



RAPPORT D'ACTIVITE 2022

TABLE DES MATIERES	Page
Première partie : présentation de l'association et organigramme	
1.1. Présentation d'Aide et Soins à Domicile Namur	4
1.2. La spécificité et les caractéristiques de notre projet	6
1.3. Notre zone d'activité	7
1.4. Présentation des métiers	8
1.5. L'organigramme	10
Deuxième partie : les faits marquants	
2.1. Les faits marquants dans notre ASD	12
2.2. Les perspectives 2023	17
Troisième partie : l'activité	
3.1. Les chiffres de l'activité	20
3.2. Les bénéficiaires	23
3.3. La demande	26
3.4. La productivité	28
3.5. Les déplacements en voiture en kms	30
Quatrième partie : le bilan social	
4.1. Le personnel occupé	32
4.2. Les mouvements du personnel	34
4.3. Les emplois subventionnés	34
4.4. La ventilation du personnel selon l'âge	35
4.5. La ventilation du personnel selon le régime de travail	36
4.6. L'évolution de l'absentéisme	36



Première partie

Présentation de l'association et organigramme

1.1. Présentation d'AIDE & SOINS A DOMICILE NAMUR

AIDE & SOINS A DOMICILE, c'est l'**intégration**, au sein d'une seule et même association, de **trois activités** au service de la population :

- **Les Soins Infirmiers assurés par :**
 - Des infirmiers qui dispensent des soins, y compris les plus techniques
 - Des aides-soignants qui assistent les infirmiers en matière de soins et d'éducation du patient dans le cadre d'activités coordonnées par l'infirmier
- **L'Aide à la Vie Journalière :** regroupant les services d'aides familiales, de gardes à domicile, d'aides ménagères pour dispenser tous les services de l'aide à la vie journalière.
- **Le Centre de Coordination :** pour coordonner le travail multidisciplinaire auprès d'un bénéficiaire (information, évaluation des besoins et des ressources, lien hôpital-domicile, etc.).

Faire appel à AIDE & SOINS A DOMICILE, c'est s'assurer, en un seul coup de téléphone ou un seul contact, de la possibilité d'un accompagnement organisé et coordonné par un personnel qualifié.

Les valeurs de notre institution sont reprises dans une charte qualité travaillée avec le personnel (voir page 5)

Aide et Soins à Domicile Namur est affilié à la Fédération de l'Aide et des Soins à Domicile (FASD) qui regroupe les ASD en régions wallonne, bruxelloise et germanophone.

CHARTE QUALITÉ



AIDE & SOINS
A DOMICILE

Partenaire Mutualité chrétienne

Elaborée par les travailleurs d'Aide & Soins à Domicile interrogés par la Commission Qualité (sur mandat du Conseil d'Administration de la FASD), cette Charte s'inscrit dans une démarche d'attention permanente à la qualité de nos services.

Nos valeurs

Professionnalisme, humanisme, pluridisciplinarité, transversalité, solidarité d'équipe, créativité, accessibilité et équité envers les bénéficiaires et les travailleurs sont des valeurs à cultiver sans relâche.

En priorité et selon les ressources disponibles, nous plaçons les bénéficiaires au centre de nos préoccupations, dans le respect réciproque, tout en gardant le sens d'une certaine rentabilité.

Les temps changent, notre entreprise grandit. Évaluons régulièrement les points suivants pour adapter nos pratiques : possibilités et limites de nos interventions, juste flexibilité, efficacité, reconnaissance du travail et des personnes, respect des règles contractuelles, disponibilité de la hiérarchie et solidarité au sein de nos équipes.

Réactivons ce qui nous a incité à travailler au sein d'AIDE & SOINS A DOMICILE : l'autonomie dans le travail, l'humanité, les relations individuelles, le non-jugement, le soutien de la hiérarchie, la possibilité de s'épanouir professionnellement, les avantages matériels et financiers et la flexibilité des horaires.

Ce qui fait notre différence

AIDE & SOINS A DOMICILE valorise tout particulièrement la confiance, la continuité de service, la disponibilité des services, l'expérience, les formations continuées, l'organisation, la proximité, la qualification et l'investissement des personnes, la qualité d'encadrement, la qualité du matériel utilisé, le sérieux, la stabilité du personnel et le suivi régulier.

La qualité

La qualité de nos prestations doit faire l'objet d'une préoccupation permanente. La formation continue, dès l'engagement, et le tutorat constituent des leviers importants.

La qualité, c'est aussi une culture d'entreprise, une image claire, un langage commun. C'est un travail d'équipe autour du bénéficiaire, avec des professionnels qui connaissent les différents métiers.

Nous devons perfectionner le suivi des demandes, la rapidité des réponses et du recontact, le respect des engagements mutuels et la gestion des plaintes.

Pour répondre au mieux à toutes les demandes urgentes, il convient de les analyser de près tout en garantissant la continuité des soins.

Les responsables doivent apprécier la qualité du travail, manifester leur soutien positif et leur reconnaissance.

L'avenir

Pour un avenir de qualité, soignons la communication pluridisciplinaire, transversale ; parlons un langage commun ; réfléchissons à la notion d'urgence et aux limites professionnelles du maintien à domicile ; développons des projets innovants ; apprenons à ouvrir et clôturer un dossier en assurant le suivi ; mettons l'accent sur la responsabilité du travailleur et privilégions la sécurité du bénéficiaire et du travailleur.

1.2. La spécificité et les caractéristiques de notre projet

Les collaborations entre les différents métiers du domicile ont toujours existé.

La création du concept AIDE & SOINS A DOMICILE a permis de les renforcer et de les structurer, réalisant ainsi un grand pari, un choix politique et éthique : **une approche globalisée du bénéficiaire tant dans la sphère de la santé que dans la sphère sociale.**

AIDE & SOINS A DOMICILE, c'est la rencontre de l'**interdisciplinarité** où aucune profession ne détient à elle seule les compétences qui permettent de répondre globalement aux demandes des bénéficiaires.

AIDE & SOINS A DOMICILE, c'est le choix de construire une **culture commune**, un **projet commun** où les aidants et les intervenants de l'aide et des soins se retrouvent réunis dans une démarche essentielle, celle de l'accompagnement.

1.3. Notre zone d'activité

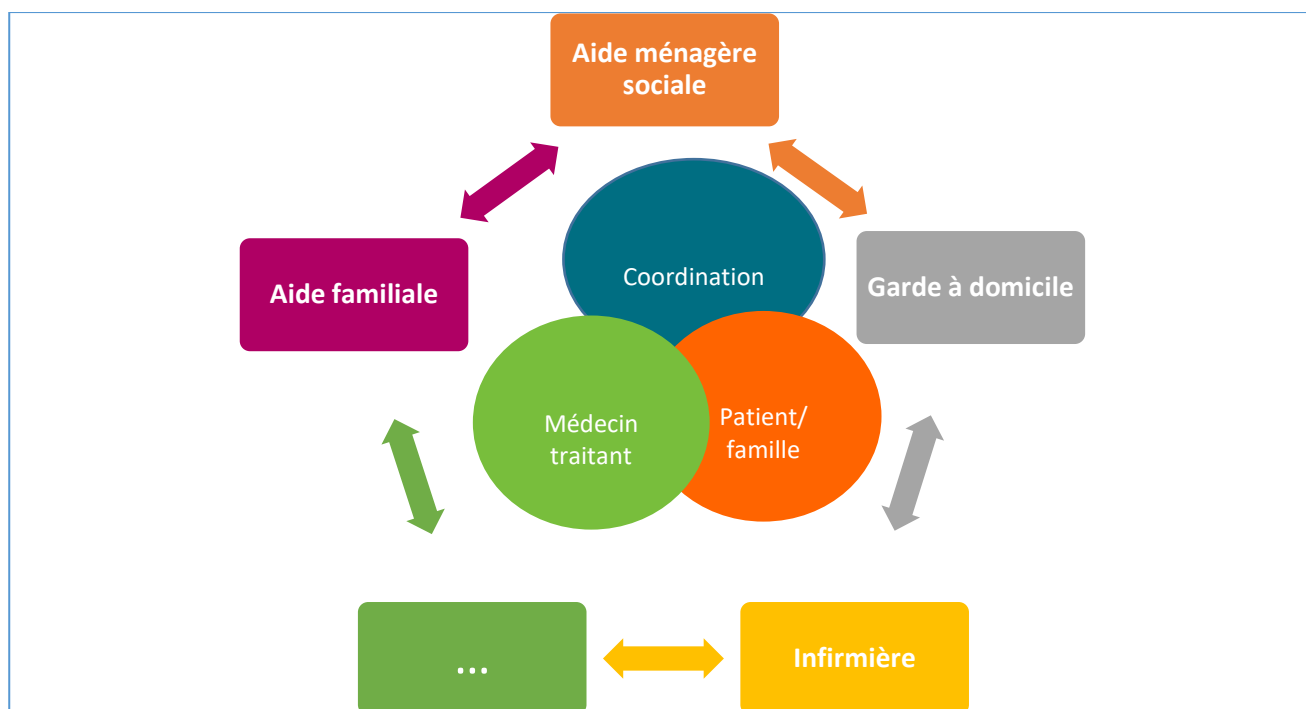
AIDE & SOINS A DOMICILE est présent dans toute la province de Namur au travers de **4 centres**.

