

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Jeudi 25 juin 2020

RAPPORT MORAL de l'année 2019



INTRODUCTION – le mot du Président

En début d'année 2019, je rappelais que l'Arseaa, association solidaire se doit de rester en première ligne pour défendre et accompagner les personnes les plus vulnérables. J'invitais à ne pas oublier que le dialogue entre tous les acteurs de l'Association, l'intelligence collective est une voie étroite mais indispensable pour garder la cohésion d'ensemble et la possibilité de répondre aux nombreux défis actuels et futurs.

Jusqu'en septembre 2019, M. DUCOURNAU André, en tant que Directeur Général a continué à œuvrer pour que l'association soit en état d'affronter les nouveaux challenges liés aux évolutions de notre société et, de ce fait, préparer sa succession dans de bonnes conditions.

Le Bureau a nommé M. Stéphane PAREIL en qualité de Directeur Général. Ensemble, nous nous inscrivons dans l'histoire de l'Arseaa, avec un engagement : mettre toute notre énergie à être à l'écoute des personnes accueillies, des professionnels co-élaborateurs de l'Arseaa et des bénévoles. Etre proches de toutes les parties prenantes de l'Arseaa pour développer le vivre ensemble, la solidarité et défendre l'humain.

En 2019, au niveau de la gouvernance, les membres du Conseil d'Administration ont été renouvelés lors de l'Assemblée Générale de Juin et un nouveau Bureau a été élu. Un administrateur a été désigné dans les conseils de la vie sociale pour être témoin des préoccupations des personnes accueillies, dans leur espace de vie quotidien. Au niveau des professionnels, de nouvelles instances représentatives du personnel se sont mises en place. L'offre de service et de formation s'est développée avec notamment l'intégration de la MECS L'Eau Vive, la fusion-absorption du CRF PFD. Un sixième secteur d'intervention prend également toute sa place à côté des autres : Emploi, Compétences professionnelles et Handicap. C'est une reconnaissance forte de l'Arseaa concernant les travailleurs dans les ESAT ou les entreprises adaptées.

Au travers de la lecture du rapport moral, vous pourrez constater comme moi que l'Arseaa adapte, diversifie son offre d'accompagnement. L'Arseaa, et cela est important, est reconnue par les autorités de contrôle et de tarification. En témoignent les places supplémentaires qui nous sont accordées, les réponses favorables aux dossiers d'appels à projets... Vous pourrez aussi constater que les dispositifs en milieu ouvert se renforcent afin de répondre à de nouveaux enjeux mais aussi à de nouvelles demandes. Cette confiance retrouvée depuis maintenant plusieurs années nous donne une énergie et une responsabilité supplémentaire.

Ces résultats sont aussi le résultat d'une véritable démarche d'anticipation, mise en place là aussi il y a quelques années, avec une vraie volonté de réfléchir aux enjeux actuels et de demain qui sont déclinés au travers de nos plans stratégiques.

Le rapport moral démontre aussi la capacité d'agir de l'Arseaa pour développer les projets au service des personnes que nous accompagnons dans nos dispositifs, pour défendre un savoir-faire et une vision qui inscrit la personne dans son environnement et son parcours de vie, en tenant compte de ses potentialités et de ses besoins. Il reprend, au vu des principes d'actions et des priorités stratégiques du projet associatif, les décisions ou les réflexions qui ont été menées dans le cadre des instances ou de manière transversale. Je vous en souhaite une bonne lecture.

Le rapport d'activité associatif vient utilement décrire plus précisément ce qui a été mené dans les pôles et établissements.

Je tiens à remercier les adhérents, les professionnels, les bénévoles, les partenaires, les familles qui oeuvrent au quotidien pour que nous remplissions au mieux nos missions.

Parler de 2019 sans aborder ce qui s'est passé entre fin 2019 et l'Assemblée Générale n'est pas possible. En effet, la crise du Covid 19 a profondément modifié la vie des Français mais aussi de tous nos établissements. C'est pourquoi à la fin du rapport moral nous avons choisi avec le Directeur Général de parler de cet évènement majeur.

