



# RAPPORT D'ACTIVITE

## DIRECTEUR GENERAL

Mai 2024

**ALPYSIA**  
ZA Park Nord – Les Pléiades n°21  
Route de la Bouvarde  
74370 EPAGNY – METZ-TESSY  
Tel : 04 57 98 20 20  
contact@alpysia.org

[alpysia.org](https://alpysia.org)





Bonjour à toutes et tous,

Au-delà de la synthèse que je tente de vous en proposer, je vous encourage vivement à prendre connaissance des rapports d'activité des établissements et services de l'association, rédigés par leur directeur respectif, et que vous trouvez dès maintenant sur le site Internet.

Sans surprise, vous y percevrez, en dénominateur commun, la situation très préoccupante de raréfaction des candidatures et son impact au quotidien sur la qualité des prestations et des services rendus aux familles et aux usagers.

Dans ce contexte frustrant, je félicite l'ensemble des équipes de directions et d'encadrement pour leur courage managérial et leur détermination à poursuivre un projet ambitieux au service des personnes accompagnées. Ils relèvent ce défi et peuvent légitimement être fiers de partager avec vous leurs réussites.

Elles s'appuient assurément aussi sur l'engagement des professionnels qui nous restent fidèles et continuent à mettre en œuvre les différents projets sur le terrain. Ils s'adaptent avec autant d'agilité que possible à ce contexte RH pour le moins... stimulant. Je sais les difficultés qu'ils rencontrent et je les remercie tous, sincèrement, de leur mobilisation positive.

Je vous parlerai ensuite du pilotage et des supports mis en place par le siège pour les établissements et services de Haute-Savoie et pour l'Association dans ses projets territoriaux.

### • **L'accompagnement des enfants et des adolescents**

Pour le Pôle Enseignement et Soins, l'année est marquée par la confirmation du lancement des travaux de reconstruction de Guillaume Belluard et la fermeture de l'internat de l'Envol, insalubre.

La réorganisation professionnelle opérée à la rentrée 2023, a produit des effets positifs pour les jeunes, les familles et les salariés, avec une organisation plus lisible et cohérente.

Le travail important sur la **communication alternative** et l'engagement des équipes à soutenir **l'autodétermination des jeunes**, produisent des résultats significatifs sur la **participation et le développement des compétences d'autonomie**. Les équipes de professionnels ont su se saisir du Dossier Unique de l'Usager (Imago) pour structurer un accompagnement cohérent avec les objectifs du Projet Personnalisé. Dans le contexte de turnover persistant, qui semble devenir durable, cette structuration améliore sérieusement les chances que les fondamentaux de l'accompagnement de chacun soient respectés.

L'établissement éducatif poursuit son travail d'ouverture sur les établissements scolaires, qui fait partie de la marque « Belluard/Adimc » depuis tant d'années !

- Partenariat avec le lycée Tom Morel pour les élèves se préparant un avenir professionnel,
- internat mutualisé au lycée Charles Baudelaire,
- classes externalisées au collège Beauregard, à l'école du Vallon et à celle de Bonneville.

Les premiers contacts d'un partenariat avec l'IMP Ninon Vallin à Grenoble, géré par la Mutuelle de France en Isère, laissent augurer de riches partages d'expériences voire d'expertises.

A Belluard, une équipe médicale structurée et de qualité s'est mise en place en 2023 avec les Docteurs Merlot, Levrat et Lindt. Elles tracent les contours d'un travail d'ampleur visant à aligner les pratiques soignantes sur les standards proposés par la Haute Autorité de Santé. Elles accompagnent les équipes sur les voies de l'innovation en santé et contribuent à confirmer notre leadership territorial, ressource pour la Paralysie Cérébrale et le Polyhandicap.



Grâce à nos efforts de création de places dans les établissements pour adultes, fort bien soutenus par le Conseil Départemental, de nombreux jeunes ont quitté l'établissement en 2023 où vont le quitter courant 2024. Ces mouvements sont encourageants mais le renouvellement par de jeunes entrants dans un établissement et une organisation très perturbée par les travaux, sera un exercice bien délicat. Pour les 30 mois, deux ans et demi (!), de travaux qui viennent de débiter, il va falloir composer sur le site avec le bruit et la poussière, les contraintes de sécurité du chantier et le confinement (encore !) dans des locaux peu adaptés, de transition.