La carte ci-dessous en détermine les contours.

Pour l'arrondissement de Dinant, notre département Aide à la Vie Journalière n'assure que l'activité Garde à Domicile.



1.4. Présentation des métiers



AIDE & SOINS A DOMICILE essaye de répondre à une multiplicité de demandes et de besoins. Pour ce faire, plusieurs types de services sont proposés et requièrent la collaboration de différents professionnels sur le terrain :

- **L'infirmier** dispense des soins, y compris les plus techniques : administration de médicaments, toilette, injection, pansement, perfusion, dialyse péritonéale, hospitalisation à domicile...
- **L'aide-soignant** assiste l'infirmier en matière de soins et d'éducation du patient dans le cadre d'activités coordonnées par l'infirmier telles que les toilettes, la prévention des escarres, la mise en place de bas de contention...
- **L'aide familiale** accompagne la personne dans tous les actes de la vie journalière : préparation des repas, courses, aide à la toilette, entretien du domicile... avec toujours une dimension d'accompagnement et de soutien.
- **L'aide-ménagère « sociale »** prend en charge l'entretien courant des pièces d'habitation.
- **Le garde à domicile** accompagne la personne dépendante en assurant une présence continue et une surveillance de jour et de nuit.

Tous ces métiers sont encadrés soit par un **assistant social** pour les professions de l'Aide à la Vie Journalière (AVJ), soit par un **infirmier en chef** pour les métiers de soins.

Tous ces professionnels sont amenés à travailler ensemble, à la fois pour le bien-être du bénéficiaire et le soutien de son ou de ses aidants proches/de son entourage informel.

Qu'ils appartiennent au réseau interne ou au réseau élargi, il est impératif qu'il y ait une bonne transmission de l'information professionnelle entre tous.

C'est en cela que le **coordinateur de l'aide et des soins** intervient.

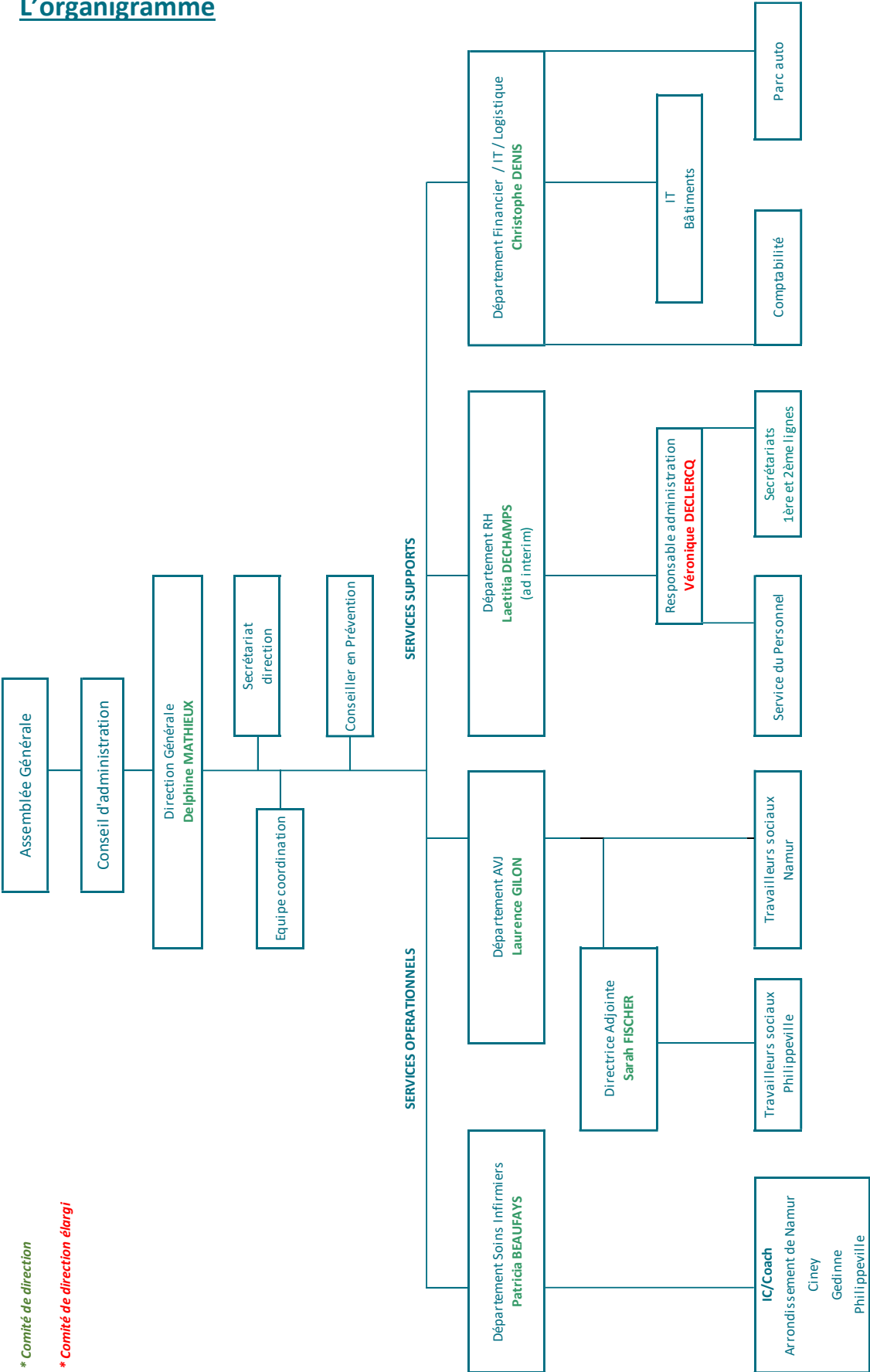
Son action consiste à rencontrer le bénéficiaire, ses proches, et, éventuellement, les professionnels qui seront amenés à intervenir dans la situation. Qu'il s'agisse de rencontres à l'hôpital, à domicile ou de la mise sur pied de réunions (coordination, concertation, réévaluation...), il travaille à établir un **plan d'intervention** personnalisé, validé par le bénéficiaire, qui comprend les prestataires, leurs fréquences d'intervention et leurs tâches.

Tenu au secret professionnel, il doit néanmoins être garant d'une qualité de l'information partagée. Il est à signaler qu'il n'exerce pas d'autorité hiérarchique sur le réseau des professionnels en place.

A côté des professionnels de terrain et en soutien à leurs actions, A.S.D. occupe aussi du personnel administratif qui gère, notamment, l'accueil téléphonique, la facturation, les salaires, la comptabilité, le parc auto, l'informatique... Ces personnes, qui travaillent souvent dans l'ombre, sont des maillons indispensables, qui contribuent pleinement à la réalisation de notre objet social.

1.5. L'organigramme

AIDE ET SOINS A DOMICILE EN PROVINCE DE NAMUR ORGANIGRAMME DECEMBRE 2022





Deuxième partie

Les faits marquants

2.1. Les faits marquants dans notre ASD

2022, année de grands bouleversements dans nos départements à plusieurs niveaux : arrivée de nouveaux logiciels, de nouveaux outils, de nouvelles procédures. Mais aussi remaniement de secteurs, réorganisation des équipes, intégration de nouveaux collègues, ...

Quoi de mieux qu'un rétroacte en images :

Janvier



Un suivi du projet « Un Nôtre Soin » qui devrait permettre de tester une **nouvelle forme d'organisation des soins**, directement inspirée du modèle « Buurzorg » aux



Pays-Bas ou « Soignons Humain » en France est assuré lors du Conseil d'administration. C'est une partie de l'équipe de Gedinne qui a répondu positivement au lancement de ce nouveau projet.

