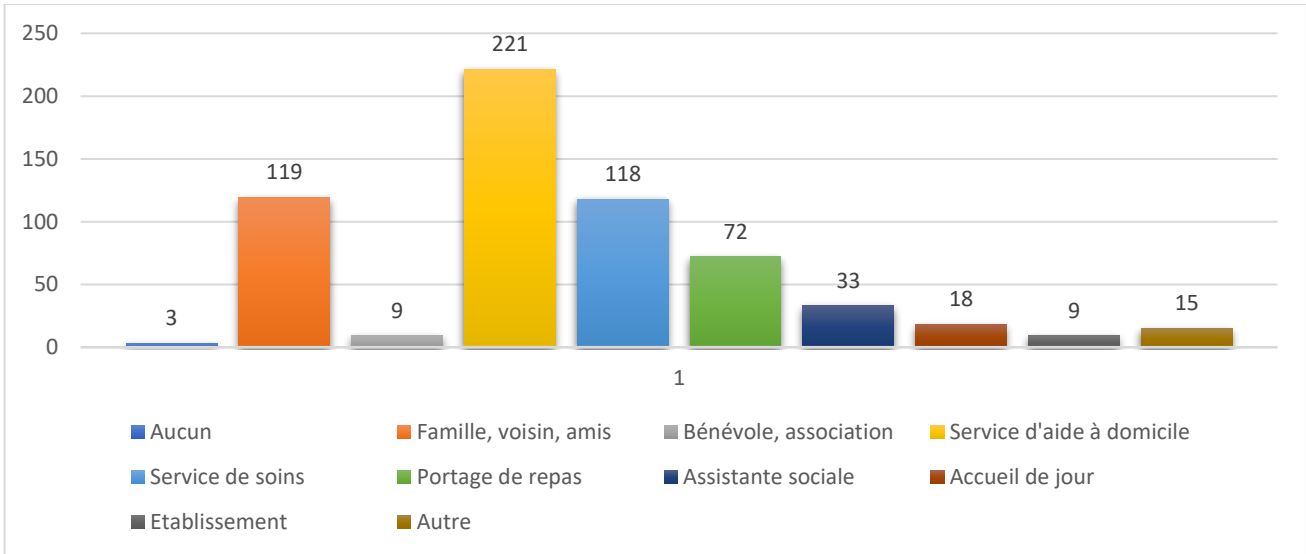


La situation des personnes aidées par les proches aidants

Ils sont bénéficiaires des services de l'ADPA, en Aide ou en Soins.

Les proches aidants déclarent que les causes de perte d'autonomie de la personne aidée sont principalement liées au vieillissement et à la maladie.

D'autres acteurs interviennent aux côtés des proches aidant pour accompagner la personne en perte d'autonomie :

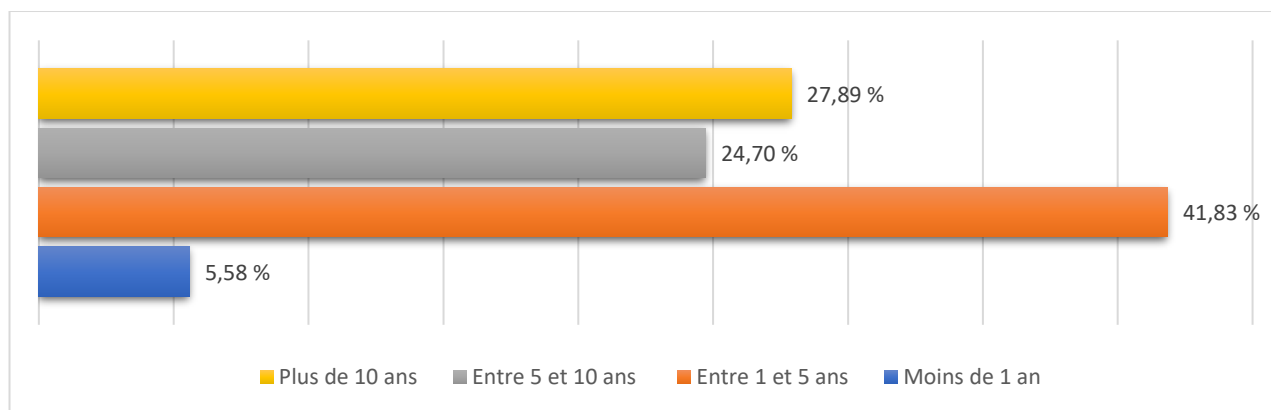


Ainsi sur 100 personnes en perte d'autonomie, 87 sont aidées par un service d'aide à domicile, aussi 47 par leurs proches.

On peut ainsi noter le rôle prépondérant des services d'aide et de soins à domicile et de l'entourage familial de la personne dans l'accompagnement à domicile de ces personnes.

### Le rôle des proches aidants

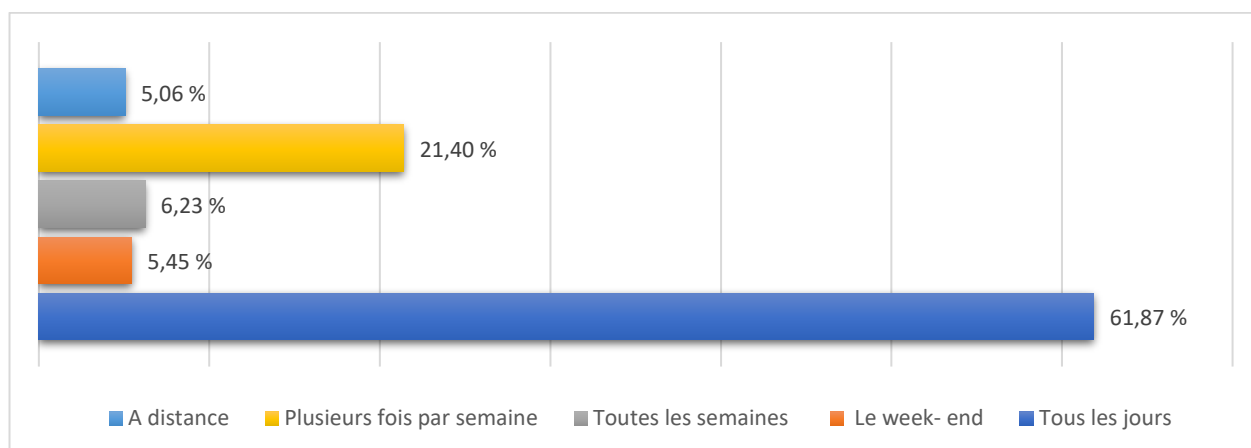
Le rôle du proche aidant s'inscrit dans la durée comme en témoigne le graphique ci-dessous :



Pour 53 % des répondants, la durée de leur accompagnement se situe au-delà de 5 ans et pour 42 % entre 1 an et 5 ans.

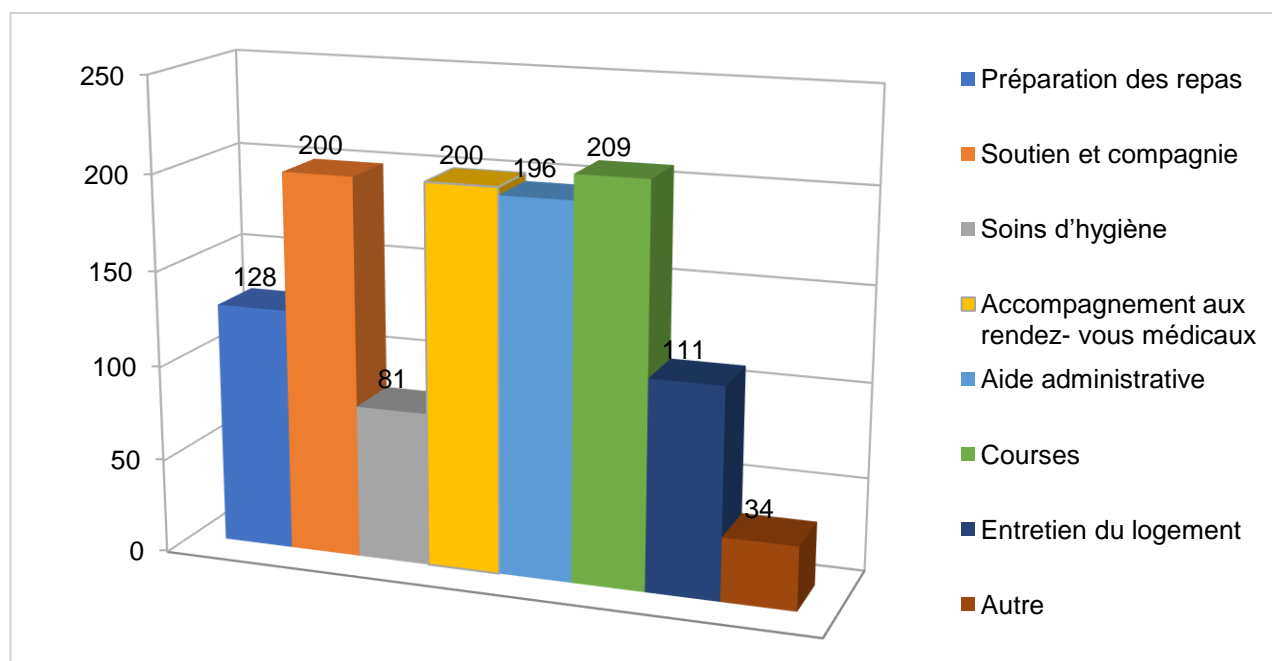
La récurrence de cet accompagnement peut constituer une réelle fatigue du proche aidant.