Bernard DUPRÉ,
Président

Développer la vie associative

(Priorité stratégique n° 7 du projet associatif)

NOS ADHERENTS

L'Arseaa a le statut juridique d'une association Loi 1901. Elle est un acteur de l'économie sociale et solidaire. Forte de son projet associatif, elle entend défendre les valeurs de solidarité, d'humanisme, de militantisme, du vivre ensemble.

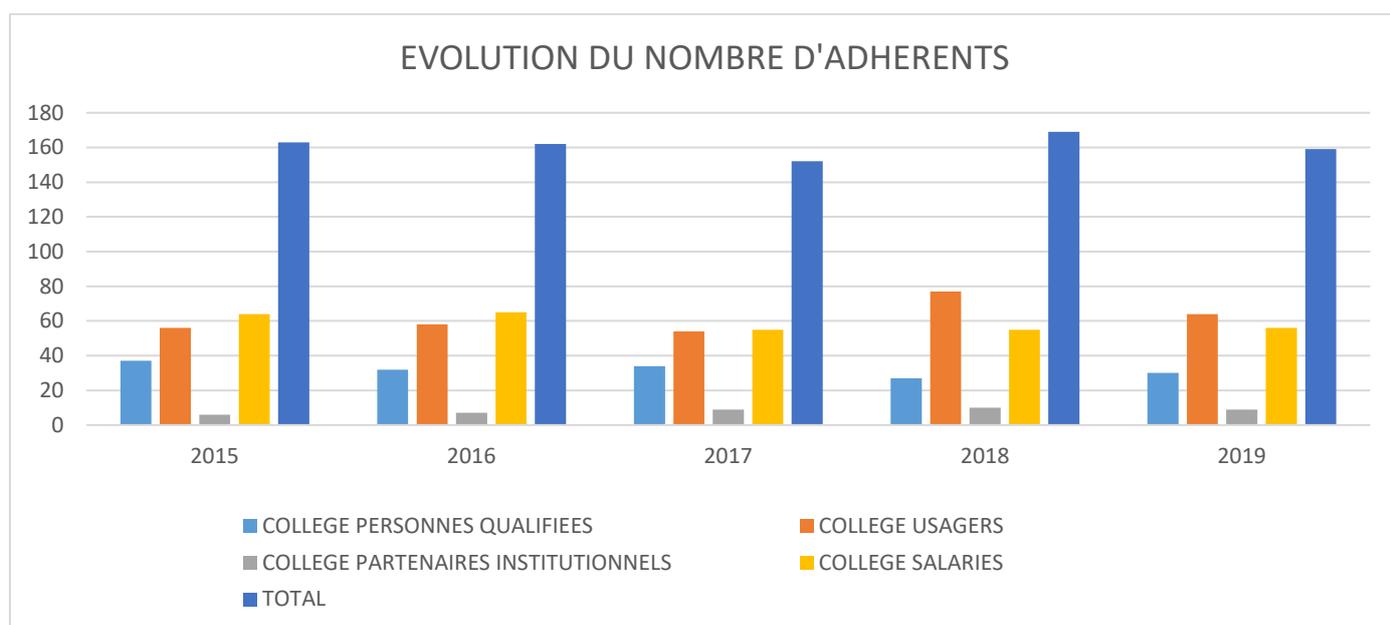
Riche de ses adhérents, de ses professionnels, de ses partenaires, elle œuvre quotidiennement pour faire connaître et reconnaître son action auprès des publics en difficulté sur tout le territoire Occitanie Ouest. De la même façon elle soutient la recherche et la formation pour préparer les métiers de l'intervention sociale contemporains et pour l'avenir.