Le jeu en vaut la chandelle et c'est ce qu'ont bien compris l'Agence Régionale de Santé, le Conseil Départemental de la Haute-Savoie et la Mairie d'Annecy dont les engagements respectifs, attentifs et bienveillants, nous ont permis, après tant d'années d'incertitude, de démarrer le chantier. Nous les remercions sincèrement de leur soutien. RV en 2026 pour l'inauguration !

- **L'accompagnement à domicile**

Le pôle, qui comprend les deux SESSAD, le SAVS et Epicentre, s'est enrichi depuis mars 2024 d'un nouveau dispositif. En effet, en lien avec l'évolution des politiques de l'autonomie, Alpysia a candidaté au pilotage d'un service d'accompagnement à la périnatalité et à la parentalité des personnes handicapées (SAPPH) pour l'ensemble de l'arc alpin. Grâce au travail de qualité mené par Raymond Mendy, directeur adjoint, sous la direction d'Élisabeth Houot, directrice, dans des délais plus que contraints, notre projet a été retenu par l'Agence Régionale de Santé. Ce nouveau dispositif, qui prendra le nom générique de Cap Parents, accueille dès à présent ses nouveaux bénéficiaires. C'est l'occasion pour Alpysia d'être moteur dans un domaine, la parentalité des PSH, au sein duquel la faiblesse des accompagnements en place n'a d'égale que le retard idéologique pris par la société. C'est aussi l'occasion pour notre Association de se rendre présente et visible sur l'ensemble du territoire reconfiguré par la fusion. Le bureau de Cap Parents est situé à Chambéry (à l'INJS) mais l'équipe est mobile sur l'ensemble de l'Arc Alpin avec un accueil possible dans nos locaux de Belluard à Annecy ou à l'antenne de Grenoble (Saint-Martin-d'Hères).

Pour les SESSAD et le SAVS, l'engagement dans les travaux de Belluard a nécessité un déménagement temporaire. Nous avons eu la chance que la mairie d'Annecy nous propose un bail très adapté à nos besoins dans un lieu « historique », le château d'Aléry. Il s'agit d'une aventure, un peu extraordinaire, que les professionnels ont payé au prix de conditions d'installation peu favorables. Après bien des déboires et des semaines glaciales, nous avons réussi à rétablir un chauffage un peu plus confortable.

Les trois services poursuivent les objectifs de soutien à l'autonomie dans un cadre structuré d'accompagnement de projets personnalisés. Les SESSAD bénéficient d'une coordination médicale par le Docteur Maugras et d'une équipe mixte, soignante éducative, constituée de professionnels expérimentés, à même de relever les défis de la démarche inclusive et de l'application des recommandations de la Haute Autorité de Santé.

L'utilisation d'un outil commun, la grille d'évaluation VINELAND, engage les professionnels des trois services vers un travail pointu, très individualisé, permettant de conforter la participation et le pouvoir d'agir des jeunes et des adultes accompagnés. La mise en œuvre de la Coordination de Parcours, dans le Pôle Accompagnement à Domicile (comme dans le Pôle Enseignement et Soins), permet aux établissements et services d'expérimenter des pratiques de terrain innovantes, avec des professionnels de plus en plus impliqués comme des facilitateurs de participation sociale.



Le dispositif Epicentre, lui, s'est rapproché physiquement au sein de l'hôpital d'Annecy du service des consultations dédiées au handicap, Handiconsult. Ce rapprochement est intégré à une politique du CHANGE de création d'une Plate-Forme Accessibilité à laquelle Epicentre est invité à participer. Nous nous réjouissons de cette dynamique favorable à un meilleur accès aux soins de tous nos bénéficiaires mais restons vigilants à conserver l'objectif prioritaire d'un dispositif ressource à visée d'accompagnement médico-social et de prévention des ruptures de parcours. Epicentre travaille, entre autre, au pilotage d'une communauté de pratique (COP) en épilepsie pour le territoire de la Haute-Savoie et poursuit l'accompagnement de la montée en compétence des professionnels du département au sujet de l'épilepsie. L'équipe reconduit les consultations partenariales « épilepsie et travail » et accompagne l'Education Nationale pour favoriser l'élaboration de projets d'accueil scolaire des jeunes épileptiques. C'est un dispositif reconnu et apprécié, cité par la Haute autorité de santé, pour son impact positif sur la vie sociale des personnes qui vivent avec une épilepsie sévère.