Février

Dans le département AVJ, l'outil GAP – Time a été implémenté et l'ensemble du personnel de terrain va être équipé de smartphones.



Mars



ASD Namur s'engage et soutient l'Ukraine.

Avril

Mise en avant de notre métier d'Aide Familial(e) dans le cadre d'une campagne « J'aime mon métier », menée par le Guide social. Bravo à Grégory pour son implication.



Mai

Événement fédérateur pour le personnel administratif : marche gourmande à Gesves, suivi d'un jambon à la broche dans nos locaux à Jambes ! Soleil bien présent et ambiance au top.



Juin



C'est le mois où nous avons définitivement mis fin au service de Garde d'enfants malades : une étape difficile pour notre ASD et surtout pour les collègues du service. Encore merci à elles pour leur investissement durant de nombreuses années. Certaines sont toujours chez nous et nous nous en réjouissons !

Reportage réalisé par Ma Télé, avec mise en avant du rôle joué par le Centre de coordination. Merci à Aurélie et Catherine pour leur participation !



Fin juin, cérémonie de remise des diplômes à 12 aides-soignantes qui ont réussi leur formation leur permettant de réaliser 5 actes supplémentaires, délégués par l'infirmière.

 **Juillet**

Les apéros de l'été sous le signe de la convivialité !



■ Août



C'est le mois choisi par les Gardes A Domicile (GAD) de Namur pour organiser leur souper d'équipe. Rappelons qu'ASD a octroyé un budget de 25 €/personne pour l'ensemble des travailleurs afin de partager un moment convivial en équipe, bien nécessaire après 2 années marquées par le Covid.

■ Septembre

Le guide des bonnes pratiques en Soins Infirmiers est en construction. L'ensemble des équipes y contribue activement. Cet outil a pu voir le jour grâce au soutien du Fonds Blouses Blanches.



■ Octobre



Participation au salon « Répit » à Rhisnes dans le cadre de la semaine des Aidants Proches. Merci à Noémie et Gaëtan de nous y avoir représentés.

■ Novembre

Implémentation de la nouvelle nomenclature sur les soins de plaie. Formation de l'ensemble de notre personnel infirmier.





Surprise pour nos patients et bénéficiaires : un calendrier mettant à l'honneur l'ensemble de nos professionnels leur est offert.

Sans oublier le « traditionnel » concours du plus beau pull de Noël



2.2. Les perspectives 2023

Passons maintenant aux perspectives pour l'année 2023.

« Si vous voulez faire un pas en avant, vous devez perdre l'équilibre pendant un instant ».

Massimo Gramellini

Cette citation résume probablement le sentiment que plusieurs de nos collaborateurs ont pu éprouver courant 2022.

Les deux années précédentes (2020 et 2021), marquées par le Covid, nous ont freinés dans certains développements.

Dès le démarrage de 2022, la volonté a été de relancer les projets.

De nombreux changements, que ce soit dans la digitalisation de nos programmes, dans nos processus organisationnels ou encore dans la relation avec nos patients/bénéficiaires, ont marqué cette année. Nous tenons encore une fois à profiter de l'occasion pour remercier l'ensemble de nos travailleurs pour tout le travail accompli.

Dans la continuité de l'année 2022 marquée par le changement, 2023 sera marquée par 4 objectifs :

- Tout d'abord, notre souhait est de **STABILISER** les changements initiés en 2022, les ajuster afin de les pérenniser. Certains processus ou logiciels ne sont pas encore suffisamment performants et nous nous efforcerons de les améliorer.
- En second, un suivi va être donné à l'analyse des Risques Psycho-Sociaux (**RPS**) qui a été réalisée en collaboration avec le CESI durant les mois de novembre et décembre. **48%** des collaborateurs y ont pris part. Après une présentation des résultats, un plan d'actions va être co-construit avec les membres du CPPT. Des focus-groupes par thématiques vont être organisés avec les travailleurs afin de proposer des actions concrètes, en concordance directe avec la réalité et les besoins du terrain.
- Ensuite, nous assumons pleinement l'importance de donner encore plus d'attention au facteur humain au sein de notre entreprise. Le **DEPARTEMENT DES RESSOURCES HUMAINES** va donc se structurer et empoigner différentes thématiques durant l'année à venir. La charge de travail, y compris émotionnelle, est réelle. L'absentéisme reste (trop) important et désorganise quotidiennement le travail. Le recrutement et la fidélisation de notre personnel sont des enjeux majeurs dans l'ensemble de nos métiers, en pénurie. L'accompagnement de nos encadrants et la formation continuée pour tous doivent rester des priorités pour assurer la qualité de nos services.
- Et enfin, nous allons nous atteler à donner une assise encore plus solide à ASD au regard de l'environnement actuel très mouvant dans lequel nous évoluons. Comment ? En élaborant **UN PLAN STRATEGIQUE 2024-2028** pour notre institution, qui permettra de décliner la vision que nous avons pour ASD Namur à court, moyen et long termes. Ce travail laborieux, initié par la Direction générale, travaillé avec l'ensemble de la Direction et de l'encadrement sera validé par notre Conseil d'administration et présenté aux équipes durant le dernier trimestre de l'année.

Deux autres points marqueront cette année 2023 :

- Le premier a trait au renouvellement de nos instances. L'installation de la nouvelle Assemblée générale et du nouveau Conseil d'administration auront lieu au mois de septembre. Les nouveaux mandataires seront élus pour une durée de 6 ans.
- Le second concerne la préparation des élections 2024 et la finalisation du Mémorandum de notre Fédération, la FASD. Pas moins de 4 priorités et 46 actions y sont décrites. Insistons plus particulièrement sur l'urgence absolue d'un refinancement des soins infirmiers à domicile.



Tous ces éléments feront l'objet d'une présentation plus détaillée lors du prochain rapport.

Nous terminerons cet édit par un « **Save the date** » :

Nous pouvons d'ores et déjà vous annoncer que nous tiendrons notre promesse d'organiser une fête du personnel en 2023. Elle aura lieu **le samedi 07 octobre 2023 à partir de 19h00**. Un beau moment rassembleur, convivial, plein de surprises en perspective...



Troisième partie

L'activité

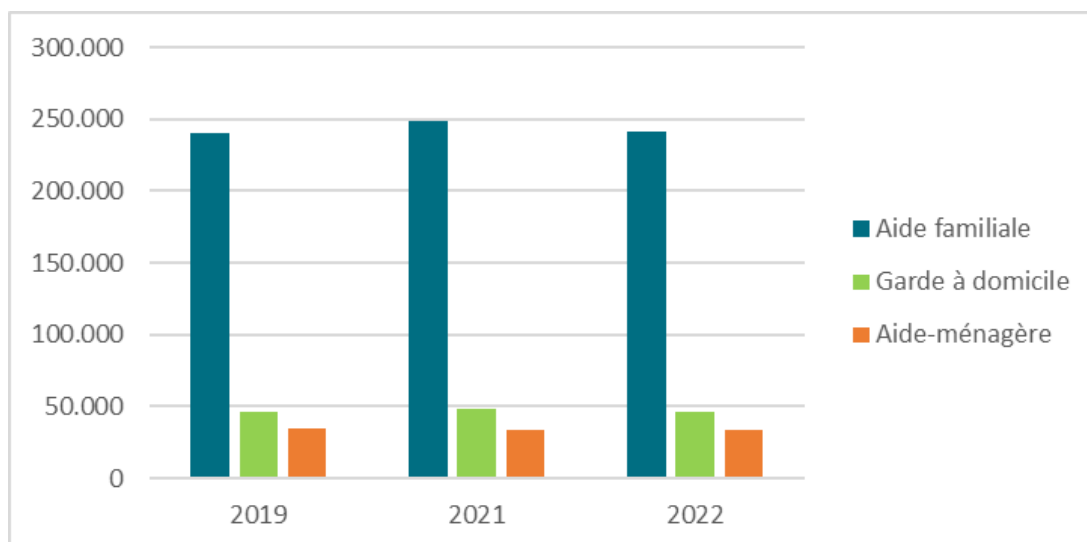
3.1. Les chiffres de l'activité

a. Le département Aide à la Vie Journalière – Heures prestées chez les bénéficiaires

	2019	2021	2022	Variation 2019/2022
Aide familiale	240.204	248.329	241.638	+ 0,60 %
<i>Heures subsidiées</i>	252.662	257.476	251.753	-0,36 %
Garde à domicile	45.710	48.282	45.798	+0,19 %
Aide-ménagère	34.925	34.062	33.225	-4,87 %
Total heures	320.839	330.673	320.661	-0,05 %