Au 31 décembre 2019, l'Arseaa comprend 159 membres répartis dans les quatre collèges de la manière suivante :

- 30 personnes dans le collège « Personnes qualifiées »
- 64 personnes dans le collège « Usagers »
- 56 personnes dans le collège « Salariés »
- 9 personnes morales dans le collège « Partenaires institutionnels »

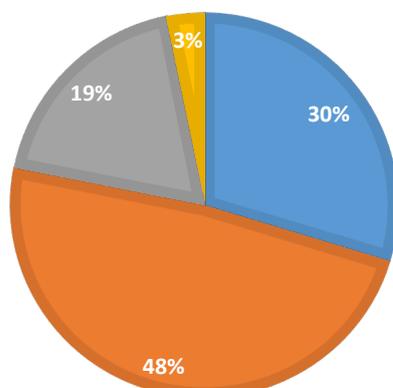
En 2019, le Conseil d'Administration a agréé :

- 10 membres dans le collège « Personnes Qualifiées »
- 20 membres dans le collège « Usagers »

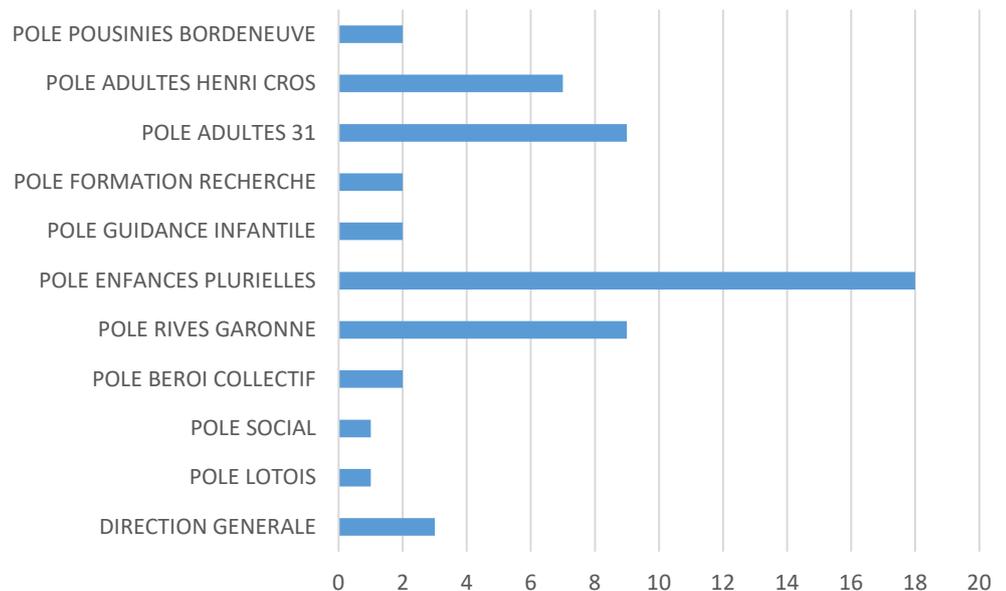


REPARTITION MEMBRES COLLEGE USAGERS

■ POLE ENFANCES PLURIELLES ■ POLE ADULTES 31
■ POLE ADULTES HENRI CROS ■ POLE POUSINIES BORDENEUVE



REPARTITION MEMBRES COLLEGE SALARIES



Que tous les adhérents qui continuent à soutenir l'action de l'Arseaa et ceux qui ont décidé de rejoindre l'Arseaa soient ici chaleureusement remerciés. L'essence même d'une association, ce sont ses adhérents.

Pour continuer à être une association et avoir une action militante, l'Arseaa a besoin de ses adhérents, tous collègues confondus.