- **L'accompagnement par le travail et l'hébergement des travailleurs**

Pour l'ESAT ADN, 2023 a été une année riche, notamment marquée par d'importantes modifications du cadre législatif visant à faciliter l'intégration des travailleurs qui le souhaitent dans le milieu ordinaire, à renforcer leurs droits et leur pouvoir d'agir. Cependant, l'ESAT est également attentif à poursuivre un accompagnement très personnalisé pour les travailleurs les plus en difficulté, que ce soit pour des raisons de santé physique ou psychique. L'activité de travail a été soutenue ce qui permet à l'entreprise ESAT de dégager un bénéfice. Je remercie tous les travailleurs et leurs encadrants pour ce succès.

Cette situation de bonne santé permet d'envisager le déménagement des locaux d'Annecy pour offrir un cadre mieux adapté aux travailleurs et pouvoir envisager d'aborder de nouveaux clients. Nous pourrions très rapidement confirmer aux travailleurs comme à leurs familles le démarrage de ce projet de construction avec l'objectif d'un transfert à l'été 26 dans de nouveaux locaux.

La mise en œuvre du plan de transformation des ESAT, favorisant l'accès au milieu ordinaire de travail, est une priorité. Jérôme Grether et son équipe multiplient les contacts avec les entreprises susceptibles d'accueillir les travailleurs qui vivent avec un handicap. Le développement de nouveaux marchés pour garantir une proposition d'activité enrichissante et stimulante occupe également une place importante dans le pilotage de l'établissement.

L'année 2023 été une année de tension au foyer d'hébergement en raison d'une adaptation difficile à l'évolution du marché du travail dans le secteur. Les horaires coupés et les nuits couchées dans les appartements rendent les remplacements de professionnels absents très aléatoires. Les personnes hébergées comme les professionnels souffrent de cette situation. Le travail de restructuration du foyer d'hébergement doit se poursuivre et aboutir à la mise en place d'une offre plus regroupée qui nous permettra de mieux gérer nos ressources et d'apporter de meilleures réponses aux résidents accompagnés sur les appartements à Annecy.

L'équipe de direction de l'établissement s'est également investie dans la préparation de l'accueil de résidents orientés en Foyer de Vie sur le site de Pers Jussy. Des travaux ont été menés en ce sens. La discussion avec le Conseil Départemental a été, encore une fois, féconde et Jérôme a reçu l'autorisation de transformer plusieurs places de Foyer d'Hébergement pour travailleurs en places de Foyer de Vie, répondant ainsi mieux aux listes d'attente respective des deux modes d'accueil.



- **L'accompagnement des adultes en hébergement et accueil de jour**

Le pôle constitué de l'Hérydan et du Goéland, renforcé de la présence de son nouveau directeur, Éric Lepage, doit faire face à des contraintes paradoxales. Tous les efforts qui ont été faits par les équipes pour tenter de résoudre les problématiques de recrutement ont, certes remarquablement fonctionné en limitant le recours à l'intérim. Mais les charges qui pèsent sur le fonctionnement des établissements d'hébergement permanent, qui subissent l'inflation, anéantissent le bénéfice de cette réussite sur le plan financier et provoquent un déficit structurel. Dans ces deux établissements, encore plus qu'ailleurs, une véritable prise en compte des effets de l'inflation dans la tarification est nécessaire pour garantir la qualité de l'accompagnement inscrite au projet associatif.

Malgré ce contexte, le travail initié par l'équipe de direction et l'accompagnement managérial à la co-construction avec les professionnels de terrain à l'Hérydan, a donné des résultats perceptibles pour les personnes accompagnées comme pour les professionnels. Ce travail sera poursuivi, étendu au Goéland et amplifié.

Éric et son équipe transforment la coexistence de deux établissements en une proposition mutualisée favorisant l'adaptation des prestations aux besoins des personnes hébergées ou accueillies en journée.

Ce travail de qualité et de diversité de propositions va être renforcé par l'ouverture de l'extension du Goéland dans le quartier des Toriolets. Ce « mini foyer » de neuf places axe son projet sur l'accompagnement de l'autonomie, la participation et l'autodétermination des habitants. Les difficultés de recrutement nous contraignent à repousser l'installation des bénéficiaires bien que la livraison du constructeur au bailleur social aurait pu nous permettre une installation avant l'été.

