



# Rapport d'activité 2025

## Direction Générale

**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](mailto:contact@alpysia.org)

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





## Table des matières

1. CONTEXTE GENERAL.....	3
2. ELEMENTS CLES DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES.....	4
2.1. EAM L'Hérydan .....	4
2.1.1 Gestion des ressources humaines .....	4
2.1.2 Qualité de l'accompagnement.....	4
2.1.3 Eléments à souligner.....	5
2.2. EAM/EANM Goéland/Toriolets - Dispositif Alouette à l'EHPAD Bartavelle .....	5
2.2.1 Gestion des ressources humaines .....	5
2.2.2 Qualité de l'accompagnement.....	5
2.2.3 Gestion immobilière des infrastructures .....	6
2.2.4 Eléments à souligner.....	6
2.3. EANM Annecy et Pers-Jussy .....	6
2.3.1 Qualité de l'accompagnement.....	6
2.3.2 Gestion des ressources humaines .....	7
2.3.3 Gestion immobilière des infrastructures .....	7
2.3.4 Nombreuses activités culturelles et sportives.....	7
2.4. ESAT Annecy, Pers-Jussy et Ville-La-Grand .....	9
2.4.1 Gestion immobilière des infrastructures .....	9
2.4.2 Gestion des ressources humaines .....	9
2.4.3 Activité économique .....	9
2.4.4 Qualité de l'accompagnement.....	9
2.5 CEM / PHARE Guillaume Belluard.....	10
2.5.1 Gestion immobilière des infrastructures .....	10
2.5.2 Gestion des ressources humaines .....	10
2.5.3 Qualité de l'accompagnement.....	11
2.6 Pôle Accompagnement à Domicile.....	11
2.6.1 SESSAD - SESSAD Projet.....	12
2.6.2 SAVS/SAMSAH.....	13
2.6.3 CapParents .....	13
2.6.4 ERE 74.....	14
3. PRIORITES POUR 2026.....	16



# 1. CONTEXTE GENERAL

L'année 2025 a été marquée par une dynamique de transformation (places de EANM en EAM, places de SAVS en SAMSAH) et d'adaptation pour Alpysia, dans un contexte toujours marqué par des défis structurels et conjoncturels majeurs. Malgré les difficultés persistantes, notamment la crise des ressources humaines, ses répercussions financières et organisationnelles, l'association a su maintenir **un équilibre budgétaire fragile**, grâce à une gestion rigoureuse de notre DAF et à des efforts collectifs constants.

Les résultats financiers, bien que positifs, restent tributaires de dispositifs exceptionnels (Crédits Non Reconductibles entre autres) et ne reflètent donc pas pleinement les **contraintes et tensions récurrentes** auxquelles nos équipes ont été confrontées sur l'exercice :

- Des taux directeurs faibles voire nuls ne couvrant ni le Glissement vieillesse technicité ni l'inflation ou encore,
- La hausse des coûts liés à l'intérim, malgré une optimisation continue vers des solutions coopératives moins onéreuses,
- Et les surcoûts engendrés par les indispensables travaux de reconstruction et de modernisation de nos infrastructures.

Autant d'éléments qui ont pesés lourdement sur notre capacité à dégager des marges de manœuvre.

**Néanmoins, 2025 a aussi été une année de progrès significatifs :**

- Les évaluations HAS ont souligné la qualité de nos accompagnements et la pertinence de nos projets, avec des scores globalement très positifs pour la majorité de nos établissements et services.
- Les travaux engagés pour moderniser nos locaux, notamment la reconstruction de l'Institut Guillaume Belluard et la construction de nouveaux locaux pour l'ESAT, témoignent de notre engagement à offrir des conditions d'accueil et de travail toujours plus adaptées.
- Par ailleurs, la transformation de places en réponse aux besoins évolutifs de nos publics, comme la création de places médicalisées au Goéland ou encore la transformation de places de SAVS en SAMSAH, illustre notre capacité à innover et à nous adapter aux réalités du terrain et tout particulièrement à l'évolution des besoins des résidents que nous accompagnons.
- Le suivi des présences / absences des résidents dans le logiciel IMAGO (Dossier Unique de l'Usager). Le projet est initié ; il reste à l'éditeur du logiciel à finaliser le volet « facturation » à l'intention de nos financeurs. La démarche se construit avec une harmonisation au sein des établissements, grâce au soutien de la responsable « qualité-projet innovation » de l'association.