En effet, en plus d'intervenir dans la durée, comme nous pouvons le constater ci-dessous, **62 % des proches aidants interviennent au quotidien.**





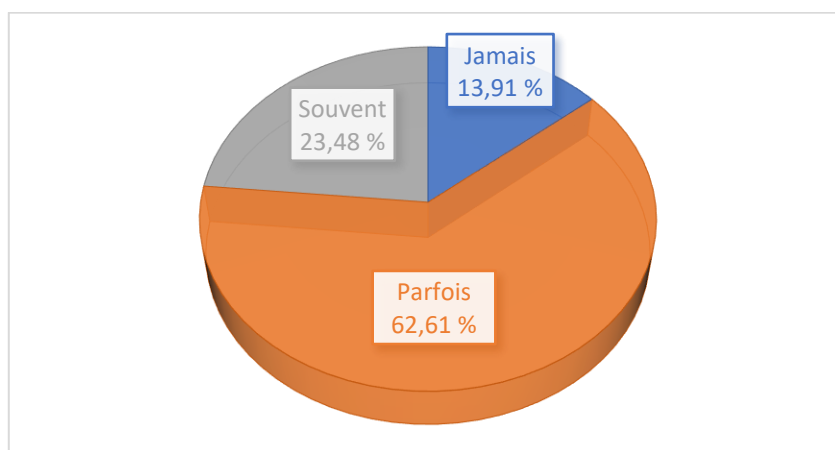
Le type d'aide apporté par le proche aidant est multiple, les courses et le soutien et la compagnie, l'accompagnement aux rendez-vous médicaux et l'aide administrative étant les plus représentés :



### Le ressenti des proches aidants d'une personne en perte d'autonomie

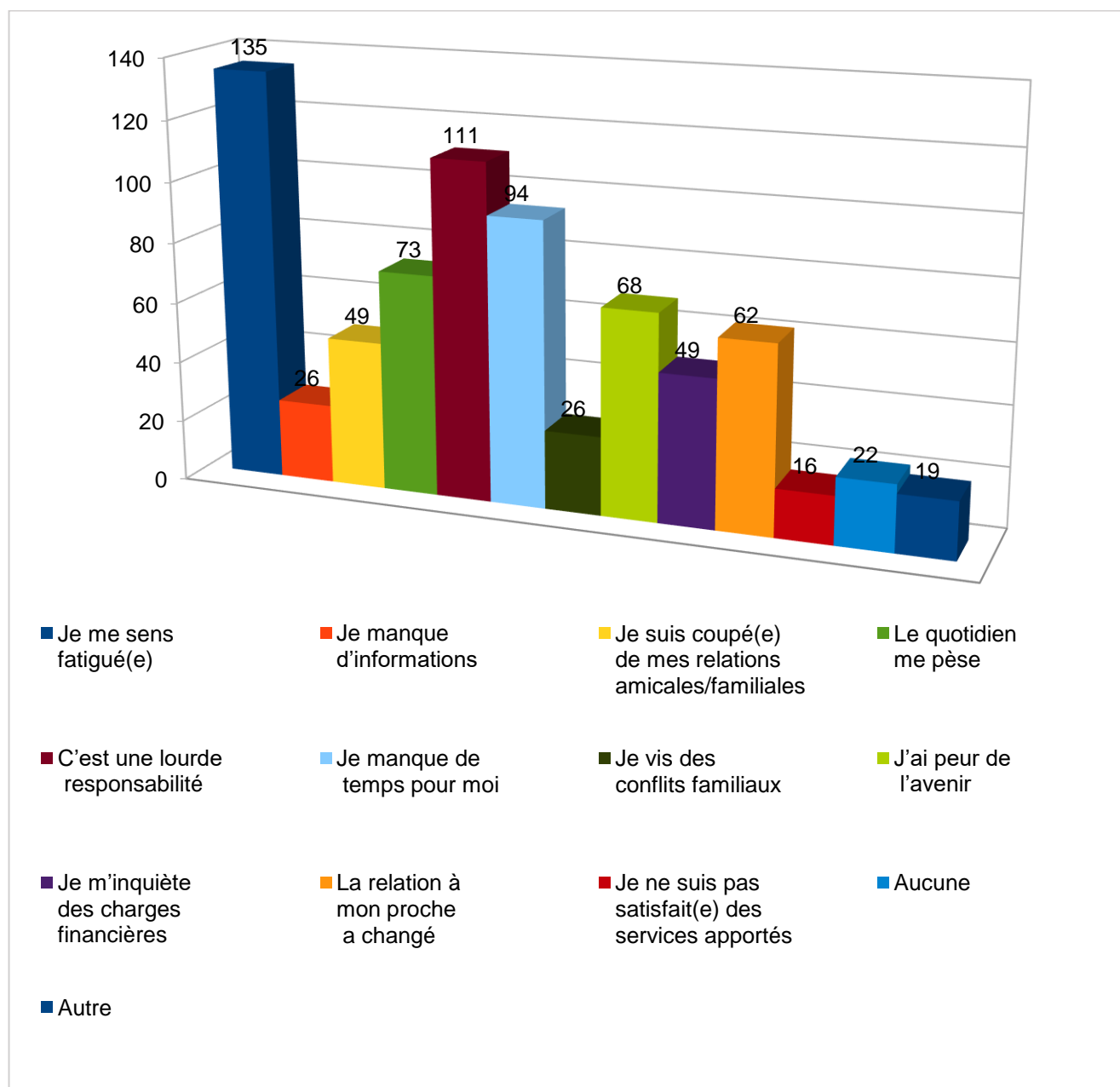
91 % des proches aidants d'une personne en perte d'autonomie estiment que les professionnels (médecins, aides à domicile, infirmiers, etc.) comprennent leur situation.

Pour autant, les répondants souhaiteraient être plus aidés.



Sur 100 personnes qui aident une personne en perte d'autonomie, 63 souhaiteraient être parfois plus aidés et 24 plus souvent.

Les différentes difficultés rencontrées, à l'égard de leur situation, par les proches aidants sont les suivantes :



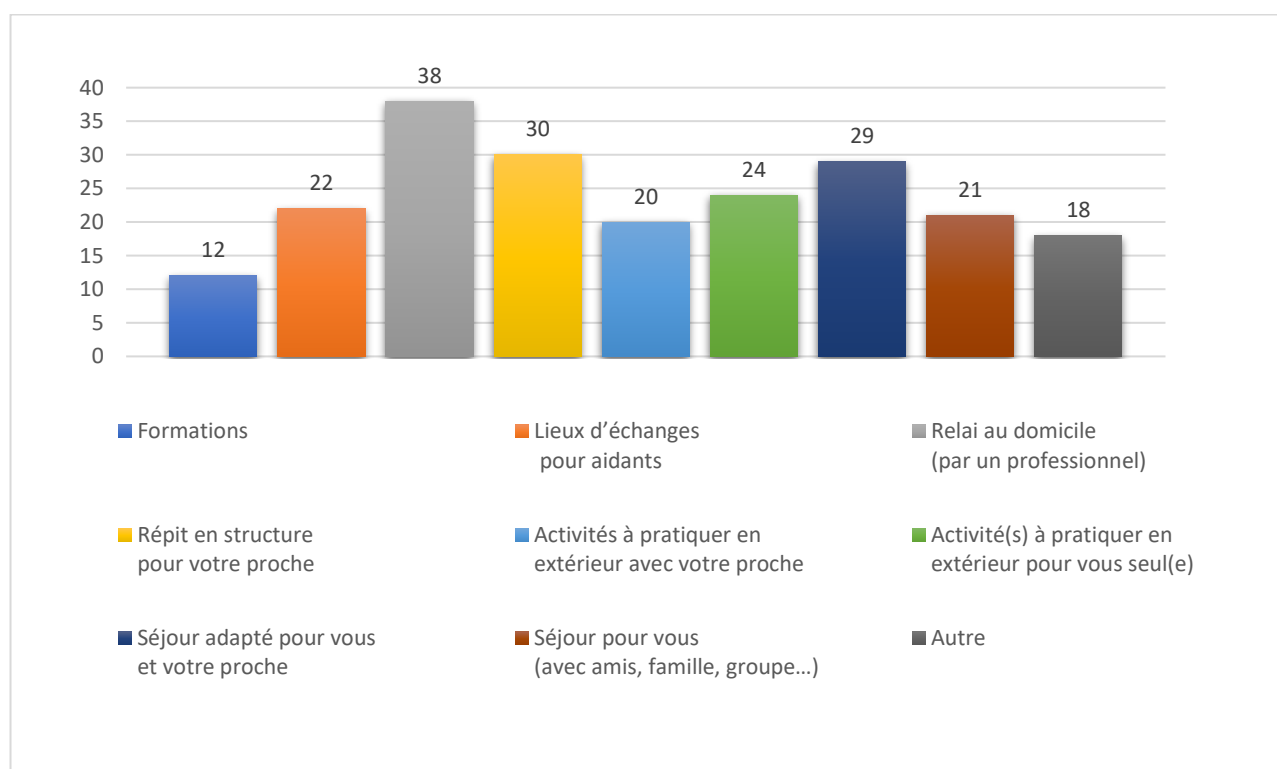
Ainsi nous pouvons constater que pour 53 % des proches aidants, la fatigue constitue une difficulté et qu'ils considèrent qu'il s'agit d'une lourde responsabilité. Cela s'explique par la présence et l'implication continue du proche aidant auprès de la personne en perte d'autonomie.

Le manque de temps pour soi et le poids du quotidien sont clairement exprimés, mais aussi la peur de l'avenir.

De plus la solitude pour certains amplifie la difficulté de s'occuper de la personne car le proche aidant n'a, le plus souvent, que très peu de monde sur qui compter et doit tout assurer seul.

### Les besoins exprimés par les proches aidants

Les aidants interrogés sur leurs besoins expriment les possibilités ci-dessous :



Les besoins ne sont pas exceptionnels et existent dans le paysage isérois.

Ainsi nous pouvons voir que les proches aidants souhaiteraient, en majorité, bénéficier d'abord d'un relais à domicile, ou d'un répit en structure pour leur proche en perte d'autonomie.

Les répondants souhaitent quasiment tout autant pratiquer une activité en extérieur pour eux seuls qu'avec leur proche ou pouvoir profiter d'un séjour adapté.

Seulement nous avons constaté précédemment que le recours aux accueils de jour ne constitue que 7 % des relais utilisés par les personnes en perte d'autonomie.

## PERSPECTIVES

Le service, au cours de l'année 2019, a pleinement montré sa vocation à redonner le goût, à motiver, à solliciter des personnes âgées en déficit de relations sociales.