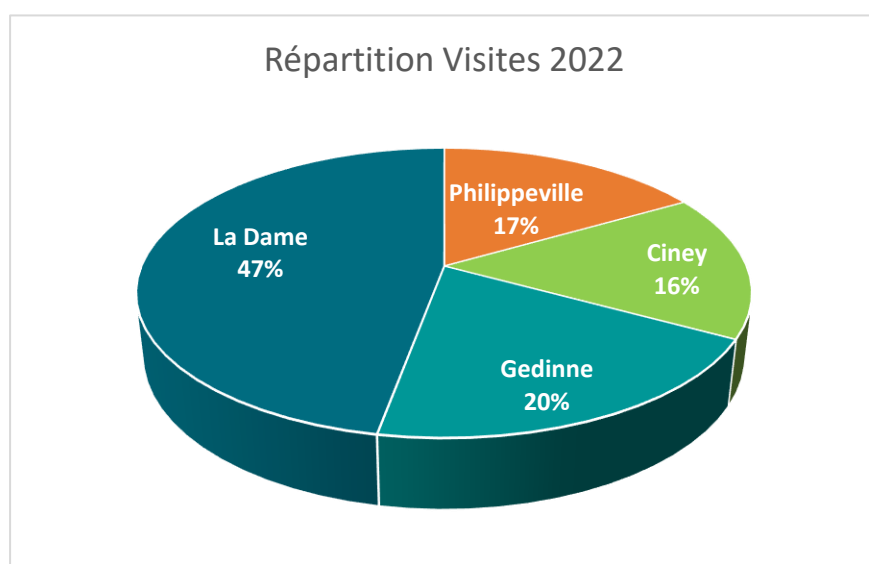
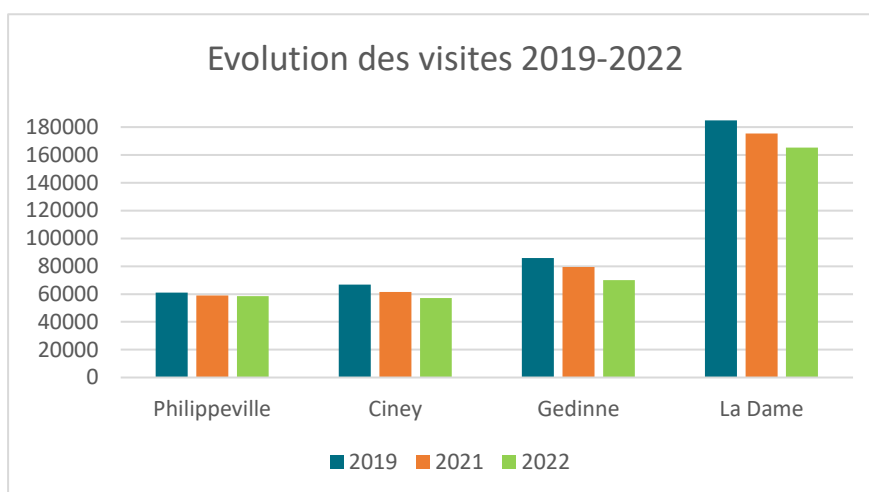
Le nombre d'heures est en diminution en 2022 dans les trois départements pour revenir au niveau de 2019. Cette diminution vient d'une augmentation des heures perdues, de l'absentéisme et d'une diminution des heures corona. La mise en place du logiciel GAP et les difficultés de recrutement notamment en aide ménagère, ont accentué cette diminution du volume d'activité.

Les calculs des heures subsidiées contingent intègrent les heures prestées chez les bénéficiaires, en ajoutant les heures de formation et réunion pour le personnel. Notre objectif est de réaliser le contingent de 254.828 heures en 2023.



b. Le département Soins Infirmiers – Nombre de visites

	2019	2021	2022	Variation 2019/2022
Philippeville	61.099	59.043	58.558	- 4,16 %
Ciney	66.700	61.571	57.047	- 14,47 %
Gedinne	85.971	79.440	70.060	- 18,50 %
La Dame	184.898	175.514	165.272	- 10,61 %
Total	398.668	375.568	350.937	-11,97 %



Le nombre de visites est en diminution et ce depuis 2019.

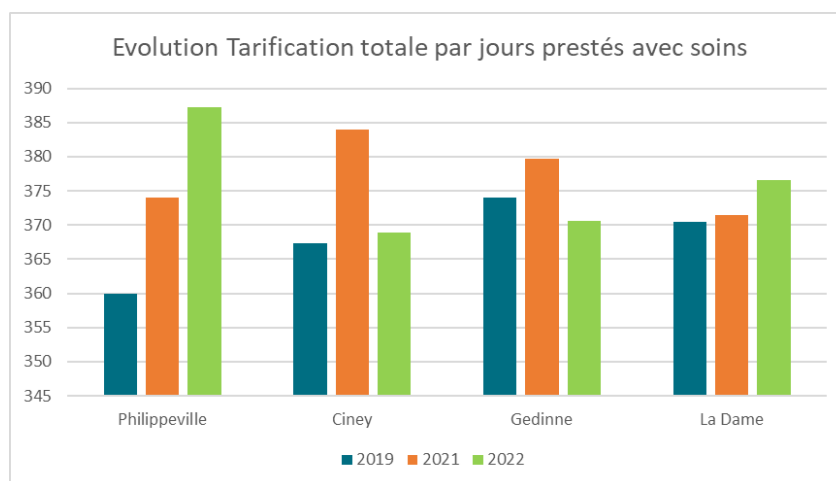
Une partie est expliquée par l'augmentation des jours sans soins avec la mise en place de nombreux projets et du nouveau logiciel Allsoft en 2022.

L'autre partie provient d'une diminution de la demande avec une concurrence croissante des maisons médicales et infirmiers indépendants.

c. Le département Soins Infirmiers – Tarification totale par jour presté avec soins

	2019	2021	2022	Variation 2019/2022
Philippeville	359,97	374,02	387,24	+7,58 %
Ciney	367,40	383,90	368,93	+0,42 %
Gedinne	374,04	379,66	370,55	-0,93%
La Dame	370,47	371,49	376,64	+1,67 %
Moyenne	368,18	381,90	376,00	+2,12%

La tarification moyenne est en diminution de 1,5% en 2022 (même si la tarification totale est en augmentation). Les types de soins ont un impact importants sur la tarification et la forte diminution des soins palliatifs en explique une grande partie.



d. Le département coordination – Nombre de dossiers actifs

	2019	2021	2022	Variation 2019/2022
Nombre de dossiers	769	544	538	-30,03 %
Aidant proche présent	16%	17%	18%	--
Pas d'aidant proche	84%	83%	82%	--

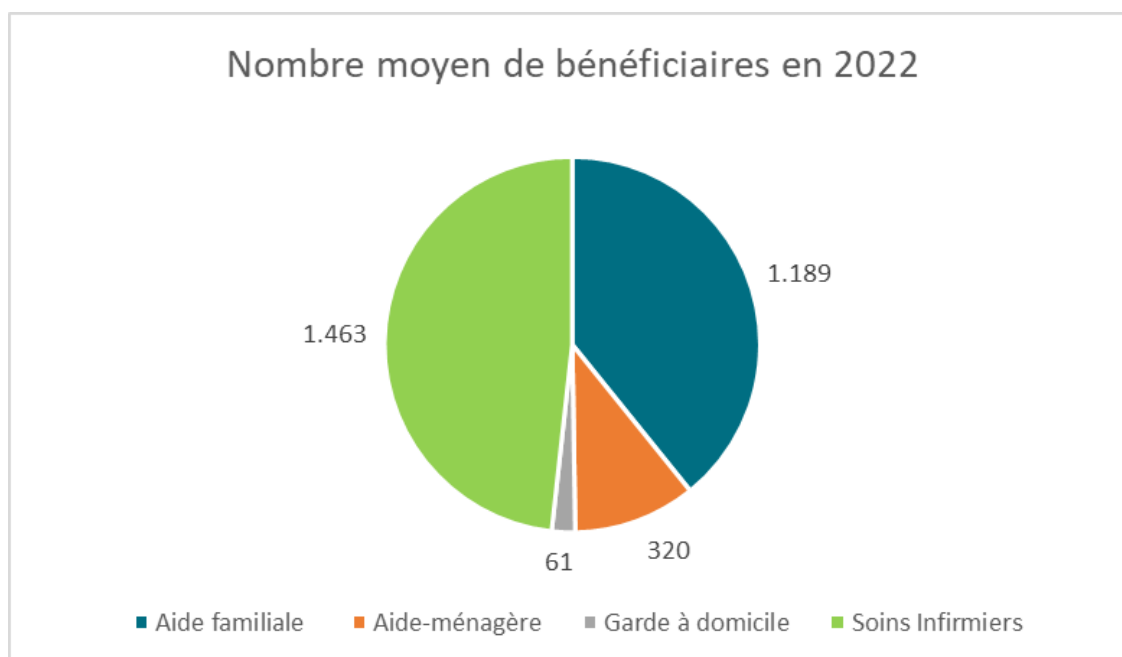
Au niveau de la coordination, le nombre de dossiers pris en charge est comparable à 2021, en diminution par rapport à 2019. Cela s'explique par un changement de l'AVIQ dans la comptabilisation des activités et à la complexification des prises en charge.