- La mise en œuvre des projets personnalisés sous la forme d'un modèle harmonisé en anticipant la tarification SERAFIN PH. Pour ce faire, un calendrier précis des projets personnalisés est tenu avec bien sûr une pleine association des résidents aux décisions qui les concernent.

Cependant, ces avancées ne doivent pas masquer les défis persistants, en particulier la pénurie de professionnels qualifiés qui reste un enjeu critique, avec des conséquences directes sur la qualité de nos prestations et le bien-être de nos usagers. Trop de postes restent à pourvoir. Les dispositions de la convention collective 66 révèlent un manque de compétitivité certain par rapport à une concurrence toute proche qui propose des rémunérations bien plus attractives.

## 2.ELEMENTS CLES DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES

**Revenons à présent dans la vie des établissements et services et voyons ci-après les éléments clés à souligner pour chacun d'entre eux pour l'année 2025.**

### 2.1. EAM L'Hérydan

#### 2.1.1 Gestion des ressources humaines

L'objectif de stabilisation des effectifs de l'équipe pluridisciplinaire a été atteint : **tous les postes en CDI sont pourvus** début 2026.

L'accueil de grande qualité des remplaçants ou intérimaires : grâce à la rigueur de l'équipe d'encadrement et à la protocolisation des interventions de ces professionnels et des pratiques de l'établissement, celui-ci est devenu attractif, identifié en tant que tel ce qui permet de fidéliser les professionnels non permanents.

#### 2.1.2 Qualité de l'accompagnement

La poursuite du travail sur les projets personnalisés en regards croisés avec une réelle pluridisciplinarité a permis d'améliorer la qualité de ces derniers.

Le développement de la communication interne avec le projet Familéo est venu renforcer les liens entre les résidents et leurs proches.

Une nouvelle dynamique dans l'organisation des activités sensorielles et sportives a pu être insufflée grâce à la pérennisation du poste d'éducatrice activités physiques adaptées, l'embauche d'une psychomotricienne en alternance et à l'investissement de l'ensemble des professionnels de l'établissement.



### 2.1.3 Éléments à souligner

Le **projet « Cinébus »** qui fusionne plusieurs orientations poursuivies par l'établissement : élargir l'offre de loisirs et des services proposés aux résidents, ouvrir l'établissement sur son territoire, mettre en place des partenariats venant faciliter les interactions des usagers hors de la vie institutionnelle.

Le dynamisme du **Conseil de la Vie Sociale** : cette instance constitue un marqueur fort de l'association des résidents au fonctionnement de l'établissement. Ce dynamisme a été récompensé par l'obtention d'un **prix** remis en juin dernier à Lyon : « **Mention spéciale ARS et France Asso Santé : Le CVS, une instance vivante** ». Plus que le prix reçu, il est important de signaler ici l'importance accordée à la parole des usagers au sein de l'établissement. Au-delà de leurs limitations, des supports de communication alternatives sont développés, venant soutenir la prise en compte des demandes des résidents.

## 2.2. EAM/EANM Goéland/Toriolets - Dispositif Alouette à l'EHPAD Bartavelle

### 2.2.1 Gestion des ressources humaines

Des **postes en CDI vacant** et un **recours à l'intérim important** pour pallier les manques de ressources. La hausse du recours à l'intérim s'explique par la nécessité de compenser les absences liées à la maladie, de sécuriser les plannings et de pallier les délais de recrutement. De plus, ce phénomène est accentué par les difficultés à pourvoir les postes d'aide-soignant et d'IDE de nuit créés dans le cadre de la médicalisation de 10 places.

### 2.2.2 Qualité de l'accompagnement

La **transformation de 10 places d'EANM en EAM** avec le lancement d'une nouvelle unité apportant un soutien paramédical et médical plus important aux personnes (pour la plupart avançant en âge) avec des besoins ou un rythme particulier a été actée avec les financeurs à compter du 01/09/2025.

La **sécurisation du circuit du médicament** et la **contractualisation avec une pharmacie de ville** sont désormais pleinement effectives via un dispositif de la Sté Oréus, complété par un robot de préparation à la pharmacie voisine de Poisy.

Le développement d'un **espace alternatif de retrait** et la mise en service d'une **table d'éveil sensoriel** (Tovertaffel) offrent de nouveaux outils précieux pour le développement des capacités cognitives des résidents.