L'articulation avec les autres services de l'ADPA et les communes, principalement les CCAS apporte une plus grande cohérence aux actions proposées et se poursuivra les prochaines années.

La qualité de la relation avec les services du Département de l'Isère est soulignée par la responsable du service.

L'ouverture du service en direction des aidants est une plus-value pour tous. L'enquête isolement permet de mieux repérer les besoins et d'imaginer les réponses à apporter, au regard de la perspective d'appels à projet à venir.

Chaque année, depuis 2 ans maintenant, le service met en place des actions de prévention (individuelles et collectives), programmées sur une année, auprès des personnes âgées.

La perspective de la signature d'une convention pluriannuelle, en 2020, pour engager des actions validées par la conférence des financeurs de l'Isère, permettra au service d'engager de nouveaux projets et de faire perdurer Les Temps d'Adèle au profit du plus grand nombre, personnes âgées de plus de 60 ans, accompagnées ou non par les services de l'ADPA.

# L'ACTIVITE DU SIEGE





# LA GRH ET LE RECRUTEMENT

## LES EQUIPES SALARIEES

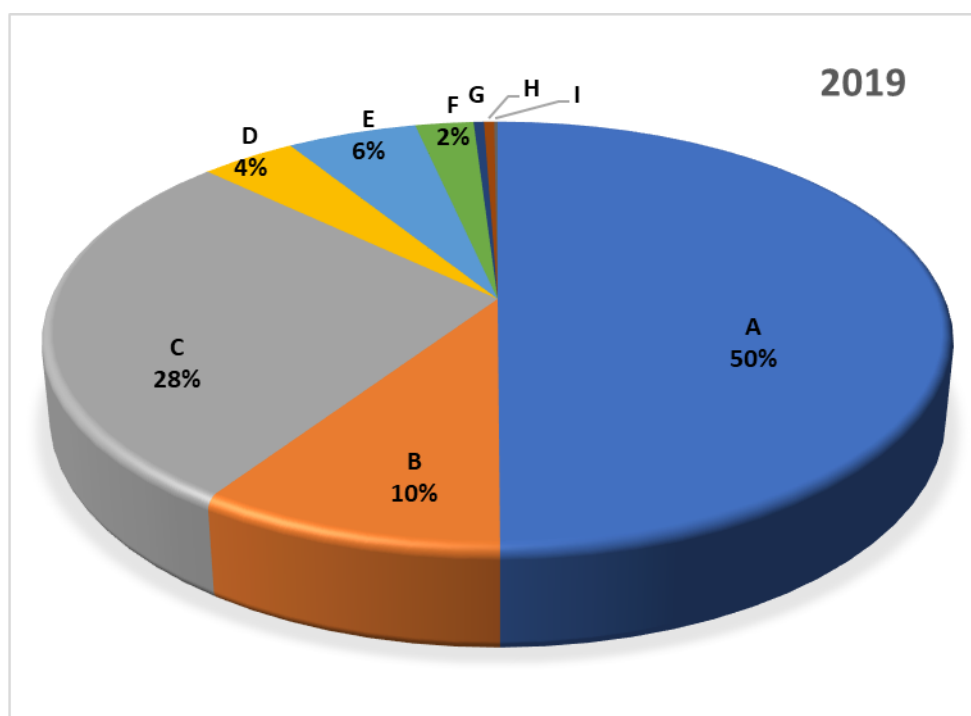
⇒ Photographie du personnel de l'ADPA au 31/12/2019

Emploi	CDI	CDD
Cadres	24	0
Agents de Maîtrise	29	9
Employés Qualifiés	279	7
Employés non qualifiés	325	22
<b>Total</b>	657	38
	695	

Les effectifs de l'ADPA au 31 décembre 2019, s'établissent à **695 salariés** dont 657 en contrat à durée indéterminée (CDI).

Son activité économique s'inscrit dans le champ de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS). De par son effectif, l'ADPA figure parmi les plus importants acteurs de l'ESS en Rhône-Alpes. Son effectif correspond, par exemple, à l'équivalent de l'addition des effectifs des entreprises de services GEG et Transports VFD.

Répartition par catégorie de la convention collective de branche :



Répartition des effectifs par genre

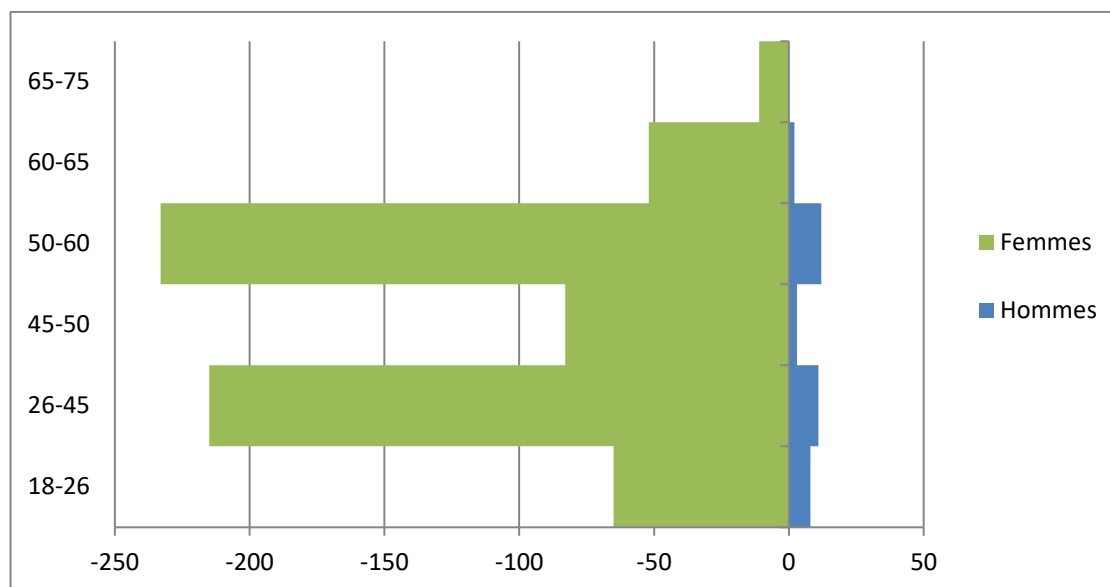
Année	2019	
Femmes	597	85,90 %
Hommes	98	14,10 %
Total	695	

Répartition des CDI : Temps plein / temps partiel

Emploi	Total CDI à temps partiel	Total CDI	% CDI à temps partiel
A	199	325	61,23%
B	32	65	49,23%
C	105	186	56,45%
D	7	28	25,00%
E	17	29	58,62%
F	4	17	23,53%
G	1	3	33,33%
H	1	3	33,33%
I	0	1	0,00%
Total	366	657	55,71%



Pyramide des âges



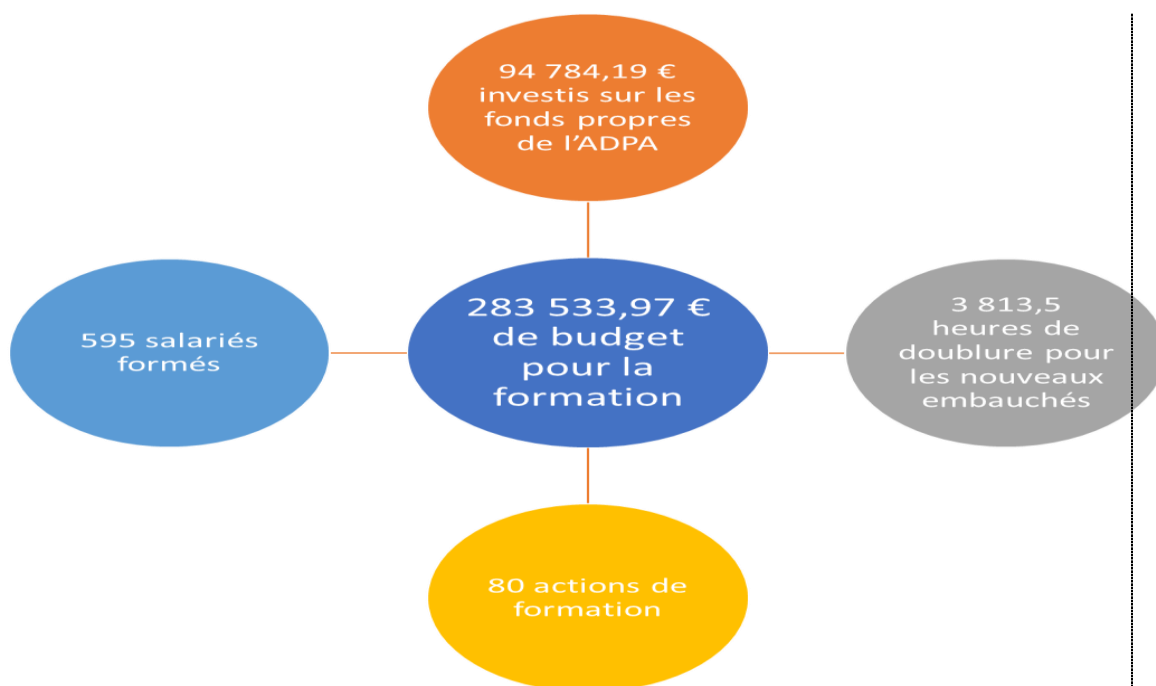
## LA FORMATION UN ENJEU VITAL ET STRATEGIQUE

Le plan de formation globale 2019 de l'ADPA, s'est construit sur l'accompagnement des évolutions pour préparer l'ADPA de demain, poursuivre et renforcer la professionnalisation, sécuriser les prises de postes, sans oublier la santé au travail.