L'Évaluation qualité, conduite récemment par un organisme extérieur habilité, selon le référentiel de la Haute Autorité de Santé, a attribué aux deux établissements (comme à Epicentre) une note d'excellence. C'est une satisfaction et un encouragement pour tous les professionnels qui s'investissent avec un profond attachement à la qualité de vie et à la satisfaction des personnes accompagnées.

Pilote du dispositif « Alouette » en Ehpad, d'un accueil temporaire et d'un accueil de jour modulable sur les deux établissements, le pôle s'adresse aux femmes et hommes de tout âge. Il offre un véritable panel de solutions. Cette proposition diversifiée va s'enrichir, comme dit plus haut, de nouvelles places de Foyer de Vie à pers Jussy.

La mise en relation avec les établissements d'Oxance en Isère est un objectif qui devra permettre un enrichissement mutuel des équipes professionnelles et des options complémentaires de séjour de répit ou de rupture pour les personnes accompagnées.

- **L'accompagnement des établissements et services par le siège**

Dans le même contexte d'assemblée générale, l'an dernier, j'avais présenté la modélisation de l'organisation de la gestion des établissements et services grâce à l'identification de trois catégories de processus : les processus managériaux et de pilotage porté par tout le CODIR, les processus supports portés par les équipes du siège et le processus central d'accompagnement des jeunes, des femmes et des hommes accompagnés. Les deux premiers servant le troisième.

Avec l'arrivée d'Éric Lepage à la direction du Pôle Hébergement et Accueil de jour et celle de Fausta Di Battista, à la direction des Ressources Humaines, comme avec les autres directions et toute l'équipe du siège, nous poursuivons l'ajustement de cette approche.



**La démarche qualité de l'Association**, pilotée avec efficacité et pugnacité par Aurélie Daudon que je félicite, s'est déclinée en appui aux établissements et services par :

- ✓ Un soutien et une harmonisation de l'écriture des projets d'établissements ;
- ✓ La supervision du recueil des événements indésirables et des réclamations et du traitement qui en fait ;
- ✓ L'accompagnement du Goéland, de l'Hérydan et d'Epicentre pour l'évaluation externe selon les critères de la Haute Autorité de Santé ;
- ✓ La concaténation de l'ensemble des plans d'action (CPOM, Projet Associatifs, projets de ESMS etc.) au sein d'un plan global d'amélioration de la qualité des services rendus ;
- ✓ L'enrichissement progressif du manuel des procédures ;
- ✓ La gestion des outils informatiques communs de l'accompagnement, dossier unique, Ageval, arborescence informatique, GED ;
- ✓ De la veille et du conseil auprès des directions sur l'exercice du droit des usagers ;
- ✓ Le contrôle de la cohérence et du respect des différents projets et charte en usage dans l'Association.

Au sein du même **Service Qualité et Prévention**, Michel Volle, responsable sécurité et environnement, pilote la mise en place d'une organisation mutualisée des services techniques, veillant à la sécurité, à l'entretien, à l'hygiène des ESMS et des moyens mis à leur disposition. Il supervise la gestion du parc automobile avec l'aide de Frédérique Streiff en partenariat étroit avec la société Synergihp. C'est un chantier d'envergure et la perspective de poursuivre ce travail en accompagnant les différentes mutations des cadres bâtis est un challenge particulièrement complexe pour les deux années à venir. Je le remercie de son engagement.

**Le service administratif et financier**, bien installé autour de Franck Thiry son Directeur, force l'admiration de tous et rassure par son niveau de performance. Il donne d'Alpysia une image de rigueur et de sérieux visiblement appréciée par nos organismes de contrôle et de tarification, ce qui joue très certainement un rôle positif dans la bienvveillance avec laquelle nos budgets et nos demandes complémentaires sont examinées au sein du dialogue de gestion du CPOM. Néanmoins, la prise en compte trop partielle par les financeurs des impacts de l'inflation sur notre organisation et sur les surcoûts liés à la situation des ressources humaines, rendent l'exercice d'équilibre budgétaire très acrobatique. Combien de temps nos associations pourront-elle tenir au rythme de nos déficits successifs et comment pourrons-nous continuer à porter des projets innovants d'amélioration de l'offre, de pratiques vertueuses et inclusives, conforme à la commande sociale sans générer de capacité d'autofinancement ?