### 2.2.3 Gestion immobilière des infrastructures

Le **remplacement et la mise aux normes des ascenseurs** ont été réalisés en totalité pendant l'été et au début d'automne. Il est toujours délicat de conduire des travaux sur les ascenseurs dans des établissements qui accompagnent des résidents à mobilité réduite, l'organisation des travaux a dû être adaptée en conséquence.

La remise en fonction de la balnéothérapie, outil très apprécié des résidents. Cet espace est également mutualisé avec le EAM de L'Hérydan.

### 2.2.4 Eléments à souligner

Le **dispositif Alouette** intégré au sein de l'EHPAD La Bartavelle accueille 13 résidents tous personnes handicapées vieillissantes (moyenne d'âge 60 ans). 6 jours sur 7 des professionnelles d'Alpsia se relayent au sein de cette unité de vie spécifique pour assurer une continuité de parcours à des ex-résidents de l'ADIMC 74 avec une réponse adaptée à leur besoins spécifiques. Un **séjour « sur mesure » pour 4 résidents** de ce dispositif a été organisé au printemps : ils sont partis en Ardèche avec un logement en mobil-home sécurisé. Ils ont découvert cette région riche en histoire et en saveurs. Il a fallu improviser, s'adapter, s'organiser... Quatre belles journées riches de rencontres et découvertes, permettant de vivre différemment tout en créant des souvenirs collectifs qui ressourcent.

A noter enfin l'important travail fournit par le **groupe de musique Touk Toukan** composé de résidents du Goéland et d'usagers du SAJ et par le professionnel qui les accompagne. Le groupe s'est brillamment produit à l'occasion des 60 ans de l'association.

Comme chaque année, les résidents ont pu bénéficier de **sorties ski** ou de sortie en **quadrix** organisées par les éducateurs activités physiques adaptées.

## 2.3. EANM Annecy et Pers-Jussy

### 2.3.1 Qualité de l'accompagnement

Une année marquée par la **prise en charge de situations individuelles particulièrement complexes** au sein du foyer d'hébergement (notamment addictions et syndrome Prader Willi). Grâce à une collaboration renforcée entre les équipes et les partenaires, les accompagnements sont adaptés aux difficultés spécifiques de chaque résident concerné.

Afin de sécuriser les pratiques, la préparation des piluliers a été externalisée et un **protocole de gestion du circuit du médicament** a été validé, garantissant une meilleure sécurité pour l'ensemble des résidents du foyer.



L'année s'est clôturée par **l'évaluation HAS**, qui vise à garantir un accompagnement de qualité, personnalisé et respectueux des besoins, souhaits et projets des personnes accompagnées. Les résultats, très positifs, témoignent de l'engagement et de la compétence des équipes dans l'accompagnement quotidien des résidents au foyer d'hébergement.

### 2.3.2 Gestion des ressources humaines

À Annecy, la situation des ressources humaines est restée fragile, en raison de plusieurs départs non compensés faute de candidatures. Cette pénurie a engendré d'importantes difficultés organisationnelles, nécessitant un recours accru à des remplaçants. Pour y remédier, l'adhésion de l'Association à l'agence d'intérim coopérative Nactim, en début d'année 2025, a facilité le recrutement en CDD et favorisé la conversion en CDI de nouveaux collaborateurs.

### 2.3.3 Gestion immobilière des infrastructures

Les **travaux de rénovation des immeubles** de Cran-Gevrier ont été finalisés, offrant aux résidents des conditions de vie significativement améliorées. À Annecy, les travaux de rénovation des appartements, lancés en début d'année, se sont déroulés avec beaucoup de difficultés. Face aux nombreuses alertes concernant des risques identifiés dans l'immeuble où se trouvent les **deux appartements de la rue Léandre Vaillat**, le Conseil d'Administration a validé le **déménagement des résidents** vers un lieu plus sécurisé. Après étude de plusieurs options, la direction a retenu le site de l'Envol, rue de la Poterie à Cran-Gevrier, en attendant l'ouverture d'un foyer collectif à Annecy. Cette décision, bien que difficile, a été prise dans l'intérêt des résidents, des familles et des professionnels, afin de garantir la sécurité de tous et d'offrir des conditions de vie optimales dans un quartier calme et bien équipé.

En juillet, le site de Pers-Jussy a été inspecté par la **commission consultative départementale de sécurité et d'accessibilité**, dans le cadre des visites quinquennales obligatoires. Cette évaluation a permis de réviser certains protocoles et de renouveler l'autorisation d'exploitation du site pour les cinq prochaines années.