NOTRE GOUVERNANCE

L'Assemblée Générale du 19 Juin 2019 a procédé au renouvellement des membres du Conseil d'Administration par moitié de chaque collège. Le **Conseil d'Administration** est composé à fin 2019 de la manière suivante :

COLLÈGE DES « PERSONNES QUALIFIÉES »

- Mme Nadia BENOIT
- M. Mohamed BENSADALLAH
- Mme Arlette BURGARD
- M. Guy CAUQUIL
- M. Bernard DUPRÉ
- M. Michel DUTECH
- Melle Michèle FOIX
- M. Philippe GRIVART
- M. Pierre LOZAR
- M. Jean-François MARCEL
- Mme Hélène MIGNON
- Mme Josiane POQUE
- M. Denis RYBAK
- Mme Paule SANCHOU

Nous avons eu à déplorer le décès de M. Gérard GALES, Administrateur de l'Eau Vive, qui avait rejoint l'Arseaa comme membre et avait été élu Administrateur de l'Arseaa lors de l'Assemblée Générale 2019.

COLLÈGE DES « USAGERS »

- Mme Anita FAGES
- M. Jean-Louis GRANJU
- M. Faouzi LAKDHAR-GHAZAL
- M. Michel LAPORTE
- Mme Anne LEBRUN
- M. Jean NITKOWSKI

COLLÈGE DES « PARTENAIRES INSTITUTIONNELS »

- ASSOCIATION REGIONALE D'AIDE A LA SANTE MENTALE MIDI-PYRENEES - *représentée par Mme Carole BRAMI*
- SESAME AUTISME -*représentée par Mme Karine ROUTABOUL*
- UNION DEPARTEMENTALE DES ASSOCIATIONS FAMILIALES (UDAF31) - *représentée par Mme Maryse de NADAI*

COLLÈGE DES « SALARIÉS »

- M. Christophe AGUIRRE
- Mme Muriel BATUT
- M. Pierre GARDELLE
- Mme Josiane GIRERD
- Mme Anne-Marie NOUNIS
- M. Marc PAYROT

Le Conseil d'Administration s'est réuni à **5 reprises** en 2019.

Le Conseil d'Administration du 2 Juillet 2019 a élu le **Bureau de l'Arseaa** comme suit :

Président : M. Bernard DUPRÉ
1ère Vice-Présidente : Mme Hélène MIGNON
2^{ème} Vice-Président : M. Guy CAUQUIL
Secrétaire Générale : Mme Arlette BURGARD
Trésorier : M. Philippe GRIVART
Secrétaire Générale Adjointe : UDAF 31 représentée par Mme Maryse DE NADAI
Trésorière-Adjointe : Mme Anita FAGES
Membre : Mme Nadia BENOIT

Le Bureau s'est réuni **14 fois** en 2019.

Le Conseil d'Administration a également désigné ses représentants dans les **Conseils de la Vie Sociale** (secteur médico-social) ou la **Commission des Usagers** (secteur sanitaire).

Le CVS est une instance consultative qui a été créée par la loi du 2 Janvier 2002 pour associer les personnes bénéficiaires des prestations au fonctionnement de l'établissement ou du service. C'est donc avant tout un espace qui permet l'expression des personnes accueillies, au même titre que les autres acteurs et participants à cette instance.

Le CVS se préoccupe des questions générales liées à la vie de l'établissement. Il formule des avis et des propositions par exemple sur le règlement de fonctionnement et le projet d'établissement, les projets de travaux et d'équipements, l'animation de la vie institutionnelle, l'organisation interne et la vie quotidienne, les activités... La Commission Des Usagers a deux missions principales : 1. Veiller au respect des droits des usagers et faciliter leurs démarches ; 2. Contribuer par ses avis et propositions à l'amélioration de la politique d'accueil et de prise en charges des personnes malades et de leurs proches.

Ainsi, les administrateurs peuvent entendre les préoccupations des personnes accueillies, dans les dispositifs où elles se trouvent.