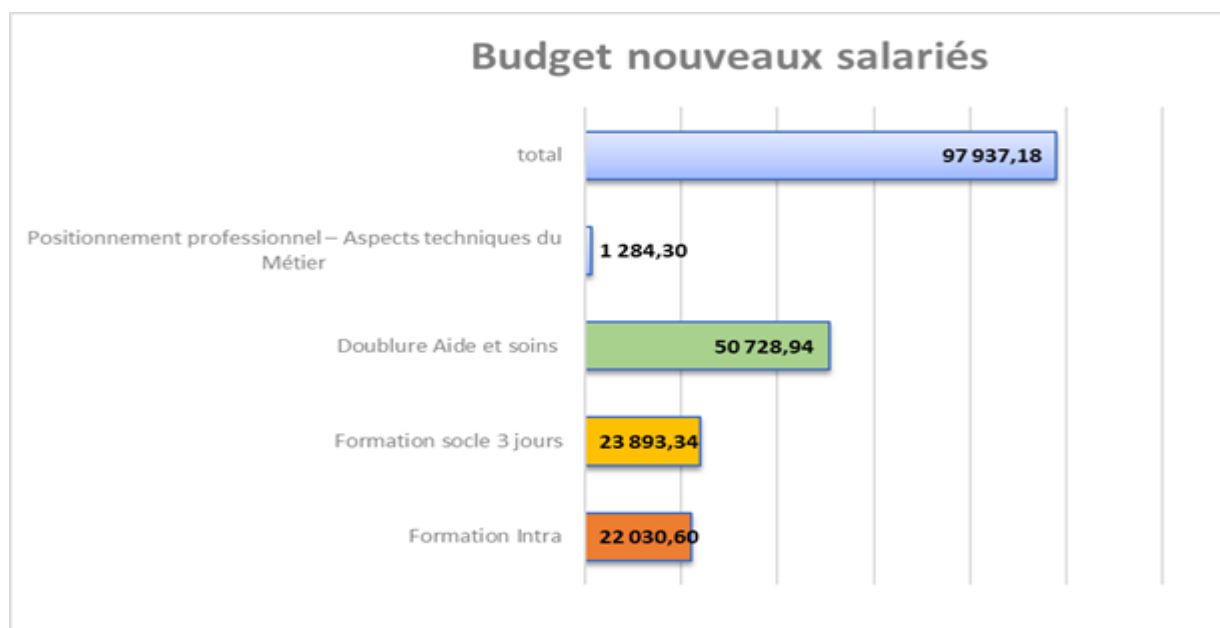
### ⇒ Les axes 2019

- Actions qualifiantes ;
- Actions d'adaptation ;
- Actions de développement des compétences ;
- Actions de PRP (Prévention des Risques Professionnels).

⇒ Les chiffres 2019

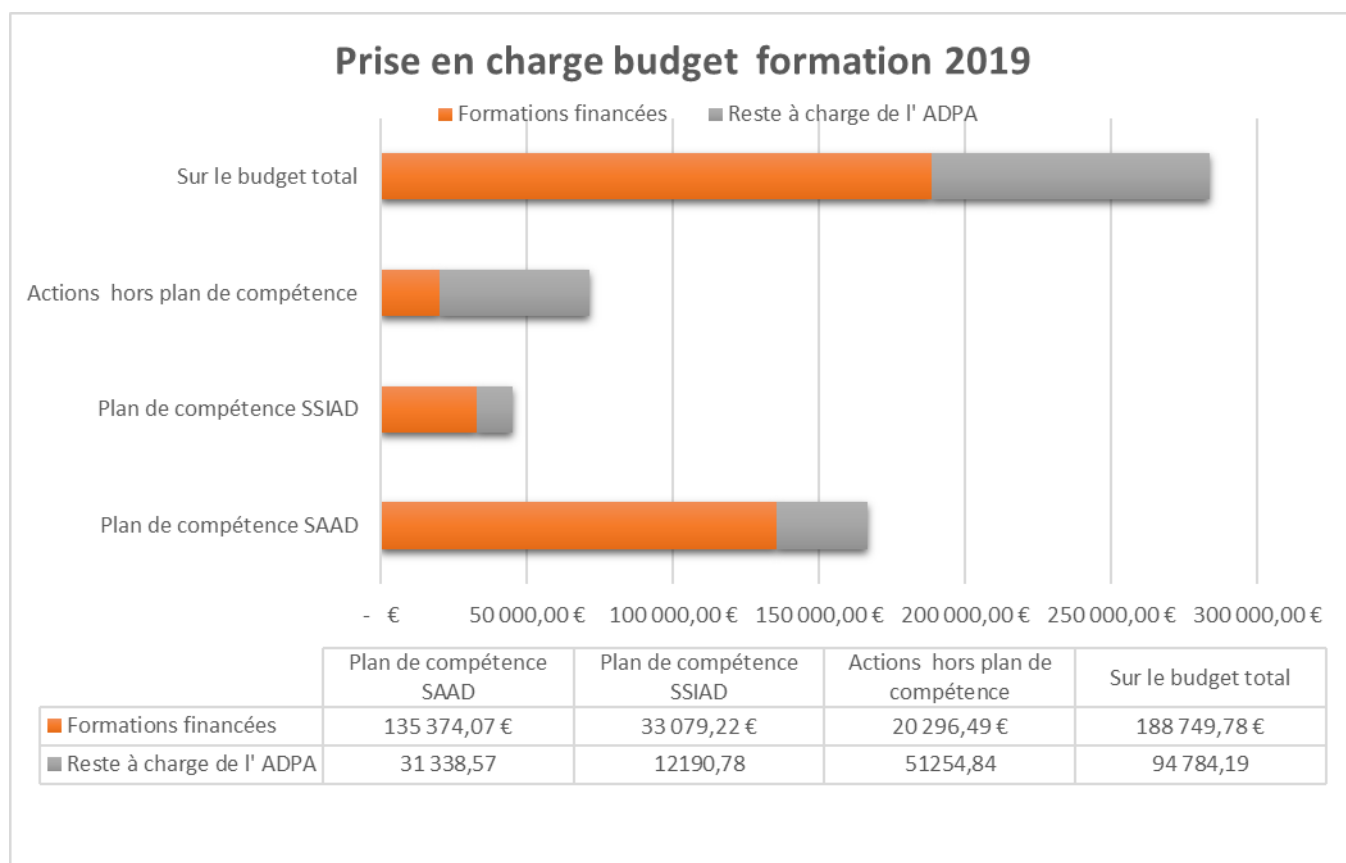
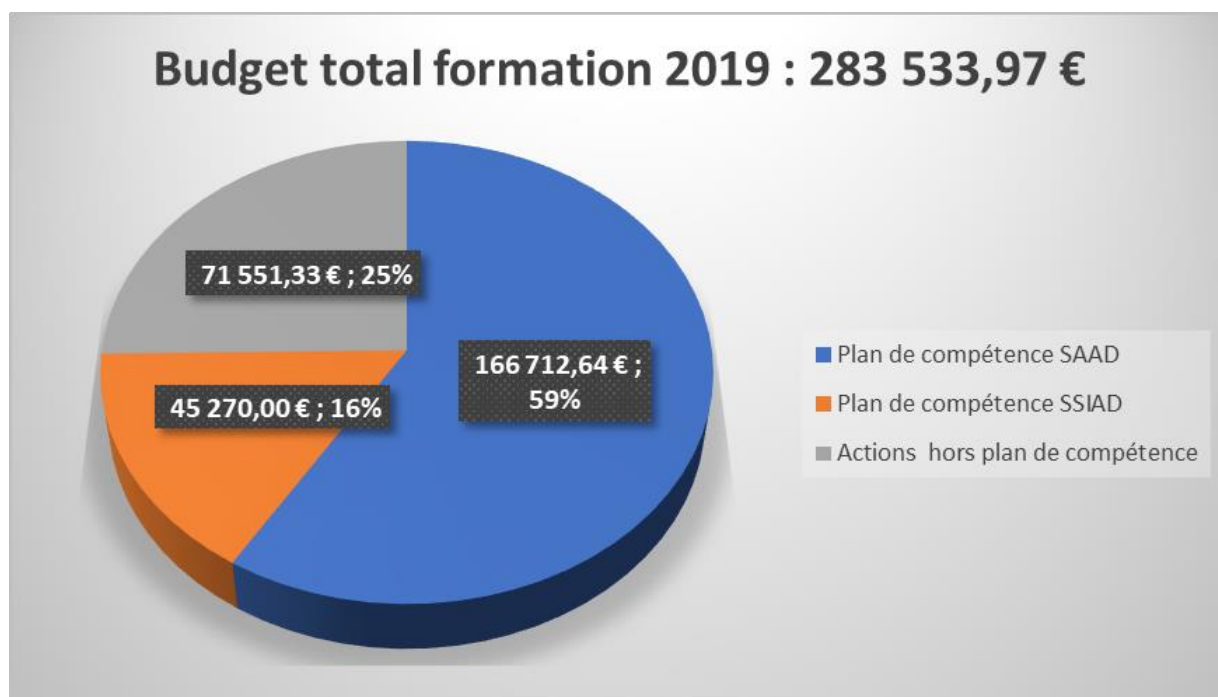


⇒ L'accompagnement des nouveaux salariés en 2019



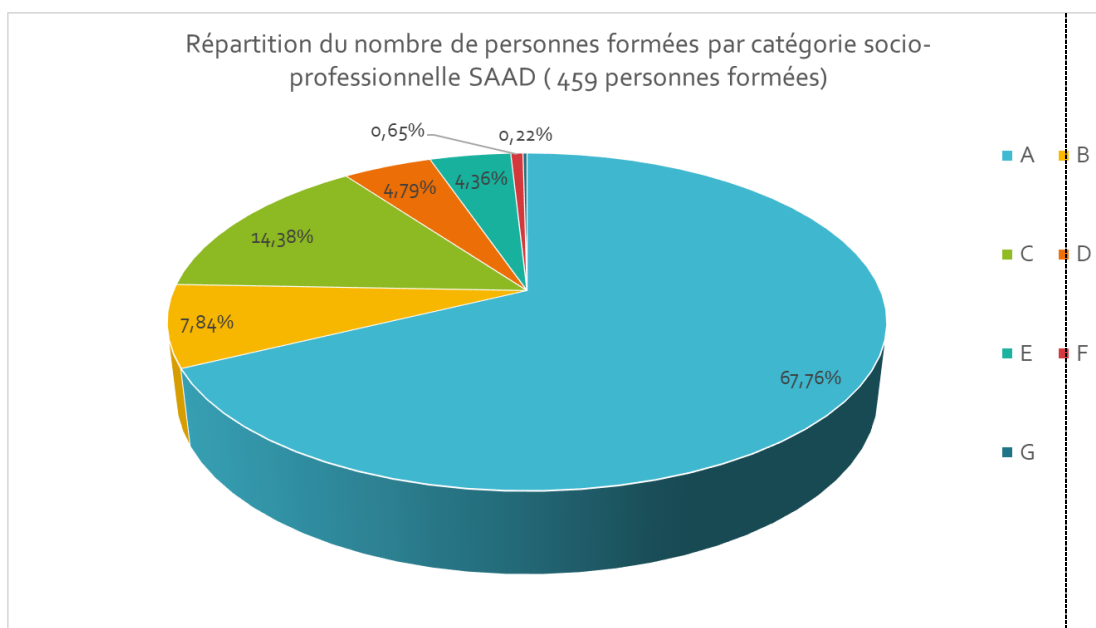
⇒ L'accompagnement dans la montée en compétence, la qualification et la qualité de vie au travail en 2019