### 2.3.4 Nombreuses activités culturelles et sportives

#### **A Annecy :**

L'année a été marquée par une grande diversité d'activités et de sorties, organisées selon les envies et les souhaits des résidents, qu'elles soient ponctuelles ou régulières.

En février, un groupe a découvert **l'exposition « Illusions, quand notre cerveau nous joue des tours »** à La Turbine.

En avril, les **Journées festives aux Teppes**, organisées par le collectif d'habitants des quartiers populaires et Musiquencouleurs, ont rassemblé de nombreux participants.



L'**atelier de poterie** de mai a révélé les talents artistiques de certains résidents, tandis que les amateurs de musique ont vibré au Festival Musilac et au Festival en Scène avec Jérémy Frérot.

Grâce au partenariat avec le **Théâtre des Collines**, les résidents ont pu assister à deux ou trois représentations par mois tout au long de l'année.

Nos supporters de l'ASVEL **Basket** sont allés encourager leur équipe à Lyon, et les plus aventureux ont vécu l'émotion d'un vol en **parapente** à Doussard avec l'association « Ensemble on Ose ».

Comme chaque année, des **sorties ski** ont été organisées de janvier à mars, avec un tandem ski pour le plus grand plaisir des passionnés de glisse.

Pendant les **vacances d'été**, la commission d'animation « Animenfolie » a proposé pendant deux semaines une multitude **d'activités inter-appartements** : baignade, concerts, bowling... La journée à la nouvelle plage inclusive des Marquisats a particulièrement marqué les esprits.

#### **A Pers-Jussy :**

Comme chaque année, l'hiver a été rythmé par des **sorties de ski adapté**, organisées en partenariat avec l'association Annemasse Sport Handicap.

Des résidents ont également pu pratiquer l'**escalade** tout au long de l'année à Reignier avec le Club Alpin Français.

Avec l'arrivée des beaux jours, certains ont pu profiter de **sorties en Quadrix**, dont une expérience unique : une journée spéciale en collaboration avec l'association Poils du Bonheur, où un cheval a tiré les véhicules, au grand bonheur des participants.

Le 28 mars 2025, **Persycat** célébrait ses 15 ans d'ouverture. Pour marquer cet **anniversaire**, une grande fête a été organisée le 6 juin, animée par un **concert** de Clément Dumon, du groupe Zicomatic. Résidents, familles et professionnels se sont réunis pour un moment convivial, riche en partage et en échanges, salué par tous pour son ambiance chaleureuse et festive.

Depuis septembre 2025, le foyer de Pers-Jussy propose une **activité de médiation animale**, à la demande de plusieurs résidents. Organisée tous les quinze jours par l'association Poils de Bonheur, cette activité thérapeutique et ludique, assistée par l'animal, vise notamment à améliorer ou maintenir les fonctions cognitives, psychomotrices et socio-affectives des participants.



## 2.4. ESAT Annecy, Pers-Jussy et Ville-La-Grand

### 2.4.1 Gestion immobilière des infrastructures

Le démarrage du chantier du nouvel ESAT à Seynod en janvier 2025 constitue une étape clé dans la modernisation de l'établissement. Ce projet, dont la livraison est prévue pour le 30 juin 2026 (avec une entrée dans les locaux fin août), permettra non seulement d'améliorer les conditions de travail, mais aussi de développer de nouvelles activités de production. La pose de la première pierre le 19 septembre a symbolisé l'engagement de tous dans cette dynamique de progrès.

L'année 2025 restera marquée par des avancées majeures et des transformations profondes pour l'ESAT Les Ateliers de Novel, posant les bases d'un avenir prometteur pour l'établissement, ses travailleurs et ses partenaires.

### 2.4.2 Gestion des ressources humaines

Les sites de Pers-Jussy et Ville-La-Grand ont connu un renouvellement significatif de leurs équipes professionnelles en 2025. Un nouveau chef d'atelier a pris ses fonctions en juin, tandis que trois des cinq moniteurs des deux unités ont été remplacés entre janvier et septembre. Ce mouvement a permis d'insuffler une nouvelle énergie et de renforcer l'accompagnement des travailleurs.

### 2.4.3 Activité économique

Malgré une **production parfois irrégulière**, l'année a été marquée par une **hausse de l'activité**, portée par la croissance de certains marchés et l'arrivée de nouveaux prospects.

Les résultats financiers restent satisfaisants et les perspectives pour 2026 s'annoncent stables.

Le renouvellement de la certification ISO en juillet confirme la qualité des processus de production et renforce la crédibilité de l'ESAT auprès de ses clients actuels et futurs.