Le Conseil d'Administration lors des séances des 24 Octobre et 19 décembre 2019 a désigné, dans les instances représentatives des usagers :

- M. Philippe GRIVART dans les Conseils de la Vie sociale du pôle Pousiniès-Bordeneuve (ESAT, Foyer d'Hébergement, SAVS, Foyers de Vie SAVS et SAMSAH Bordeneuve), du pôle Adultes Henri Cros (MAPHV-FAM, FO, FH, SAVS, ESAT) et CVS du Béroi (pôle Béroi-Collectif).
- M. Bernard DUPRE dans le Conseil de la Vie Sociale du pôle Iotois (CVS IME et CVS ESAT).
- Mme Paule SANCHOU dans le Conseil de la Vie sociale du pôle Adultes 31 : Foyer de Vie Les Catalpas.
- M. Guy CAUQUIL dans les Conseils de la Vie Sociale du pôle Adultes 31 : FAM le Turret et Foyer de Vie Les Marronniers.
- Mme Michelle FOIX dans le Conseil de la Vie Sociale du pôle Adultes 31 - MAS Les Marronniers.
- Mme Anita FAGES dans les Conseils de la Vie Sociale du pôle Enfances Plurielles : CVS IME Guilhem et du pôle Formation et Recherche.
- Mme Karine ROUTABOUL dans les Conseils de la Vie Sociale du pôle Enfances Plurielles : CVS IME Les Bruyères et CVS L'Aussonnelle.
- Mme Hélène MIGNON à la Commission des Usagers du pôle Guidance Infantile.
- M. Jean NITKOWSKI pour représenter l'Arseaa dans les Conseils de la Vie Sociale de l'ITEP Norbert Casteret et de l'ITEP L'Oustalet (Pôle Rives Garonne).
- Mme Josiane POQUE pour représenter l'Arseaa dans le Conseil des enfants du pôle Béroi-Collectif.

L'implication et la participation des adhérents se fait également au travers des **instances de réflexion et de proposition**. La composition de ces instances est mixte puisqu'elles rassemblent à la fois des directeurs, des professionnels, des adhérents, des administrateurs. Ces commissions instruisent les dossiers qui vont être présentés dans les instances décisionnelles. Dans ces espaces, les adhérents et les administrateurs

peuvent appréhender les projets dans une vision politique, stratégique et opérationnelle. Les thématiques abordées dans ces commissions s'appuient sur des projets au service des personnes. Cela peut concerner l'évolution de l'offre de service, la vie institutionnelle, les projets architecturaux ou les éléments financiers qui permettent de concrétiser des projets de plus ou moins grande envergure.

La **Commission Qualité et Projets**, présidée par M. Guy CAUQUIL, s'est réunie à trois reprises (13 mars – 9 Octobre et 20 Novembre).

Les échanges ont porté sur :

- les dossiers d'appels à projets/candidatures et manifestation d'intention : création d'un dispositif d'emploi accompagné sur les départements du Lot, du Tarn-et-Garonne, de la Haute-Garonne, du Tarn, de l'Aveyron et de la Lozère, création d'une équipe mobile médico-sociale d'appui à la scolarisation ;
- les extensions non importantes de places au pôle Social : 15 places de Placement A Domicile, 4 places à la MECS Saint-Joseph et 4 places à la MECS L'Eau Vive (mineurs en appartements) ;
- le Plan d'Amélioration Continue de la Qualité (PACQ) du pôle Pousiniès-Borde-neuve ;
- le projet d'établissement du pôle Béroi-Collectif ;
- la présentation de la démarche d'évaluation interne et l'examen des rapports d'évaluation externe du FAM et du SAVS du pôle Adulte Henri Cros ;
- le plan stratégique médico-social : présentation de la trame et de la synthèse du groupe de travail Inclusion ;
- le plan stratégique sanitaire en vue du CPOM sanitaire 2019-2023 ;
- le consentement des mineurs.

La **Commission Gestion et Finances**, présidée par M. Bernard DUPRÉ puis en décembre par M. Philippe GRIVART, Trésorier de l'Arseaa, s'est réunie à deux reprises (10 Avril – 17 Octobre).