La statistique de la présence ou non d'aidant proche est intéressante pour se rendre compte du nombre très élevé de situations où l'aidant proche est totalement absent. Cette statistique est comparable aux années précédentes.

3.2. Les bénéficiaires

a. Le nombre de bénéficiaires

	En nombre			En moyenne par mois		
	2021	2022	Evolution	2021	2022	Evolution
Aide familiale	1.724	1.691	-1,91 %	1.211	1.189	-1,82%
Aide-ménagère	419	411	-1,91 %	323	320	-0,93 %
Garde à domicile	128	116	-9,38 %	63	61	-3,17 %
Total AVJ	2.271	2.218	-2,33 %	1.597	1.570	-1,69 %
Soins Infirmiers	4.710	4.573	-2,91 %	1.541	1.463	-5,06 %
Coordination	544	538	-1,10 %	--	--	--
Total	7.525	7.329	-2,60 %	3.138	3.033	-3,35 %



Chaque mois, nos différents professionnels interviennent auprès d'environ 3.000 bénéficiaires. Par an, près de 30% d'entre eux font appel à nous pour une aide dans les actes de la vie quotidienne et 62% pour des soins infirmiers ; le reste étant du ressort de la coordination.

Ces bénéficiaires, ainsi qu'en atteste le tableau ci-après, sont principalement des personnes âgées. Plus de 2/3 des personnes qui font appel à une aide familiale ou à une aide-ménagère ont plus de 71 ans. Ce pourcentage passe à 86 % pour les gardes à domicile.

En coordination, on atteint pratiquement les 75%.

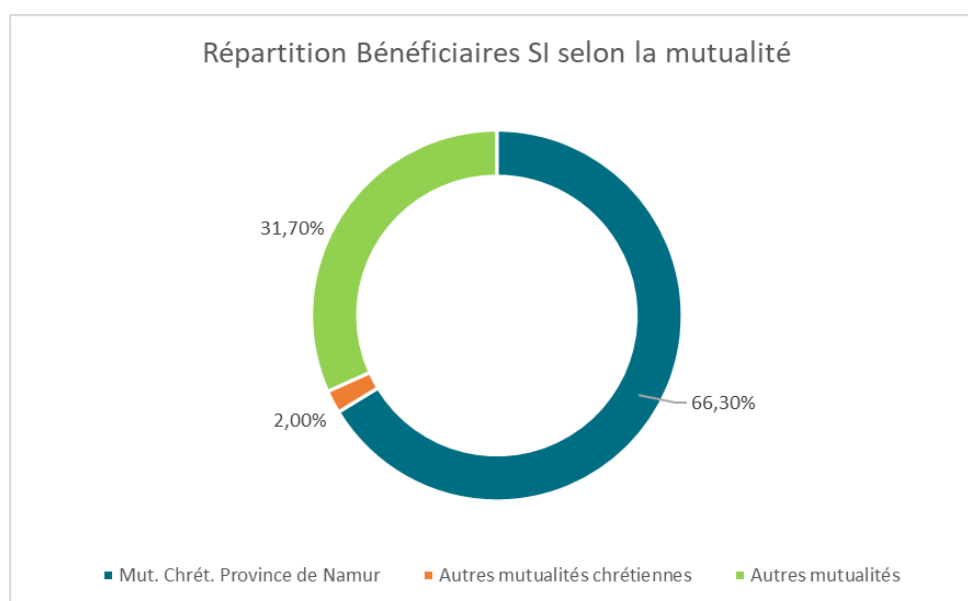
En revanche, dans le département Infirmier, seulement 46 % des patients ont plus de 71 ans.

b. Répartition des bénéficiaires par âge en %

	40 ans et -	41 à 50 ans	51 à 60 ans	61 à 70 ans	71 à 80 ans	81 à 90 ans	90 ans et +
Aide familiale	4,38%	5,56%	9,58%	14,31%	21,94%	32,05%	12,18%
Aide-ménagère	3,74%	2,99%	6,48%	16,96%	33,17%	29,18%	7,48%
Garde à domicile	2,97%	0,99%	3,96%	5,94%	18,81%	43,57%	23,76%
Soins Infirmiers	12,0%	8,0%	12,4%	20,1%	22,7%	18,9%	5,9%
Coordination	5,40		5,77	15,27	26,44	36,13	10,99

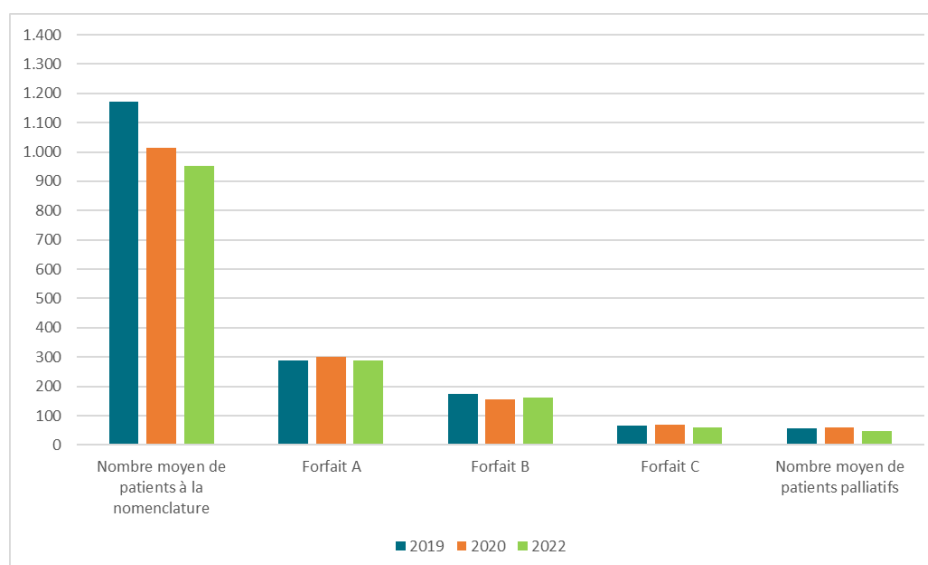
c. Répartition des patients selon la mutualité

	Mut. Chrét. Province de Namur	Autres mutualités chrétiennes	Autres mutualités
Philippeville	71,7%	1,6%	26,7%
Ciney	65,8%	2,2%	32,0%
Gedinne	60,4%	3,9%	35,7%
La Dame	72,8%	0,9%	26,3%
Moyenne générale	66,3%	2,0%	31,7%



d. Profil des patients en soins infirmiers

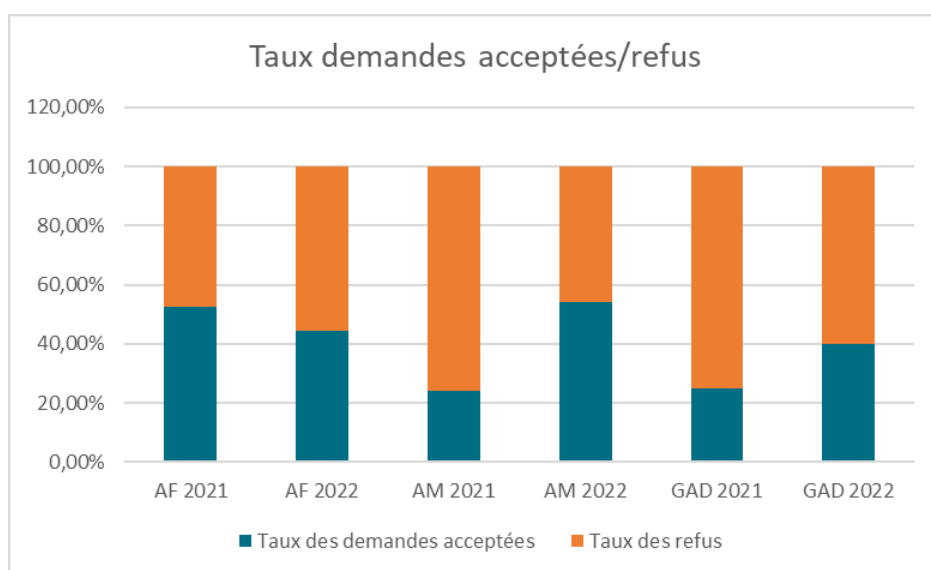
	2019	2021	2022
Nombre moyen de patients à la nomenclature	1.171	1.014	952
Nombre moyen de patients au forfait			
Forfait A	287	302	289
Forfait B	175	156	161
Forfait C	67	69	61
Nombre moyen de patients palliatifs	58	61	48