### 2.4.4 Qualité de l'accompagnement

En mars 2025, l'établissement a mené avec succès **l'évaluation HAS**, qui vise à garantir un accompagnement de qualité, adapté aux besoins, souhaits et projets des personnes. Les résultats très positifs obtenus témoignent de l'engagement et de la compétence des équipes dans l'accompagnement au quotidien.

2025 a également été marquée par **la poursuite du déploiement des mesures du plan de transformation des ESAT**.



Parmi les avancées notables :

- La signature de **conventions de partenariat** avec l'entreprise adaptée de l'ADTP et l'AISSP O'Fil, renforçant le rapprochement avec le milieu ordinaire de travail.
- La mise en place d'une **mutuelle collective obligatoire**, financée à moitié par l'ESAT.
- Le **remboursement des frais de transport** pour les travailleurs, améliorant ainsi leurs conditions de vie et de travail.

Ces mesures concrètes illustrent la volonté de l'ESAT Les Ateliers de Novel d'innover et de progresser, tant sur le plan social qu'économique, pour offrir un avenir toujours plus inclusif et performant aux personnes qu'il accompagne.

## 2.5 CEM / PHARE Guillaume Belluard

### 2.5.1 Gestion immobilière des infrastructures

La vie de l'établissement et la qualité de l'accompagnement sont fortement impactées par les travaux en cours, par la vétusté des locaux actuels et par la promiscuité au sein même des groupes et entre les groupes.

Il a été fait appel à un cabinet **d'architecture d'intérieur** pour travailler avec les professionnels sur l'agencement des nouveaux locaux. Les équipes ont été associées aux réflexions. Ce travail riche s'est avéré indispensable pour prévoir l'équipement des nouveaux locaux et l'agencement des espaces d'accueil des enfants.

### 2.5.2 Gestion des ressources humaines

Depuis la crise Covid, on constate un **impact fort et durable de postes vacants**. Les métiers les plus touchés sont ceux liés à l'accompagnement, ce qui implique le recours à des remplacements. Nous constatons de plus en plus des refus de candidats très motivés et répondant parfaitement au profil attendu, pour des motifs de rémunération et ceci de manière encore plus prégnante sur les fonctions paramédicales (kiné, orthophonistes...).

Néanmoins, la progression du nombre d'ETP en CDI (92,28 contre 89,76 en 2024) témoigne d'une amélioration lente de l'emploi. Les conditions de travail avec un soutien managérial lié à **l'arrivée de 2 nouveaux Chefs de service** devraient continuer de porter ses fruits.



Le recours aux CDD et à l'intérim demeure présent (environ 12 % des ETP) mais il s'inscrit davantage dans une logique d'ajustement ponctuel (remplacements, besoins spécifiques).

### 2.5.3 Qualité de l'accompagnement

**L'évaluation HAS** s'est déroulée fin mars. La grande diversité de prises en charge et de dispositifs, la richesse de l'accompagnement du fait de compétences pluridisciplinaires ainsi que la dimension inclusive, notamment du fait des classes externalisées, ont été valorisées.

La poursuite du développement de la **communication alternative** au sein de l'établissement : une "CAAthèque" - offre de tableaux de communication et de cartes de communication diversifiées pour différents usages - a été mise en place. Ces outils ont été intégrés progressivement par les professionnels dans le quotidien des jeunes. Ils viennent s'inscrire dans la continuité du travail déjà existant en matière de communication (CAA, PODD, Mind-express, Samu verbal, recours aux interprètes...).

La poursuite du travail de **repérage des prestations** visant l'amélioration de la qualité d'accompagnement : un classeur de prestations permettant d'identifier toutes celles proposées dans l'établissement et leurs conditions de mise en œuvre sera élaboré progressivement.

La participation à la **coupe Serafin PH 2025** a mobilisé énormément de moyens humains pour répondre à la commande.

A noter également la poursuite de la **collaboration** avec les acteurs de la **protection de l'enfance et de l'éducation nationale**.

## 2.6 Pôle Accompagnement à Domicile

L'évènement majeur en 2025 concernant le PAD est la **transformation de 10 places de SAVS en places de SAMSAH** qui, outre l'évolution de la **réponse médico-sociale** en lien avec l'évolution des besoins du public accompagné, a eu pour conséquence directe la **création d'un second poste de chef de service au PAD** avec une redéfinition des périmètres d'intervention comme suit :

- SAVS-SAMSAH, SESSAD Projet 16-25 ans, ERE 74 : secteur affecté à une nouvelle cheffe de service recrutée dans le cadre de la création du poste,
- CapParents, SESSAD : secteur affecté à la cheffe de service qui précédemment gérait le SESSAD, SESSAD Projet et le SAVS.