Les échanges ont porté notamment sur :

- les comptes administratifs 2018, l'Etat Réel des Recettes et des dépenses 2018, les comptes consolidés, les budgets prévisionnels 2020...
- les projets d'investissements : du Foyer de Vie FAM Le Tourret, du restaurant inter-entreprise (entreprise adaptée).

La **Commission Recherche et Formation** a été réactivée en 2019. Sa composition a été arrêtée par le Bureau (séances des 9 Avril et 11 septembre).

Cette instance réunit 37 membres. La réunion de lancement s'est tenue le 27 Mai 2019.

Après l'élection du Bureau, Mme Nadia BENOIT a été désignée Présidente de cette instance. La seconde réunion s'est tenue le 10 Octobre 2019 pour fixer les objectifs, le fonctionnement et définir les axes de recherche avec leur priorisation.

Le Bureau du 13/02/2019 a validé le recrutement de M. ROUGE, Maître de Conférences, pour une durée d'un an, dans le cadre d'un détachement de l'Université de Caen, pour animer la recherche en travail social, à partir du pôle Formation et Recherche.

L'ACTION MILITANTE

L'Arseaa est présente dans son environnement et entend porter politiquement le projet associatif, son savoir-faire, sa vision de l'intervention au service des personnes. Elle porte ce message auprès des autorités politiques, de ses partenaires ou auprès des organismes et fédérations auxquels elle adhère, dans les espaces suivants (liste non exhaustive) :

Autorités – Institutionnels

ARS : à la Conférence Régionale de Santé et de l'Autonomie, à la commission permanente et à la commission spécialisée médico-sociale, au comité des fédérations et au comité des organismes gestionnaires des établissements et services des personnes en situation de handicap, aux conseils territoriaux de santé, au comité de pilotage du Projet Territorial de Santé Mentale, à la démarche RAPT (Réponse accompagnée pour tous).

MDPH : CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées, GOS : Groupes Opérationnels de Synthèse.

CDCA : Conseils Départementaux de la Citoyenneté et de l'Autonomie.

Fédérations

CITOYENS ET JUSTICE

CNAPE : Convention Nationale des Associations de Protection de l'Enfance.

FAS : Fédération des Acteurs de la Solidarité Occitane.

FISAF : Fédération Nationale pour l'Inclusion des Personnes en situation de Handicap Sensoriel et Dys en France).

FENAMEF : Fédération Nationale de la Médiation et des Espaces Familiaux.

NEXEM : Organisation professionnelle des employeurs associatifs du secteur social, médico-social et sanitaire.

UNAFORIS : Union Nationale des Associations de Formation et de Recherche en Intervention Sociale.

UNIOPSS/URIOPSS : Union Régionale/Nationale Interfédérale des Œuvres et Organismes Privés Sanitaires et Sociaux.

Associations – Groupements nationaux /locaux

AIRe : Association des ITEP et de leurs réseaux.

AFCDP : Association Française des Correspondants à la Protection des Données à Caractère Personnel.

AREDER Compétences : association régionale pour le développement et la reconnaissance des compétences professionnelles.

CAMSP : Centre d'Action Médico-Sociale Précoce (CAMSP 65).

CNAEMO : Carrefour National de Liaison des Associations de Prévention Spécialisée.

CRA : Centre Ressources Autisme.

CRESS : Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire.

ECOLE DE LA DEUXIEME CHANCE

FERREPSY Occitanie : Fédération Régionale de Recherche en Psychiatrie et Santé Mentale.

OCCITADYS : association Régionale pour les troubles du développement et des apprentissages.

Association PREAULT : association de recherche et d'information sur l'autisme.

SESAME AUTISME

SFE : Société Française de l'Evaluation.

Partenaires

Associations : Léo Lagrange, Culture du Cœur, Rebonds, Fédération Française de Sport Adapté, Association Régionale d'Aide à la Santé Mentale...

Etablissements Hospitaliers : CH Marchant, CH des deux Rives à Valence d'Agen, Hôpital psychiatrique de Montauban, CH Purpan, Fondation Bon Sauveur d'Albi, secteurs de pédo-psychiatrie, Clinique de l'Union, Rive Gauche, Ambroise Paré, J. Ducoing...