**Pour quel budget ?**

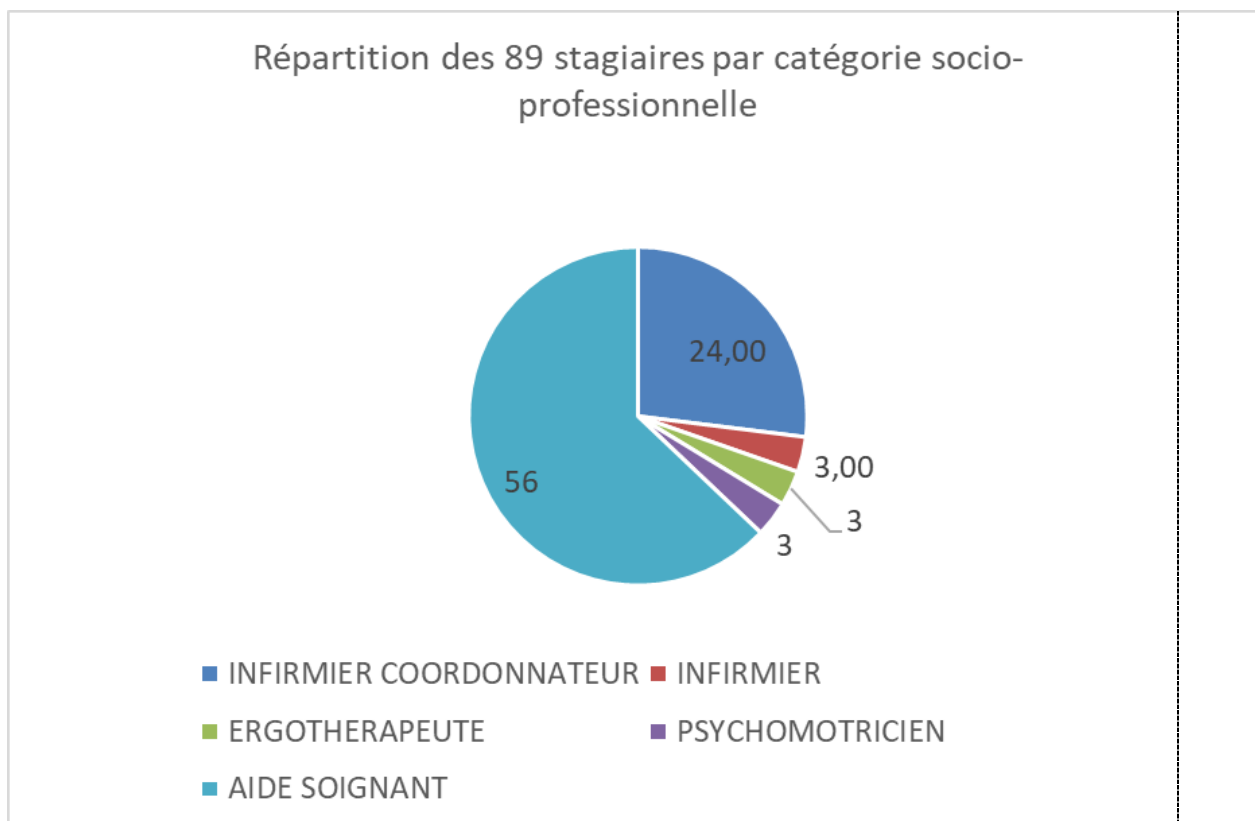


## Qui est formé ?

### SAAD



### SSIAD

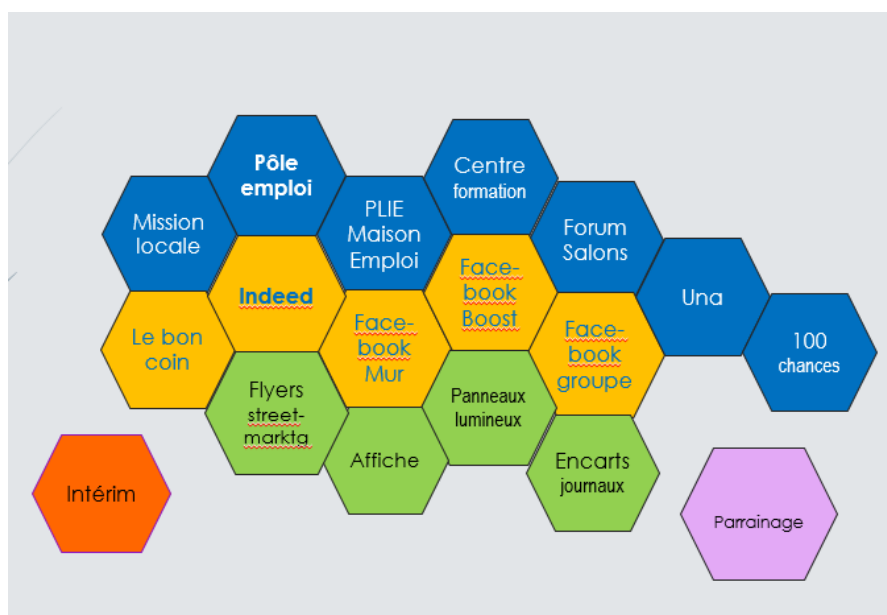


## UN RECRUTEUR AGILE ET TENACE

### ⇒ L'extension des sources de recrutements

En moyenne, l'ADPA affiche simultanément 25 à 30 postes ouverts, tous métiers confondus. Pour satisfaire ses besoins d'embauche, elle fait désormais appel à des canaux de recrutement très variés, au total 18 !

Le schéma ci-dessous montre les sources classiques de recrutement, issues des services publics et gratuits (services en bleu), les seuls utilisés jusqu'en 2017 ; puis les sources sur internet et réseaux sociaux (en jaune) ; les modes de communication physiques (flyers, affiches etc), plus traditionnels et très efficaces sur les petites villes ; l'intérim pour certains secteurs particulièrement tendus ; enfin, en 2019, création d'une Prime Parrainage permettant au personnel de catégorie A à C de bénéficier de la reconnaissance d'avoir apporté des compétences supplémentaires à l'ADPA lorsqu'une candidature présentée par leur biais reste au moins 3 à 6 mois au poste d'aide à domicile ou d'aide-soignant.



Le 13 juillet 2019, l'ADPA a été la seule association signataire du PAQTE 10 000 entreprises, en Préfecture, au côté des plus grandes entreprises de l'Isère, afin de promouvoir le recrutement et l'intégration des profils issus de l'insertion socio-professionnelle.

En 2019 également, la CARSAT a validé le projet d'« Un CDI sans Permis » et a cofinancé 4 nouvelles AIXAM, ce qui permet de recruter des demandeurs d'emploi sans permis B, inscrits dans un parcours d'acquisition du permis. Ainsi, le 24 septembre 2019, le Vice-Président de la

Métropole, en charge de l'emploi et de l'insertion, était présent pour la signature du CDI d'une jeune fille de 18 ans, recrutée comme Aide à domicile après seulement 8 jours d'inscription à Pôle emploi, grâce au programme « CDI sans Permis », action saluée par les médias locaux.

Le secteur reste le 3<sup>ème</sup> le plus en pénurie de main d'œuvre au niveau régional, depuis 3 ans (sources : pôle emploi Auvergne Rhône Alpes). Il est en 2019, le secteur qui recrute le plus en Isère, avec **2000 postes ouverts sur le Département, jugés à 91% « difficiles à pourvoir »** par les employeurs (source Pôle Emploi, cité par le Dauphiné Libéré du 15/05/19).

Au fil des 3 années de campagnes de recrutement, on constate la quasi-disparition des candidatures expérimentées, qui privilégient une activité professionnelle en indépendant, en CESU particulièrement, afin de mieux négocier leur rémunération horaire, les plages travaillées, et les personnes chez qui elles souhaitent s'investir. L'ADPA a donc accentué le recrutement de débutants, développant les formations d'accompagnement au poste.

⇒ A titre d'exemple, la campagne de rentrée 2019

L'ADPA travaille régulièrement par campagne de communication, ainsi du 1<sup>er</sup> septembre au 30 octobre 2019, elle a participé ou initié 8 actions de recrutements avec l'objectif d'embaucher 50 aides à domicile en 6 semaines. **35 embauches réussies en CDI ont été réalisées** (c'est-à-dire avec période d'essai satisfaisante). Le taux de réussite une fois le contrat signé est de 70%, ce qui est stable : quand un secteur a besoin de 5 postes il faut recruter 7 personnes.

La campagne a permis de recueillir 412 CV. Ce taux est identique aux autres années, beaucoup de candidats se désistent en cours de procédure. Les actions étaient les suivantes :

- mercredi 25/09, Stade des Alpes, journée de recrutement Talents+ (réservé aux candidats avec reconnaissance RQTH)
- jeudi 26/09, événement "CDI sans permis à 18 ans" à l'ADPA, promotion de la flotte Aixam sans permis B ;
- vendredi 27/09, Matinée Job Dating à la Maison pour l'emploi du Canton de St Egrève
- vendredi 4/10, Forum emploi de Chapareillan, avec exposition de matériel médical et activités de prévention et témoignages d'AD « ambassadrices métiers » ;
- mardi 8/10, action à La Mure avec Pôle emploi, avec présentation du métier par casques virtuels
- jeudi 10/10, Forum Emploi La Métro + Pôle emploi, à Pont de Claix avec exposition des matériels de l'aide et du soin ;
- jeudi 17/10, Journée Portes ouvertes Mission locale de Grenoble ;
- vendredi 18/10, événement emploi/mobilité à Pôle emploi Saint Martin d'Hères, avec formations-flash d'un Infirmier coordinateur au déplacement d'une personne, d'un lit médicalisé installé au sein de Pôle emploi, jusqu'au fauteuil roulant.