Par ailleurs, en 2025, les évaluations HAS se sont déroulées en mars 2025 pour le SESSAD, le SESSAD Projet, SAVS, SAMSAH.



### 2.6.1 SESSAD - SESSAD Projet

A souligner :

#### ➤ **La réorganisation interne du SESSAD PROJET**

L'année 2025 a été marquée par une phase de réorganisation interne, liée à une recomposition récente de l'équipe pluridisciplinaire (arrivées de nouveaux professionnels, vacance temporaire du poste IDE, pourvu en mars 2025). Cette configuration a nécessité un travail prioritaire de stabilisation, de clarification des rôles de chacun et de redéfinition des modalités de coordination.

Dans ce contexte, un travail collectif a été engagé afin de réinterroger les pratiques d'accompagnement au regard des besoins spécifiques du public 16-25 ans, de renforcer la lisibilité des interventions et de structurer les outils de suivi (projets personnalisés, concertation pluridisciplinaire, articulation des accompagnements).

Le recrutement d'un IDE en avril 2025 s'inscrit dans cette dynamique d'évolution, avec pour objectif de renforcer l'articulation entre accompagnement médico-social et actions de prévention en santé.

#### ➤ **Un travail de structuration des modalités d'accompagnement**

L'équipe du SESSAD Projet a poursuivi la mise en œuvre d'actions concrètes favorisant l'expérimentation et l'ouverture vers l'environnement ordinaire : stages et immersions professionnelles, ateliers collectifs (dont ateliers cuisine et activités de socialisation), ainsi que des temps d'apprentissage à l'autonomie au sein du studio de l'ENVOL.

Ces supports permettent de travailler, de manière progressive et sécurisée, les compétences nécessaires à la vie quotidienne, à l'insertion et à la prise d'initiative.

#### ➤ **Partenariat et réseaux**

L'équipe a poursuivi en 2025 un travail de coordination avec les acteurs du territoire afin de sécuriser les parcours vers la vie adulte pour les jeunes du SESSAD Projet.

Un partenariat étroit a notamment été mis en œuvre avec l'Aide Sociale à l'Enfance dans le cadre de l'accompagnement d'une jeune accueillie en MECS et bénéficiant d'un dispositif « Jeune Majeur ».

L'équipe a également renforcé sa connaissance des ressources locales à travers plusieurs rencontres institutionnelles : échanges interservices lors d'une journée Inter-SESSAD Rhône-Alpes, découverte de dispositifs d'habitat inclusif avec l'EPANOU, liens avec la Maison des Adolescents, ainsi que des temps de travail avec O'FIL, spécialisé dans l'accompagnement médico-social à la pré-orientation, la remise à niveau et à la préparation à l'insertion professionnelle.



## 2.6.2 SAVS/SAMSAH

Le 13 mars 2025 un nouvel arrêté conjoint (CD-ARS) portant **modification de l'autorisation de fonctionnement** du SAVS a acté la création de 10 places de SAMSAH par transformation (médicalisation) de 10 places du SAVS sur un total de 26 places du SAVS. Cet **arrêté porte donc le nombre de places du SAVS à 16 et le nombre de places du nouveau SAMSAH à 10 places.**

La création du SAMSAH a été conduite dans une logique de transformation de l'offre d'accompagnement, en cohérence avec les orientations départementales de l'ARS et du CD, mais aussi en cohérence avec **l'évolution des besoins médicaux de certains usagers du SAVS** pour lesquels le SAMSAH est plus adapté du fait des nouvelles fonctions créées (médecin, IDE, psychologue).

Le SAMSAH a un **périmètre d'intervention** correspondant au bassin annécien (30 km autour d'Annecy) contrairement au SAVS qui intervient sur le bassin annécien et aussi sur le bassin genevois.

**L'ouverture du SAMSAH a été conduite de manière progressive** afin de renforcer l'accompagnement sans créer de rupture dans les parcours des usagers devant passer du SAVS au SAMSAH. Ces usagers ont tous été reçus individuellement afin d'expliquer l'évolution du service, de redéfinir les objectifs d'accompagnement, d'inscrire ce changement dans le cadre du contrat d'accompagnement.