3.3. La demande

a. Détail des demandes

	AF 2021	AF 2022	AM 2021	AM 2022	GAD 2021	GAD 2022
Taux des demandes acceptées	52,64%	44,4%	24,31%	54,05%	25,10%	40%
Taux des refus	47,36%	55,6%	75,69%	45,95%	74,90%	60%
Nouveaux bénéficiaires	601	442	100	62	77	50

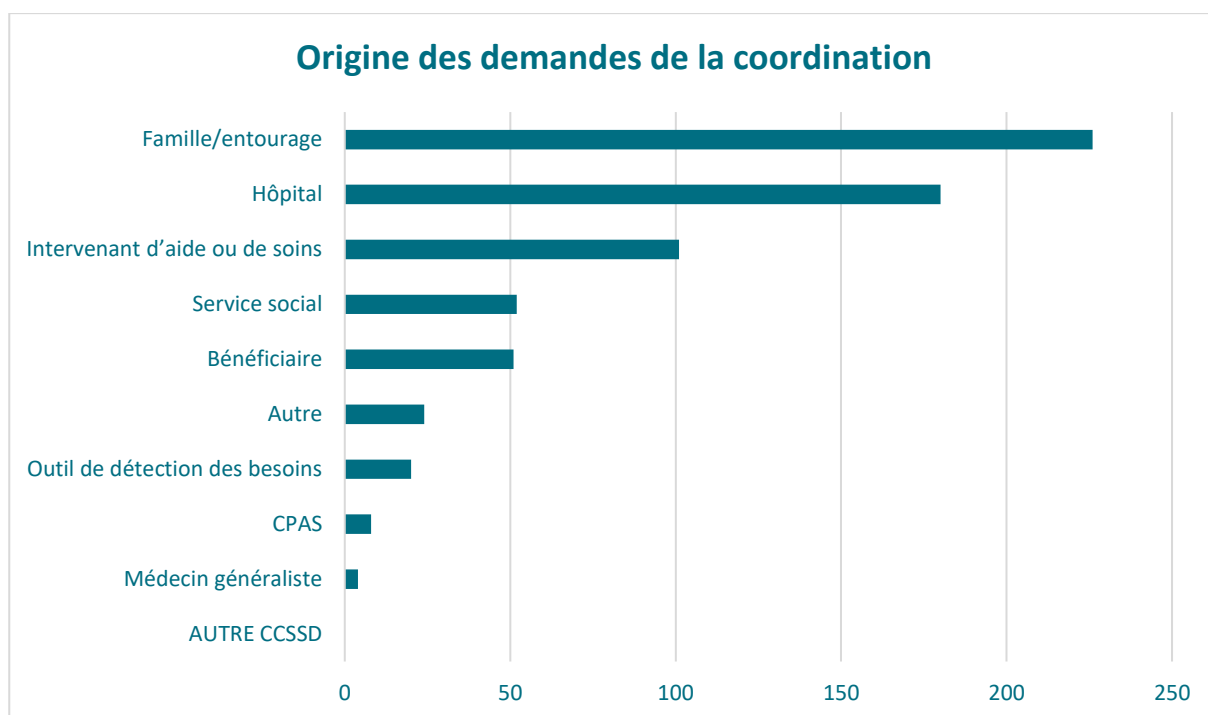


	SI 2021	SI 2022
Taux des demandes acceptées	--	--
Taux des refus	--	--
Taux de renouvellement des patients	22,90%	22,67%
Nouveaux patients	4.233	3.979

Le taux de refus pour les demandes d'aide familiale est à nouveau en augmentation, en lien direct avec les difficultés de recrutement. Cependant, pour les gardes à domicile et les aide-ménagères, ces taux sont en diminution.

Au niveau infirmier, une grande majorité des demandes de soins est prise en charge ; certaines toilettes d'hygiène étant ensuite transférées aux aides familiales.

b. Origine des demandes du centre de coordination



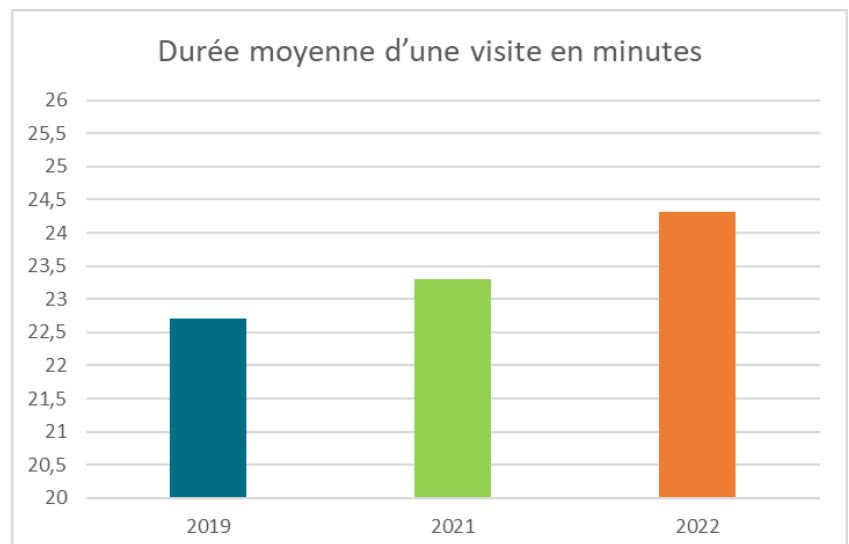
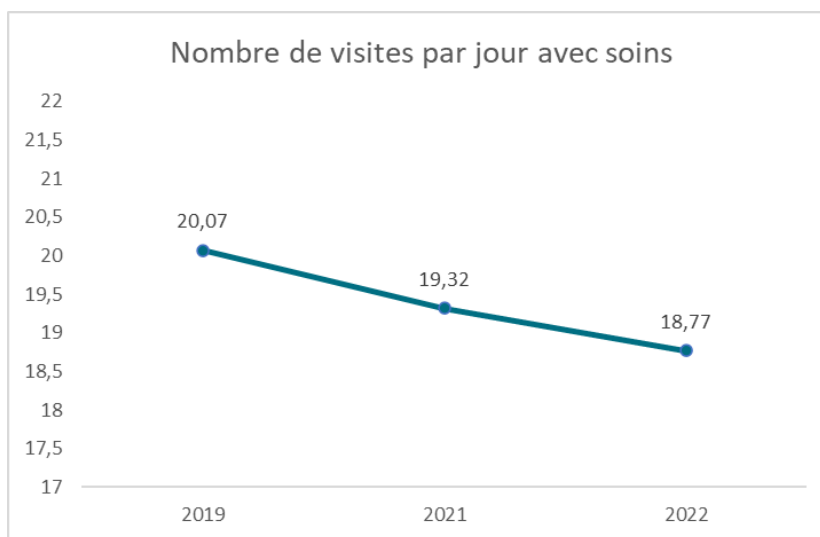
La majorité des demandes vient de la famille et de l'hôpital, traduisant pour ce dernier, l'étroite collaboration entre la 2^{ème} et la 1^{ère} lignes. Nous constatons toutefois que la demande initiée par un intervenant d'aide ou de soins est en augmentation.

Il serait intéressant de connaître l'origine des demandes dans les deux autres départements et notamment au niveau des soins infirmiers. Nous ne disposons pas, aujourd'hui, d'un outil informatique permettant d'éditer cette statistique ; nous le regrettons.