Dans ce contexte Franck et son équipe tirent plutôt bien leur épingle du jeu, au regard de ce que vivent nos associations amies dans le territoire ou au sein du réseau fédéral.

Cette performance nous a autorisé à présenter au Conseil d'Administration, malgré le contexte défavorable, un plan prévisionnel d'optimisation patrimoniale et qui permet d'anticiper l'impact de nos grandes décisions sur la solidité de l'Association.

Franck coordonne également l'action des assistantes du siège, Laurence, plus proche de l'association (AG, CA, Bureaux, communication externe, partenaires) et Laura plus impliquée dans la gestion administrative (assurances, informatique, gestion de dossiers et de la correspondance, communication interne organisationnelle). Elles ont, elles aussi, à faire face à des surcroûts de travail et à la multiplication d'obligations réglementaires de renseignements de bilan, d'enquêtes multiples particulièrement chronophages et malheureusement vraisemblablement insuffisamment utiles. Elles gardent le sourire et l'énergie qui caractérise leur engagement « historique » au sein de l'association.



La **direction des ressources humaines**, portée par Fausta Di Battista depuis le départ de Gérald Bourbotte, intervient, vous l'avez compris, dans un contexte particulièrement complexe. D'une manière générale, les salariés du secteur médico-social sont malmenés, au moins pour certains d'entre eux, par des rémunérations indécentes qui nuisent à l'attractivité de nos métiers. Entre les oubliés du Ségur, les tergiversations des syndicats employeurs et salariés et une nouvelle approche du travail chez les jeunes, force est de constater que les perspectives sont préoccupantes. Sur le terrain, cela se traduit par des impacts négatifs quotidiens pour la qualité de vie des personnes et des familles et une mise en tension inutile et contre-productive des professionnels.

La réaction d'Alpysia se veut à la hauteur de ces difficultés et un plan de lutte propre à notre organisation a été initié par Gérald et enrichi par Fausta, son équipe et les équipes de directions. Il comprend :

- ✓ Une révision des approches managériales et de l'accompagnement individuel des salariés ;
- ✓ Une implication plus directe des professionnels dans l'accompagnement par la co-construction des projets ;
- ✓ L'adaptation aux nouveaux standards d'exercice professionnel ;
- ✓ La prise en considération de nouvelles attentes sociales, sociétale comme le développement durable, la compliance et la responsabilité sociale ;
- ✓ Un investissement dans l'alternance ;
- ✓ La création d'un organisme de formation agréé au sein duquel pourront intervenir nos salariés les plus expérimentés et un groupe de personnes en situation de handicap, formés avec l'aide de l'Académie des Experts d'Usage de Paralyse Cérébrale France. Alpysia formation est piloté à mi-temps par Nicolas Tognietaz qui a rejoint l'équipe du siège, fort de sa réussite au Master d'ingénierie de la formation et de son montage du dossier d'agrément « Qualiopi », couronnée de succès ;
- ✓ Un travail de gestion prévisionnelle des talents insistant sur la place des salariés expérimentés de l'Association dans l'accompagnement des jeunes professionnels ;
- ✓ Un plan ambitieux d'amélioration de la qualité de vie au travail, illustré par un accord collectif signé dans l'année avec les organisations représentatives des salariés.

Ces actions vont dans le bon sens et portent, relativement, leurs fruits. Nous devons continuer, être visibles, séduisants auprès des jeunes professionnels, impliqués dans la formation, actifs auprès de France Travail et des organismes pour l'emploi. Nous devons renforcer notre communication par la réalisation d'offres d'emploi plus sexy, de courts films présentant nos métiers et nos réussites.

L'enquête biennale comparative auprès des professionnels de l'association, dans les résultats sont intégralement reversés sur le site Internet nous donne tous les arguments pour affirmer que l'association reste encore attractive. Mais rien ne sera possible sans une prise de conscience de niveau national du péril dans lequel se trouvent nos associations de solidarités et leurs bénéficiaires si la démobilitation des salariés se poursuit.

La promesse par l'État d'un renforcement des contrôles dans un objectif d'amélioration de la bientraitance sonne comme la répétition perpétuelle d'une dangereuse politique de l'autruche. Il est nécessaire de poursuivre l'implication des forces vives de notre Association, avec la Fédération Paralyse Cérébrale France et les collectifs d'associations, dans tous les espaces de concertation pour dénoncer l'immobilisme coupable des décideurs dans cette crise que l'on ne peut plus ignorer. La mobilisation, votre mobilisation, va vraisemblablement devoir être plus bruyante.