Cette transition a été bien accueillie, notamment grâce au maintien des professionnels intervenant à la fois au SAVS et le SAMSAH, permettant de conserver les repères relationnels existants.

Le **SAMSAH** a ainsi été perçu comme un **renforcement de l'accompagnement** plutôt que comme une modification radicale.

**Plusieurs actions collectives ont été mises en place afin de favoriser l'autonomie, le lien social, la participation et le maintien à domicile :**

- Atelier « jeu, vecteur de lien et d'inclusion » en partenariat avec le GEM Atout Club,
- Atelier « cuisine ensemble », centré sur les compétences du quotidien et la socialisation,
- Organisation de temps collectifs, notamment durant la période estivale, permettant de maintenir une dynamique de groupe et de rompre l'isolement.

## 2.6.3 CapParents

Créé en mars 2024 dans le cadre d'un appel à candidatures de l'ARS Auvergne Rhône Alpes, CapParents est un **service d'accompagnement à la périnatalité et à la parentalité**. CapParents intervient sur l'ensemble des départements de l'arc alpin à savoir : la Savoie, l'Isère et la Haute-Savoie.



CapParents a **mené ou participé à une diversité d'actions en lien avec les partenaires** du territoire de l'arc alpin :

- Collaboration avec le Centre Ressource INTIMAGIR Auvergne-Rhône-Alpes.
- Participation à l'élaboration du Schéma social et médico-social 2025-2029 de Savoie.
- Des rencontres ou temps de travail avec des professionnels de terrain du paysage médico-social.

L'équipe de CapParents a participé à divers **événements** dont entre autres :

- Emission de radio sur radio Grésivaudan dans « Toutes les couleurs d'être parents » avec Intim Agir en première partie, 13 mars 2025 en Isère,
- Forum du handicap, le 14 mai 2025 en Haute-Savoie,
- Handicap : Rencontre territoriale autour de la vie affective, sexuelle et la parentalité organisée par le Centre ressource Intim Agir et le planning familial, le 8 octobre 2025 en Isère,
- Semaine des parents, le 9 octobre 2025 et le 27 novembre 2025 en Haute-Savoie,
- Journée départementale parentalité, le 20 novembre 2025 en Savoie,
- Forum handiréseaux 38, le 9 décembre 2025.

Et surtout, Cap Parent a accompagné, en 2025, **42 usagers pour lesquels il a réalisé 951 actes.**

#### **2.6.4 ERE 74**

Créé en novembre 2016, l'Equipe mobile EPIcentre (aujourd'hui dénommée ERE74 : Équipe Ressources Épilepsie 74), à vocation départementale, **accompagne des enfants et adultes en situation de handicap du fait d'une épilepsie pharmaco résistante et de troubles associés.**

En 2025, l'équipe a poursuivi ses actions de soutien et de conseil autour des situations liées à l'épilepsie, en lien avec les personnes concernées, leurs proches et les professionnels du territoire.

L'activité s'est traduite par des **accompagnements et des appuis** à des situations complexes, ainsi que par de nombreuses **actions de sensibilisation et d'information** auprès des établissements, des services médico-sociaux, des professionnels de l'éducation, de l'emploi ou du soin. Parmi les projets, on peut citer :

- Sensibilisation auprès d'un cabinet paramédical (Cabinet Funambule),
- Sensibilisation à CAP EMPLOI agirH,
- 3 sensibilisations à l'épilepsie réalisées pour un groupe de 20 personnes inter-établissements et services médico-sociaux.



L'équipe a également continué à participer à des **temps de travail et de réseau, au niveau départemental comme national**, afin de maintenir une dynamique de partage d'expérience et d'actualisation des connaissances. Parmi les actions conduites avec les partenaires, on peut citer :

- Sensibilisation dans le parcours initial de formation de 40h des AESH, reconduit en 2026 avec l'Education Nationale,
- Sensibilisation aux IDE scolaires du département mais aussi du secteur privé du diocèse d'Annecy,
- Sensibilisation auprès du cabinet paramédical Funambule,
- Sensibilisation à CAP EMPLOI agirH,
- 3 sensibilisations à l'épilepsie réalisées pour un groupe de 20 personnes inter-établissements et services médico-sociaux.