3.4. La productivité

Soins Infirmiers

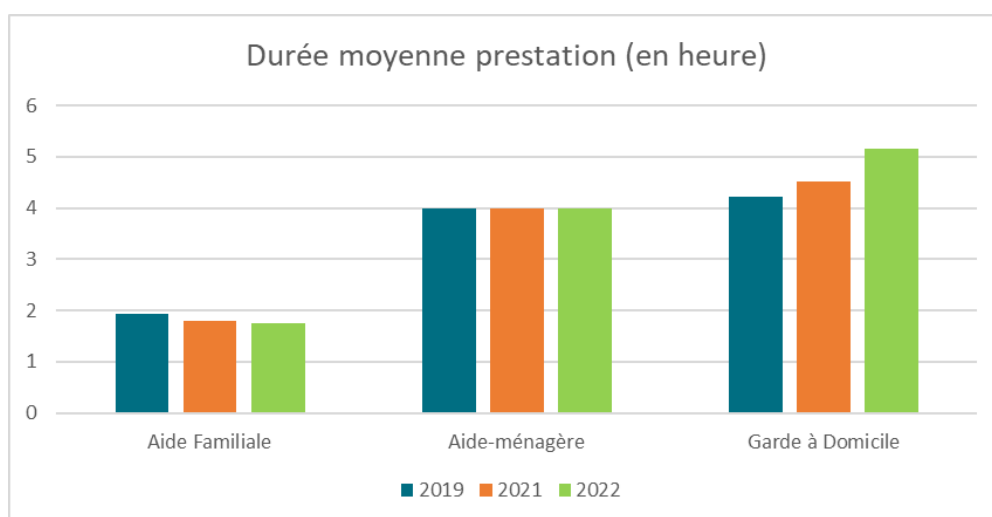
	2019	2021	2022
Nombre de visites par jour avec soins	20,07	19,32	18,77
Nombre moyen de kilomètres/jour	123	124,6	127,3
Durée moyenne d'une visite en minutes	22,7	23,3	24,31



Le nombre de visites par jour continue à diminuer avec une durée moyenne en augmentation tout comme le kilométrage.

Aide à la Vie Journalière

Durée moyenne prestation en heure	2019	2021	2022
Aide Familiale	1,93	1,79	1,76
Aide-ménagère	4	4	4
Garde à Domicile	4,22	4,52	5,15

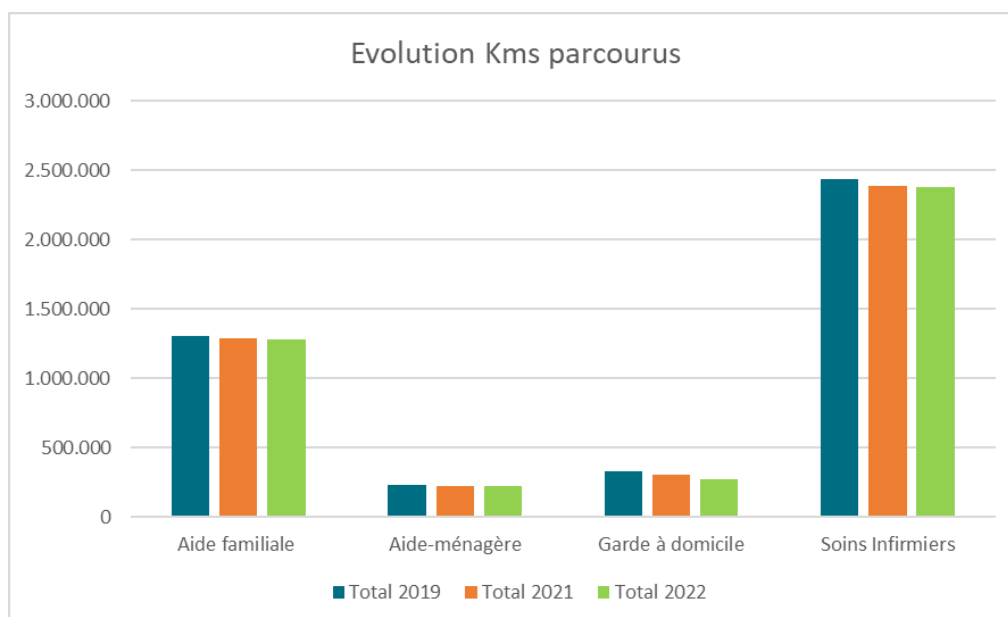
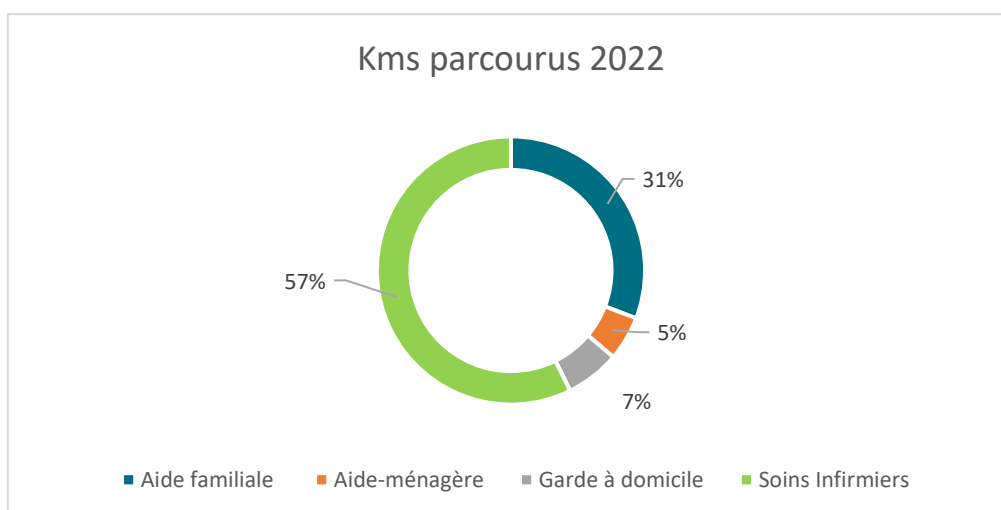


La tendance des années précédentes se confirme avec une durée de prestation en diminution en aide-familiale et en augmentation en garde à domicile.

3.5. Les déplacements en voiture en kms

	Total 2019	Total 2021	Total 2022	Evolution 22/19
Aide familiale	1.303.458	1.287.079	1.280.980	-1,72%
Aide-ménagère	235.456	227.405	222.665	-5,43%
Garde à domicile	328.196	307.904	272.575	-16,95%
Soins Infirmiers	2.437.219	2.390.119	2.381.655	-2,28%
Total des kilomètres parcourus	4.304.329	4.212.507	4.157.875	-3,40%

Vu la baisse d'activités dans l'ensemble des départements, les kilomètres sont en diminution. Il convient de préciser que le personnel AVJ se déplace avec son véhicule privé alors que le personnel soignant dispose d'une voiture de service.