Toutes ces actions permettent à l'ADPA de recruter au fil de l'eau le personnel nécessaire à la stabilité de son activité, mais l'énergie consacrée au recrutement s'intensifie d'une année sur

l'autre, et le sous-effectif récurrent est estimé à au moins 15%, entre les postes non couverts et les demandes de prises en charge non satisfaites.

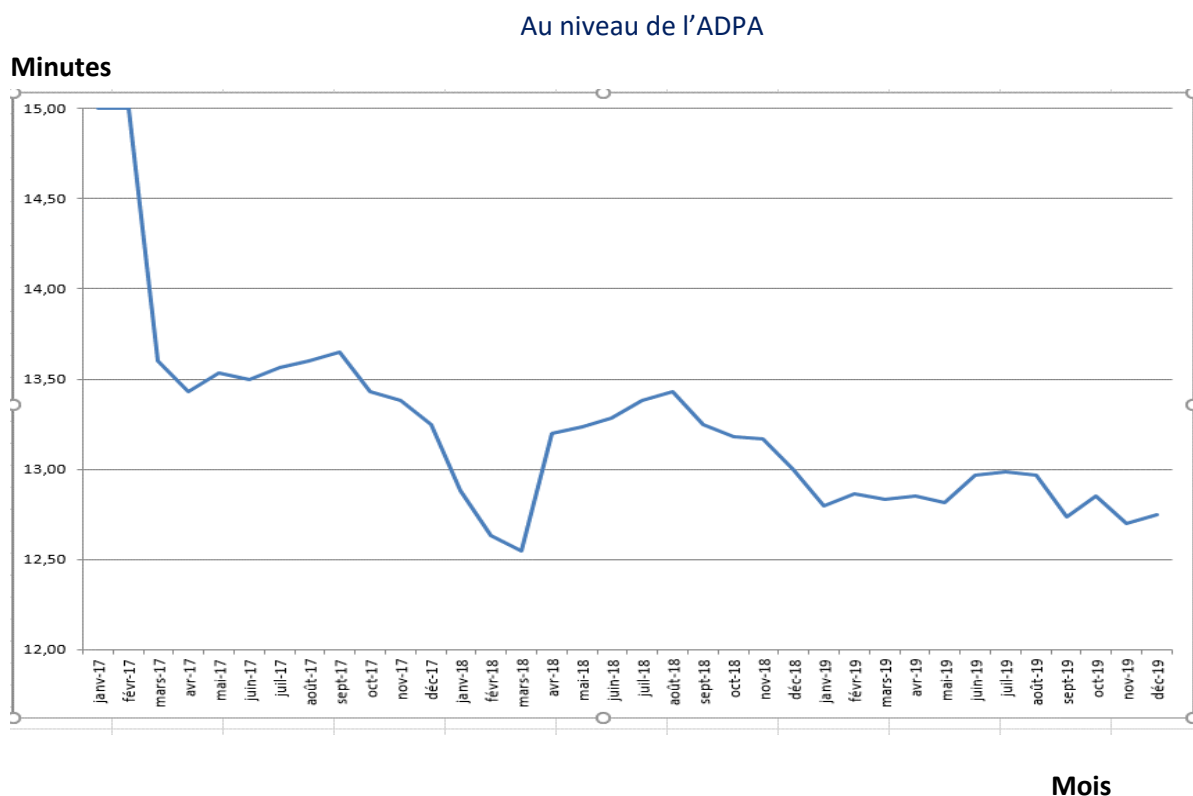
## UNE RECHERCHE CONSTANTE D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DES ACTIONS DE PREVENTION

⇒ Poursuite en 2019 de la mission d'optimisation de la planification

L'ADPA a créé une nouvelle fonction d'appui aux secteurs en 2017, par mobilité interne, avec l'audit et l'optimisation de la planification des interventions à domicile, afin de :

- Optimiser les déplacements des intervenants dans leur journée
- Assurer une répartition équitable des territoires et temps de parcours
- Offrir et garantir aux usagers la régularité des interventions et un nombre plus limité d'intervenants.
- Améliorer les conditions de travail en réduisant les temps de déplacement entre deux usagers.

Les résultats sont probants au regard de la courbe de suivi des temps d'intervacations :



Les secteurs ayant bénéficié de cette intervention en 2019 sont : Porte Belledonne, Libération et Drac. Sur chacun de ces secteurs l'impact a été très favorable (périodes en jaune dans les tableaux ci-dessous) et les secteurs bénéficiaires en 2017/2018 ont eux aussi continué sur la bonne voie. (Violet dans le tableau)

	St Egrève	Meylan	Pont de Claix	Matheysine	Drac	Grési Belledonne	Echirolles
Janv-17	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00
Janv-19	11,30	13,68	12,67	13,97	12,80	13,28	13,83
Févr-19	11,08	13,73	12,75	13,88	13,28	13,13	13,42
Mars-19	11,22	13,43	12,88	13,62	13,52	12,65	13,48
Avr-19	11,33	13,37	13,20	13,85	13,47	12,33	13,43
Mai-19	11,60	13,42	13,20	13,98	13,38	12,07	13,68
Juin-19	12,03	13,27	13,70	14,38	13,40	12,12	13,58
Juil-19	12,00	12,52	13,80	14,18	13,60	12,47	13,40
Août-19	12,25	13,15	13,55	14,20	13,67	12,42	13,92
Sept-19	11,80	14,15	13,32	13,65	13,47	12,10	13,73
Oct-19	11,78	13,33	13,72	13,43	13,47	12,35	14,00
Nov-19	11,33	13,98	13,93	14,43	13,60	12,40	13,78
Déc-19	11,28	13,45	13,50	14,25	13,60	11,98	13,90

	St Egrève	Meylan	Pont de Claix	Matheysine	Drac	Gresi Belledonne	Echirolles
12/2019 vs 12/2018	-1,02%	-0,62%	5,88%	3,14%	4,75%	-12,64%	-0,60%

	Porte Belledonne	Gresinord	Vizille	Bastille	Libération	Perrot	Berriat /Baja	SMH
Janv-17	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00
Janv-19	12,83	11,30	12,88	12,42	14,93	12,43	12,27	13,40
Févr-19	13,08	11,05	12,90	12,68	15,22	12,28	12,58	14,00
Mars-19	12,23	10,70	13,53	12,75	14,65	12,55	13,05	14,15
Avr-19	12,63	11,23	12,90	12,53	14,43	12,20	13,07	14,55
Mai-19	12,42	10,62	12,25	12,83	14,53	12,88	12,82	13,43
Juin-19	12,90	11,25	12,50	13,03	13,83	12,23	13,50	14,07
Juil-19	12,43	11,08	12,90	13,52	13,27	12,63	13,48	13,82
Août-19	11,87	11,22	13,03	13,45	12,33	12,87	13,43	14,70
Sept-19	12,62	11,25	12,15	13,03	12,72	12,45	12,68	14,12
Oct-19	12,50	11,27	12,65	12,95	12,65	12,40	13,33	14,87
Nov-19	12,35	11,03	12,38	12,67	11,98	12,10	12,73	13,00
Déc-19	12,18	11,38	12,30	12,98	11,97	12,75	12,75	13,45

	Porte Belledonne	Gresinord	Vizille	Bastille	Libération	Perrot	Berriat /Baja	SMDH
12/2019 vs 12/2018	-2,27%	0,29%	-4,40%	3,18%	-21,44%	0,26%	-4,97%	-0,62%



⇒ Une lutte contre l'absentéisme

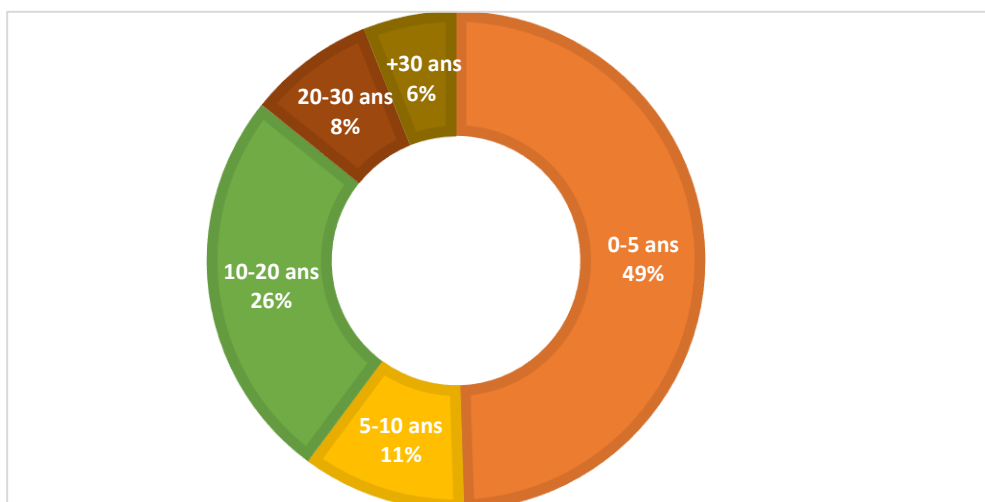
Années	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre d'heures d'absences annuelles	174 705	164 683	164 564,23	154 212,55	160 630.82	151 056,55
Taux d'absentéisme	nc	nc	16,00%	15,00%	16,37%	15,17%

La question de l'absence des salariés est un enjeu prioritaire pour l'ADPA car la problématique du remplacement des personnels absents revêt une grande importance lorsque les missions sont opérationnelles pour assurer et garantir la continuité des interventions.