L'équipe a participé à divers **événements** dont entre autres :

- Présence sur le stand d'Alpysia au Forum du Handicap organisé par le Conseil Départemental,
- Animation d'une journée de sensibilisation au CHANGE à l'épilepsie en mars 2025, en partenariat avec le CHANGE,
- Tenue d'un stand lors de la journée pour les 20 ans de la loi accessibilité au forum de Bonlieu en partenariat avec le CHANGE,
- Présentation de l'équipe ressource lors de la visite de Madame VAUTRIN, ministre de la santé.

**L'absence prolongée de médecin neurologue** n'a pas permis de maintenir certaines actions, notamment la consultation « épilepsie et travail ».

Historiquement centré sur les situations d'épilepsies sévères, le dispositif a commencé à s'interroger sur la manière de **répondre également à des personnes présentant des formes d'épilepsies moins complexes sur le plan médical** mais rencontrant des difficultés réelles dans leur vie quotidienne. Ces constats ouvrent des perspectives d'accompagnement davantage tournées vers l'information, la guidance et le soutien des parcours.

L'année 2025 correspond également à une phase **d'intégration plus marquée de l'ERE 74 au sein du Pôle Accompagnement à Domicile** : participation aux réunions institutionnelles, engagement dans le déploiement du Dossier de l'Usager Informatisé (IMAGO), premières étapes d'harmonisation des pratiques avec celles de l'association et prise de fonction d'une chef de service en septembre 2025.



### 3. PRIORITES POUR 2026

En 2026, Alpysia continuera à **renforcer son ancrage territorial** et à s'inscrire dans une **dynamique de projets conduits au service de l'amélioration de la qualité de l'accompagnement des usagers** et ceci dans le **respect de l'évolution des politiques publiques** avec comme axes majeurs :

- **La poursuite des travaux engagés en matière de modernisation de nos infrastructures**, avec l'achèvement des travaux de reconstruction et l'emménagement dans les nouveaux locaux de **l'ESAT et du CEM**, tout en accompagnant les usagers et les équipes à ce changement majeur.
- **Le déménagement des résidents** hébergés dans les deux appartements situés rue Léandre Vaillat vers le site historique de l'Envol pour des raisons de sécurité et d'insalubrité.
- **L'évolution de l'offre d'hébergement** par la contractualisation avec le promoteur ICADE pour la vente du bâtiment de l'ESAT au 106 avenue de France et sa transformation en immeuble d'habitation au sein duquel seront hébergés **16 résidents du Foyer d'Hébergement**.
- **L'élargissement de l'offre d'hébergement** avec l'engagement d'Alpysia dans un **projet d'habitat inclusif** en partenariat avec l'APF et l'AFTC avenue de Genève pour 12 résidents.
- Le renforcement de **notre attractivité employeur** pour stabiliser nos effectifs et engager des actions durables afin de **limiter le recours à l'intérim** et de réduire notre dépendance.
- La poursuite du développement de notre **organisme de formation** sous la houlette de son responsable Nicolas TOGNIETTAZ et de Fausta DI BATTISTA DRH.
- La consolidation de nos **partenariats** avec les **acteurs territoriaux dont l'hôpital**, pour garantir une offre de services cohérente et adaptée aux besoins.
- L'accélération de **la digitalisation de nos outils**, notamment avec le déploiement du projet ESMS Numérique et la maîtrise du logiciel IMAGO, afin d'améliorer l'efficacité de nos processus et la traçabilité de nos actions.
- **La migration informatique** de CITRIX vers Office 365 pour des raisons économiques mais aussi pour moderniser notre système d'information et le stockage de nos données.
- La mise au travail des thématiques retenues par la commission soin créée fin 2025 et tout particulièrement **l'écriture d'un projet de soin**.



- La conduite des **négociations CPOM dans un contexte de transformation de l'offre médico-sociale** (notamment le passage en dispositif intégré médico-éducatif pour le CEM, PHARE et le SESSAD).
- **L'accompagnement humain de l'ensemble des parties prenantes aux changements majeurs** (nouvel environnement de travail et de vie suite à la livraison des nouveaux locaux, mise en œuvre de la transformation de l'offre).

Je tiens à remercier chaleureusement l'ensemble des équipes, dont l'engagement et la résilience dans ce contexte sont les piliers de notre action, ainsi que les usagers et leurs familles et proches, pour leur confiance renouvelée. Je remercie également nos administrateurs fortement impliqués dans la vie de l'Association. Ensemble, nous continuerons à relever les défis de demain, avec l'ambition constante d'offrir un accompagnement qualitatif à la hauteur des attentes et des besoins individuels de chacun.

Julie MARTIN  
Directrice Générale