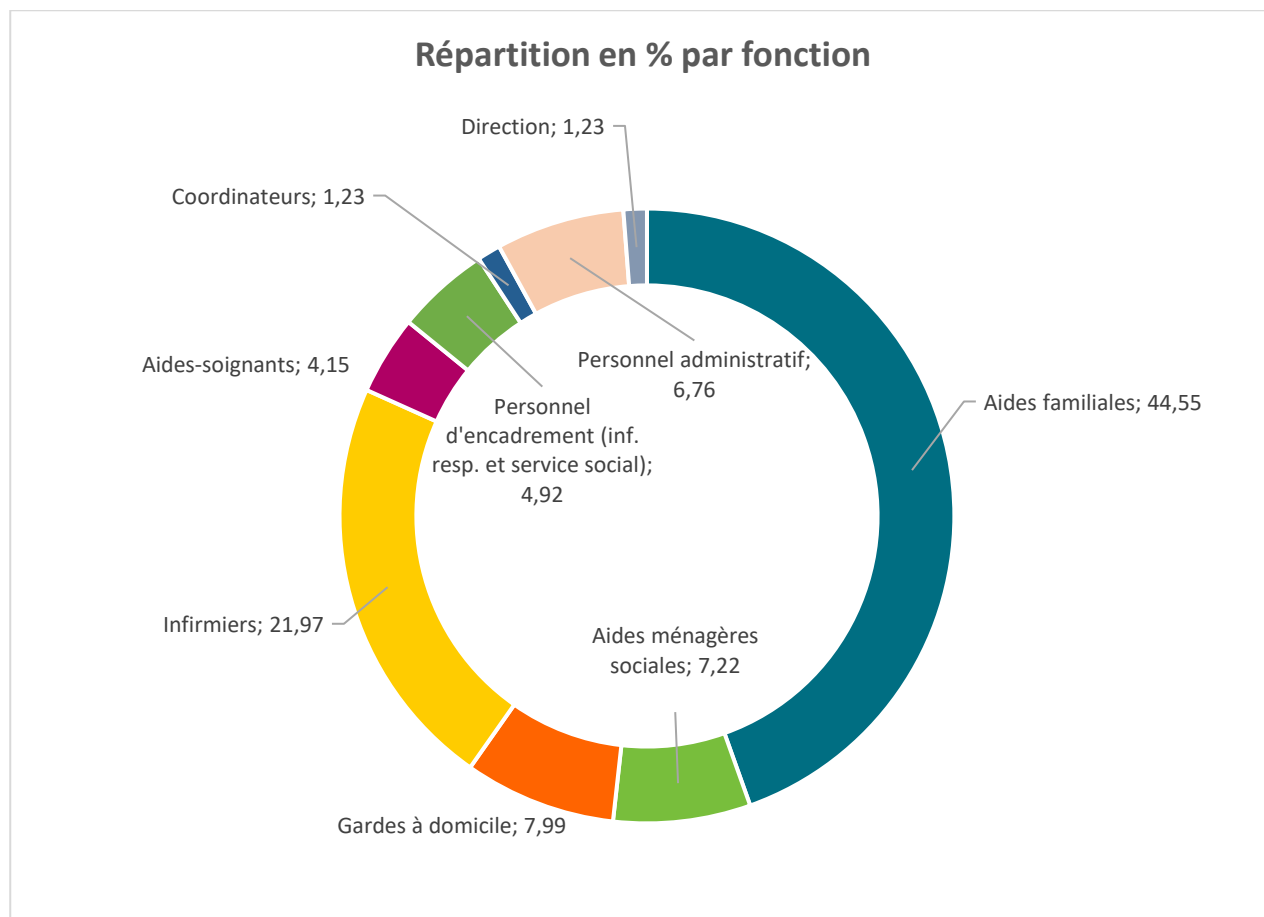
Quatrième partie

Bilan social

4.1. Le personnel occupé

Fonctions	Effectif en unité au 31/12/2022	Répartition par fonction	Effectif en ETP
Aides familiales	290	44,55%	218,80
Aides ménagères sociales	47	7,22%	28,90
Gardes à domicile	52	7,99%	42,30
Infirmiers	143	21,97%	115,90
Aides-soignants	27	4,15%	21,90
Personnel d'encadrement (inf. resp. et service social)	32	4,92%	27,24
Coordinateurs	8	1,23%	5,50
Personnel administratif	44	6,76%	34,52
Direction	8	1,23%	7,82
Total	651*	100%	502,88

*2 travailleurs occupent deux fonctions différentes



Types de contrat			
Fonctions	Contrat à durée indéterminée	Contrat à durée déterminée	Contrat de remplacement
Aides familiales	271	16	3
Aides ménagères sociales	42	2	3
Gardes à domicile	48	1	3
Infirmiers	141	1	1
Aides-soignants	27	-	-
Personnel d'encadrement (inf. resp. et service social)	31	-	1
Coordinateurs	8	-	-
Personnel administratif	41	2	1
Direction	7	1	
Total	616	23	12

4.2. Les mouvements du personnel

Durant l'année 2022	Soins infirmiers		Aide à la vie journalière		TOTAL	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Entrées	34	30,84	49	37,83	83	68,67
Sorties dont	23	17,76	54	37,71	77	54,47
Démissions	7	6,01	3	2,10	10	8,11
Licenciements	0	0	11	7,5	11	7,5
Fins de contrat	4	3,50	12	8,51	16	12,01
Pensions	4	2,59	11	7,5	15	10,09
Prépensions	0	0	0	0	0	0
Autres	8	5,67	17	12,10	25	17,77
Etudiants	12		4		16	
Congés thématiques						
* Travailleurs ayant bénéficié d'un crédit temps :						
Aménagement de la fin de carrière	3		6		9	
Système général : crédit temps complet	1		2		3	
Système général : crédit temps partiel	16		11		27	
* Travailleurs ayant bénéficié d'une autre forme d'interruption de carrière	6		19		25	
* Travailleurs ayant été en écartement/congé de maternité	13		17		30	

4.3. Les Emplois subventionnés

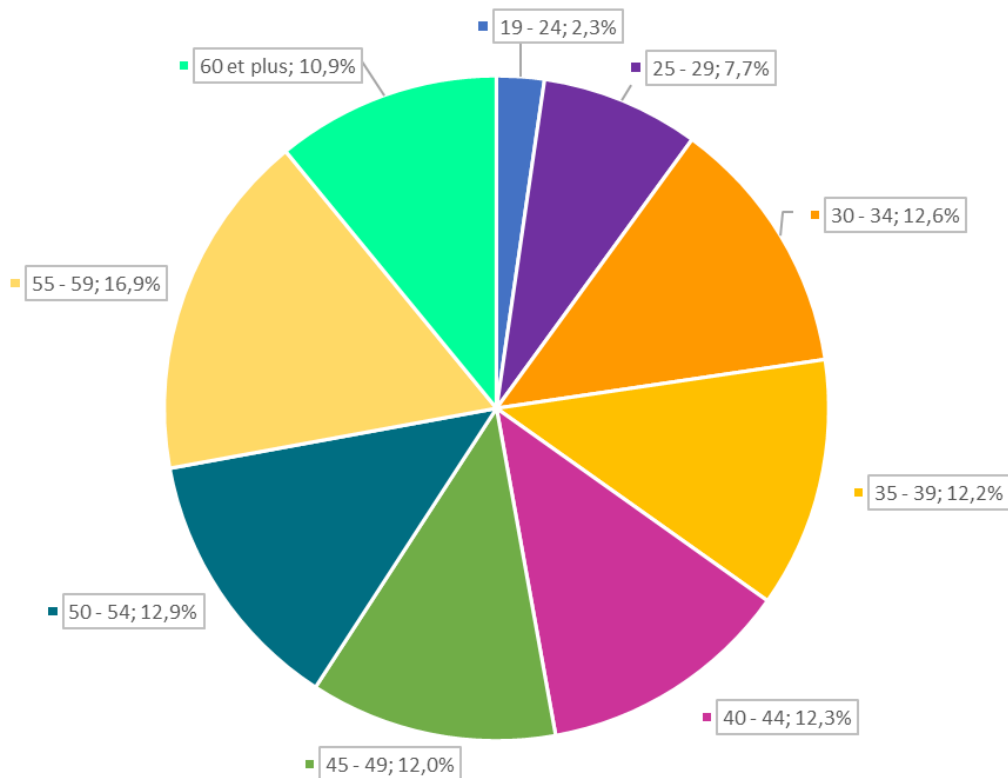
Emplois subventionnés (en ETP) au 31/12/2022	Soins infirmiers	Aide à la vie journalière	TOTAL
	ETP	ETP	ETP
Maribel	23,90	13,88	37,78
APE		69,77	69,77

4.4. La ventilation du personnel selon l'âge

Au 31 décembre 2022	Soins infirmiers	Aide à la vie journalière	TOTAL
Effectifs	194	455	649
ETP	158,77	344,11	502,88
<u>Sexe :</u>			
Nombre de femmes	180	437	617
Nombre d'hommes	14	18	32
<u>Âges :</u>			
19 - 24	8	7	15
25 - 29	24	26	50
30 - 34	20	62	82
35 - 39	27	52	79
40 - 44	35	45	80
45 - 49	19	59	78
50 - 54	17	67	84
55 - 59	19	91	110
60+	25	46	71

*

Ventilation du personnel selon l'âge



4.5. La ventilation du personnel selon le régime de travail

Au 31 décembre 2022	Soins infirmiers	Aide à la vie journalière	TOTAL
Régime de travail :			
<i>Nombre de travailleurs à temps plein</i>	74	100	174
<i>Nombre de travailleurs à temps partiel :</i>	120	355	475
90%	4	41	45
80%	57	124	181
70%	16	44	60
60%	10	41	51
50%	30	102	132
< 50%	3	3	6

4.6. L'évolution de l'absentéisme / SMG (chiffres au 31 décembre de l'année)

	2019	2021	2022
Aide familiale	5,29	5,70	5,88
Aide-ménagère	4,91	6,27	6,15
Garde à domicile	4,39	5,47	6,27
Infirmier	3,64	4,42	4,53