⇒ La fidélisation du personnel

Tout en attirant de nouveaux salariés par un recrutement dynamique, l'ADPA sait fidéliser les salariés **40% ont plus de 10 ans d'ancienneté.**

Ancienneté à l'ADPA	Nb de salariés
0-5 ans	344
5-10 ans	74
10-20 ans	178
20-30 ans	57
+30 ans	42
	695



C'est un honneur pour l'ADPA de saluer, chaque année, la longévité des parcours des salariés à l'ADPA à l'occasion de la remise des médailles du travail. Et nous pouvons constater au travers des chiffres, que chaque année le nombre de salarié concernés augmente.

	Grand Or (40 ans)	Or (35 ans)	Vermeil (30 ans)	Argent (20 ans)
2013		0	7	12
2014		1	4	6
2015		-	3	7
2016		3	4	7
2017		3	5	14
2018		3	8	14
2019	1	5	7	14

## LE BAROMETRE SOCIAL 2019

Pour la première fois, l'ADPA, en lien avec le CHSCT, organise une large consultation de ses salariés, par un baromètre social qui, s'il est une première, se veut reconductible les années suivantes afin de mieux comprendre les avis et les besoins de tous.

Les résultats sont présentées page suivante.



## LE BAROMETRE SOCIAL 2019 ADPA

Une coopération réussie avec le CHSCT

**Résultats : 670 questionnaires envoyés  
305 réponses reçues et traitées**

Vous avez répondu, au 1<sup>er</sup> semestre 2019, à 39 questions pour donner votre avis sur 6 grandes thématiques. Les principaux résultats et les actions mises en œuvre avec le CHSCT sont présentés dans ce document.



**Résultats positifs**  
**Satisfaction**

- Organisation et cadre de travail : 71 %
- Relations hiérarchiques et ambiance de travail : 72 %
- Ethique et empreinte : 71 %



**Résultats mitigés**  
**Satisfaction insuffisante**

- Métier et prévention des risques : 65 %
- Mon développement au sein de l'association et de mon service : 63 %



**Résultats négatifs**  
**Insatisfaction**

- Information, participation et communication : 57 %



A l'issue de l'analyse du baromètre, 2 actions vont être mises en place :

- Salariés de 55 ans et + : « Piloter sa vie professionnelle ». Une action qui démarrera au 1<sup>er</sup> trimestre 2020
- Des ateliers pour les salariés ayant entre 4 et 7 ans d'activité au sein de l'ADPA qui démarreront au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2020

*A noter : Les informations parviennent aux salariés à 70 % par leur responsable hiérarchique, à 62 % lors des réunions d'équipe ou de services et à 58 % par Le Mag'ADPA.*

## L'avis des salariés qui ont répondu



<b>Thème 1 – Organisation et cadre de travail</b> 😊	
Je considère que le métier que j'occupe est en adéquation avec mes compétences	85 %
Mon service gère efficacement les absences programmées de personnel	79 %
Les conditions de sécurité et d'hygiène sont-elles satisfaisantes ?	72 %
Mon service gère efficacement la charge de travail	64 %
J'ai le sentiment de disposer des moyens suffisants pour accomplir ma mission de manière satisfaisante	64 %
L'organisation du travail est adaptée à la prise en charge des clients/des patients	64 %

<b>Thème 2 – Relations hiérarchiques et ambiance de travail</b> 😊	
Mon niveau d'autonomie est-il satisfaisant	93 %
Je peux exprimer mon esprit d'initiative et mes talents	86 %
J'ai la possibilité de m'exprimer librement	82 %
Mon responsable hiérarchique est à l'écoute de mes propositions	77 %
Mon responsable hiérarchique prend en compte le mieux possible la conciliation vie professionnelle/vie personnelle	75 %
Je reçois de la considération de la part de mon responsable hiérarchique	73 %
L'ambiance au travail est-elle satisfaisante	70 %
Ressentez-vous les valeurs affichées de l'association	61 %
Mon niveau de bien-être au travail est plutôt satisfaisant à très satisfaisant	62 %
Avez-vous eu l'occasion de fêter les réussites (obtention V.A.E., stagiaire embauché, évolution professionnelle, etc.) individuelles ou collectives	33 %

<b>Thème 3 - Mon développement au sein de l'association et de mon service</b> 😊	
Je suis acteur de mon parcours professionnel	86 %
Je suis suffisamment formé pour exercer mon métier	72 %
Je me sens motivé par mon travail	71 %
L'intégration des nouveaux collaborateurs est-elle satisfaisante dans mon service ?	70 %
Je suis satisfait des formations proposées par mon responsable hiérarchique	64 %
Durant l'année, j'ai eu l'opportunité d'apprendre à me développer personnellement et professionnellement	62 %
Comment évaluez-vous l'adéquation entre votre métier, vos compétences et votre rémunération globale ?	16 %

<b>Thème 4 - Information, participation et communication</b> 😞	
Je suis informé des orientations et projets de mon service	64 %
Les informations que je reçois me permettent de savoir ce qu'il se passe dans l'association	62 %
J'ai une vision claire de l'avancée des chantiers d'avenir pour l'ADPA	43 %

<b>Thème 5 - Ethique et empreinte</b> 😊	
Estimez-vous que votre service est respectueux de la déontologie ?	85 %
Estimez-vous que l'association applique des règles d'éthique ?	81 %
Estimez-vous que l'association s'engage dans la protection de l'environnement	45 %

<b>Thème 6 - Métiers et prévention des risques</b> 😊	
L'exercice de mon métier a-t-il un impact sur ma santé ?	90 %
Suis-je suffisamment informé des actions de prévention des risques professionnels ?	64 %
L'ADPA prend-t-elle en compte suffisamment la prévention des risques professionnels ?	63 %
La coordination entre les équipes est-elle satisfaisante ?	59 %
Connaissez-vous une action de prévention des risques professionnels mise en œuvre par l'ADPA	64 %
L'ADPA prend-t-elle en compte la santé au travail	56 %

A la suite du baromètre social des actions ont été envisagées, à déployer en 2020, envers deux publics principaux :

- \* les +55 ans
- \* les salariés entre 4 et 7 ans d'ancienneté

## UN EMPLOYEUR ENGAGÉ DANS LE DIALOGUE SOCIAL

⇒ Le 14 février 2019 : Signature d'un accord relatif à la prévention de la pénibilité au travail

- Mise en place de l'aménagement pour le jour de la rentrée scolaire
- Mise en place du livret d'accompagnement maternité / paternité

⇒ Temps fort 2019 : les élections du CSE (Comité Social Economique)

### 1° tour le 14 novembre 2019

1° collège (grille A -B-C) : 544 inscrits / taux de participation : 25.74 %

2° collège (grille D- E- F-G-H-I) : 81 inscrits / taux de participation : 66.67% - Quorum atteint

### 2° tour le 28 novembre 2019

1° collège (grille A -B-C) : 544 inscrits / taux de participation : 27.99 %

→ A l'issue des élections :

- **3** syndicats représentatifs ont désigné un Délégué Syndical :
- **14** membres titulaires et **11** membres suppléants élus



⇒ Réunions avec les représentants du personnel

Avant les élections :

- **15 réunions CE** (Comité d'Entreprise)
- **10 réunions CHSCT** (Comité d'Hygiène santé Conditions de Travail)
- **17 réunions DP** (Délégués du Personnel)

Après les élections :

- **1 réunion CSE**

# LA MIGRATION INFORMATIQUE AU GIES

## L'EVOLUTION DE L'INFORMATIQUE AU PROFIT DU DEVELOPPEMENT

Présentée lors du Conseil d'Administration du 17 septembre 2019, la migration de l'intégralité du système informatique a été validée à l'unanimité des membres présents ou représentés.

Il ne s'agit pas d'un simple changement d'éditeur de logiciels, mais d'intégrer un groupement d'intérêt économique, le GIES, créé pour mutualiser et offrir un système d'information complet aux plus grandes structures françaises développant notamment des activités d'Aide à domicile.

La directrice générale, accompagnée de la secrétaire du Bureau de l'ADPA et du directeur du développement et de l'innovation ont été reçus par les présidents des autres structures adhérentes afin de présenter l'ADPA, sa situation et ses perspectives.

L'ADPA a vu sa candidature acceptée, notamment sur sa capacité d'innovation et rejoint ainsi les 12 structures adhérentes du GIES.



Une première réunion de lancement du projet réunit au mois d'octobre 2019, des membres du Bureau de l'ADPA, la direction, les responsables de secteur, les coordinateurs de soins et les responsables de service.

Une première étape de traitement des données de l'ADPA se fait jusqu'au mois de décembre 2019 pour les basculer ensuite sur le nouveau logiciel ATENA.

Des premières réunions de découverte et d'appropriation du logiciel sont organisées et le calendrier des étapes suivantes se fait sur un mode projet.

Cette migration informatique entraîne un changement d'application de télégestion mobile et du logiciel de comptabilité. L'interfaçage avec la plate-forme de facturation du Département de l'Isère est aussi à organiser.


L'intérêt principal du nouvel outil informatique est qu'il permet de réunir l'ensemble des données des différents services de l'ADPA, avec des niveaux d'habilitation et permet de développer des outils facilitateurs de gestion complémentaires qui n'existait pas jusqu'alors au sein de l'ADPA.

Par cette migration informatique, l'ADPA passe en mode 2.0., avec un outil permettant de gérer les SPASAD intégrés et d'accompagner les objectifs de développement et de diversification.

# LES MUTUALISATIONS ET LE DEVELOPPEMENT

## Suivi des mutualisations et développement en cours

Le tableau ci-dessous présente les dossiers déjà existants en 2019 et font état de leur situation actuelle.