- **Accompagnement de l'Association par le siège**

Au-delà de cette délégation de gestion confiée au siège et à sa direction générale, votre association a parfois besoin d'être soutenue administrativement pour mener à bien toutes les actions qui lui sont propres. Si l'animation des commissions permanentes est aujourd'hui bien portée par des administrateurs motivés, le volume des données à manipuler, la préparation de dossiers, les organisations logistiques des événements requièrent l'aide de professionnels. La force de notre organisation repose depuis toujours sur notre capacité à interagir, parents et professionnels, pour permettre de faire vivre, entre autres, la commission éthique, la commission sport et culture, la commission vacances, l'antenne Iséroise d'Alpysia et inventer ensemble de nouvelles formes de services pour les personnes et pour leurs familles. Le parrainage d'Atout Club par Alpysia nécessite également la mobilisation des services supports. Les investissements réalisés grâce à la recherche de fonds sont considérables et tout ce travail résulte de la complémentarité de l'action des bénévoles et de celle des professionnels. Avec joie et espérance, nous avons retrouvé dans l'animation et la participation à Glisse en Cœur un esprit de « corps » dont nous n'étions pas sûrs qu'il vivait encore.

Le dossier du moment c'est la communication. Les enjeux nous imposent un renforcement de nos compétences pour améliorer notre visibilité sur les réseaux sociaux, gérer notre site Internet, coordonner la parution de notre magazine, dynamiser nos recrutements et structurer notre recherche de fonds. Nous étudions actuellement comment réussir à faire face à ces impératifs. Devons-nous professionnaliser la fonction par une embauche, un partenariat expert ou une autre forme de mobilisation d'experts ? L'hypothèse de mutualiser une ressource extérieure avec d'autres acteurs du secteur pourrait bien être la piste à suivre. Il est en effet plus que jamais important de se montrer sous notre meilleur jour ! Mais ne nous y trompons pas, c'est un moyen et non un but en soi. Ce qui compte vraiment, vous le savez, c'est l'amélioration des conditions de vie des personnes et de leur entourage.

- **Conclusion**

Vous avez peut-être vécu ce trop long rapport comme un exercice pénible d'autosatisfaction. Vous auriez parfaitement raison, mais nous avons plus que jamais besoin de nous sentir fiers de ce que nous construisons ensemble.

Cela ne saurait cependant occulter tout ce qu'il reste à réaliser :

- ✓ Une transformation de l'offre qui prendrait résolument le virage inclusif ;
- ✓ Un fonctionnement de nos établissements et services en plate-forme de services pour le territoire et ses habitants ;
- ✓ La création d'un centre de ressources pour la Paralyse Cérébrale et le Polyhandicap dans l'Arc Alpin, accueillant, utile aux personnes comme aux familles, stimulant pour des pratiques professionnelles modernes, conformes aux recommandations scientifiques et aux attentes des personnes ;
- ✓ Inventorier et mesurer les réponses apportées aux personnes vivant avec une paralysie cérébrale ou un polyhandicap et à leurs familles dans l'ensemble de l'arc alpin afin de proposer une évolution de l'offre Alpysia complémentaire de l'existant, de l'offre de nos partenaires, en Savoie et en Isère mais aussi en Haute-Savoie ;
- ✓ Poursuivre le plan de responsabilité sociale et environnementale et l'attention portée à ce que vivent les professionnels, à leur qualité de vie mais aussi renforcer nos efforts de mesures et de réduction de nos impacts sur le vivant.
- ✓ Poursuivre le développement de partenariats ouverts auprès du plus grand nombre d'acteurs de la société civile en assurant la promotion du droit et de la place légitime des personnes qui vivent avec un handicap,





- ✓ Inventer les formes d'accompagnement de demain en insistant toujours sur l'autodétermination des personnes, la place entière de leur famille à leur côté et le besoin d'assistance des aidants.

Je terminerai en remerciant la présidente, l'association et vous tous de votre confiance. Je redis à toute l'équipe du siège et au comité de direction ma conscience sincère de la chance que j'ai d'être le chef de cette belle équipe ! Enfin je vous demande d'applaudir avec moi, chaleureusement, tous les professionnels qui défendent si bien les valeurs d'Alpysia.

Merci de votre attention.

Francois Revol, Directeur général