Actions	Modalités	Situations en 2019
RGPD ADPA	Mutualisation au sein d'UNA Isère	Cette mutualisation se poursuit en 2019
Gestion de la paye de 250 salariés par l'ADPA	Mutualisation de la paye de l'ADPA Nord Isère en 2018	Cette mutualisation se poursuit en 2019
Intégration de 3 salariés au sein des effectifs de l'ADPA	Fusion-Absorption en 2019 de l'AADPA de Livet et Gavet	Intégration finalisée au sein du secteur ADPA du Pays Vizillois
Intervention week-end et jours fériés en aide à domicile pour le SAAD du CCAS de Saint Martin d'Hères	Convention pour la prestation du service	Intégration au sein du secteur ADPA de Saint Martin d'Hères
Intégration de l'activité de téléassistance et d'aides techniques à domicile	Fusion-Absorption en 2019 de l'association Sud Isère Téléalarme 	Intégration des 3 salariés au siège de l'ADPA



# LA CREATION D'UNE FILIALE DE L'ADPA

## LES EVENEMENTS MARQUANTS 2019

### ⇒ Entre Sud Isère Téléalarme et l'ADPA

Les étapes décrites ci-dessous présentent celles qui ont présidé à la création de la filiale de l'ADPA, FILIADPA.

En 2018, la présidente de l'ADPA est sollicitée par la présidente de Sud isère Téléalarme pour savoir si l'ADPA était intéressée à reprendre cette activité.

L'équipe de Sud Isère est composée de trois personnes.

Le modèle de gestion doit évoluer car la téléassistance à domicile et la gestion d'appels malades en établissement repose sur un partenariat avec la CCIAG (Compagnie de Chauffage de l'Agglomération Grenobloise) qui ne peut plus perdurer.

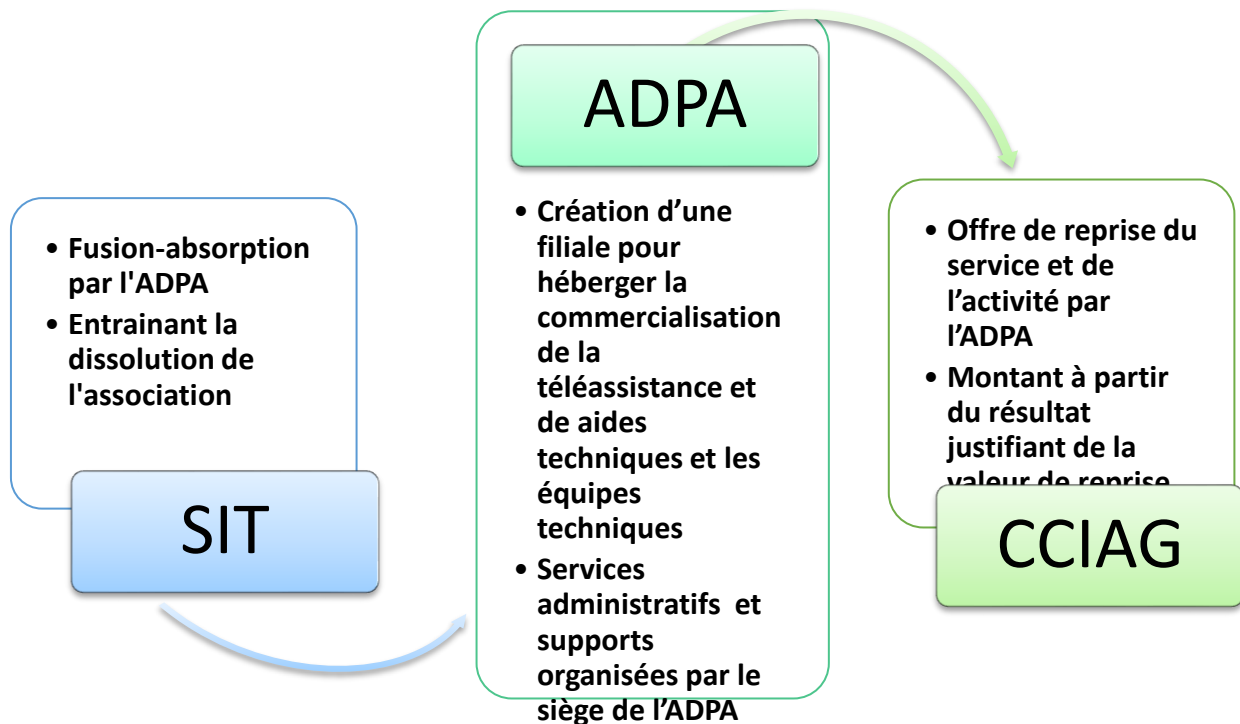
Un mandat de gestion est signé entre l'ADPA et Sud Isère Téléalarme avec la mise en place d'un comité de gestion et de suivi, composé des présidentes, de 2 administratrices et de directeurs de chaque structure.

Cette situation aboutit à la fusion-absorption de Sud Isère Téléalarme par l'ADPA, après la tenue des assemblées générales exceptionnelles du 30 septembre et du 2 octobre 2019.

### ⇒ Entre CCIAG (Compagnie de Chauffage Intercommunal de Grenobloise) et l'ADPA

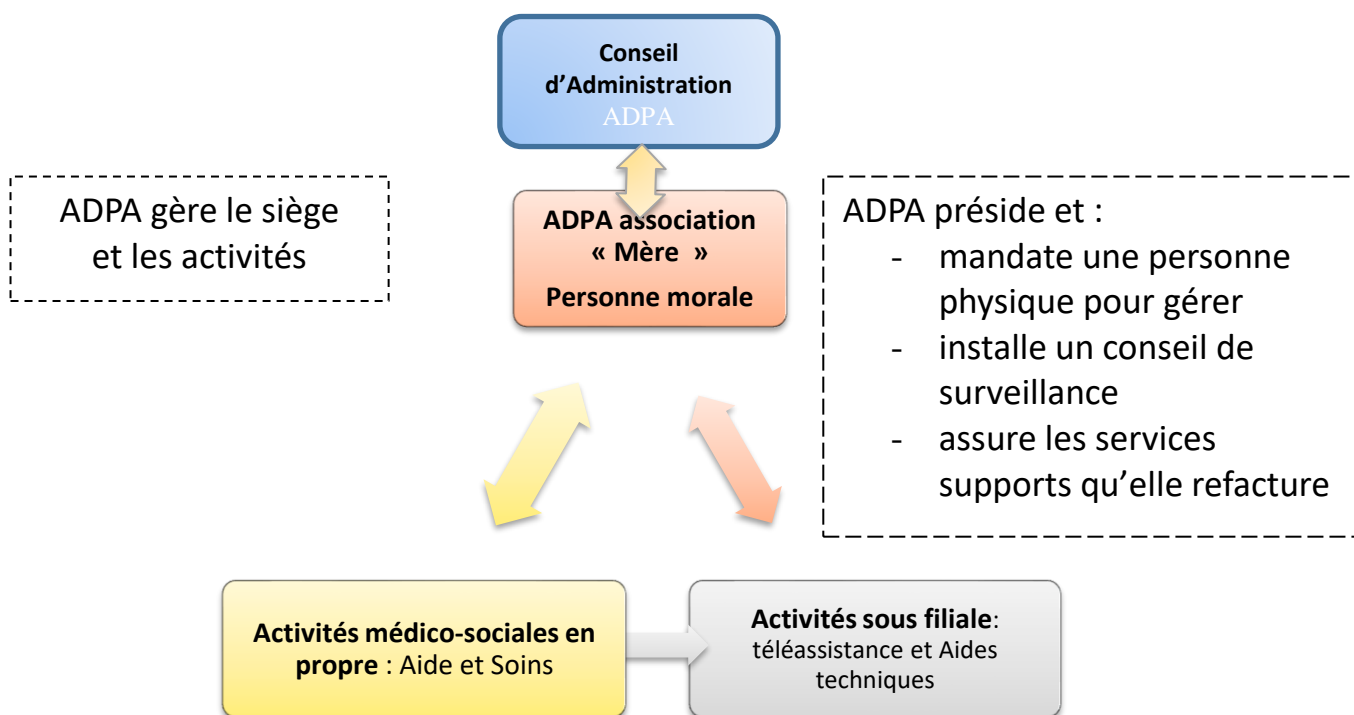
En parallèle, l'ADPA engage des démarches avec la CCIAG afin de faire une offre d'achat du service technique spécifiquement dédié à ces activités. Les négociations aboutissent à une offre acceptée par le Conseil d'Administration de la CCIAG en octobre 2019 et signée le 23 décembre 2019.

L'offre concerne principalement l'intégration des salariés du service, les stocks et le matériel de travail.



## LA CREATION D'UNE FILIALE

⇒ Schéma du processus engagé



La filiale de l'ADPA est créée le 1<sup>er</sup> janvier 2020, sous la forme d'une Société par Actions Simplifiée (SAS) au capital de 70 000 €.

Il convient de préciser que le choix de créer une filiale est lié au fait que l'association SIT absorbée est assujettie à la TVA, ce qui n'est pas le cas de l'ADPA, gestionnaire de services médico-sociaux, au sein d'un régime d'autorisation. Cela permet de segmenter complètement ces nouvelles activités de téléassistance et d'aides techniques qui entre dans le secteur lucratif.

## LES PERSPECTIVES

Cette offre se déclinera sous la marque :



En effet, il paraît pertinent de conserver cette dénomination largement connue et appréciée en Isère

L'ADPA, à travers ce projet, pourra inclure une offre de téléassistance parmi les services déjà proposés, s'appuyant sur des compétences établies, y compris sur de nouveaux secteurs géographiques.

Cela permettra de :

- Renforcer l'offre de service en couplant solutions d'aide humaine et d'aides techniques, dans une dimension de prévention de la perte d'autonomie ;
- Déployer des services complémentaires afin de mieux sécuriser le parcours de santé et de vie à domicile, 24h/24 des bénéficiaires
- Apporter de l'innovation sociale et technologique pour une meilleure prise en charge de l'autonomie des personnes âgées en situation de handicap, malades ou isolées.

De plus dans le contexte de pénurie de main d'œuvre et d'utilisateurs souvent éloignés de leur famille, les aides techniques compètent utilement le champ de la prévention et de la sécurité des personnes à leur domicile.





Accompagner à Domicile  
pour Préserver l'Autonomie

7, rue du Tour de l'Eau  
CS 60123  
38403 Saint Martin d'Hères

04 76 40 05 58

[accueil@adpa38.fr](mailto:accueil@adpa38.fr)

<http://www.adpa38.fr>