Organismes de formation : Universités Toulouse Jean Jaurès, UT1, Institut National Universitaire Champollion, IUT Midi-Pyrénées, CRF PFD, IFO-CAS, FAIRE-Ess...

Communes : Aussonne, Venerque, Fenouillet, Grenade, St Etienne-de-Tulmont, Pommevic, Valence d'Agen, Toulouse...

Autres : Rotary, CRIDEV, Equipe DMSR (Dispositif mobile de soutien à la réadaptation) ...

S'agissant de la CRESS Occitanie, présidée par M. André DUCOURNAU, celle-ci a lancé une large réflexion sur le mode collaboratif pour définir la stratégie politique de la CRESS à 3 ans. M. CAUQUIL, membre du Bureau, accompagne cette démarche.

L'Arseaa, en tant que membre d'une des familles de la CRESS, a participé à l'élaboration de cette construction d'orientations stratégiques. Bon nombre d'associations de l'action sociale méconnaissent qu'elles relèvent de l'Economie Sociale et Solidaire. Au-delà d'une affirmation dans notre projet associatif, il reste du chemin à faire pour s'approprier la logique, les opportunités et la dynamique de ce champ.

Citons deux exemples d'actions militantes menées en 2019 :

- **Mobilisation pour la non-application du décret du 30 Janvier 2019 relatif au fichage des mineurs non accompagnés.**

La loi Asile et Immigration autorise la création d'un fichier national comprenant les empreintes, les photos et données personnelles de tous les jeunes étrangers qui sollicitent la protection de l'enfance en tant que mineurs isolés.

L'Arseaa avait signé la pétition, à l'instar d'autres associations et fédérations, visant à suspendre le décret du 30 janvier instituant le fichier dit AEM (Appui à l'Evaluation de la Minorité). Le Conseil d'Etat a refusé de suspendre le décret. Les organisations telles que l'URIOPSS, la CNAPE sont restées mobilisées pour continuer à dénoncer le fichage des mineurs à d'autres fins que celles liées à leur protection. Un courrier a été adressé à l'ensemble des acteurs locaux et à chaque Président de Conseil Départemental pour qu'ils s'engagent publiquement à ne pas recourir à ce fichier. Le Conseil d'Administration du 17 Avril 2019 a approuvé la co-signature de ce courrier porté par l'URIOPSS Occitanie Ouest.

- **Règlement de l'Aide Sociale à l'Enfance et accueil séquentiel**

Fin 2018, le Bureau avait réagi au projet de règlement de l'aide sociale visant à changer les règles en cas d'absences pour convenances personnelles dans les foyers médicalisés et non médicalisés dans l'objectif de développer l'accueil séquentiel. Une personne absente plus de 35 ou 45 jours était ainsi supposée laisser sa chambre à une autre personne durant son absence. Mme MIGNON, alors Présidente, avait adressé un courrier au Président du Conseil Départemental pour l'interpeller sur les points de vigilance à avoir et notamment concernant le respect des droits fondamentaux de la personne.

L'Arseaa et ses administrateurs ont suivi ce dossier : M. DUPRE et quatre administrateurs du Collège Usagers ont assisté à une réunion, le 12 Janvier 2019, organisée par l'Association Noncesse avec M. GABRIELI, Vice-Président du Conseil Départemental sur cette thématique et celle de la Prestation Compensatoire du Handicap.

L'identification d'un sixième champ d'intervention à l'Arseaa

Lors du Bureau du 18 décembre 2018, avait été évoquée la nécessité d'identifier un sixième champ d'activité pour témoigner de l'investissement de l'Arseaa dans la formation, le travail et l'employabilité des personnes en situation de handicap. Concrètement, cela se traduit par des VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) ou de la RAE (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience), le dispositif OASIS, les entreprises adaptées, les ESAT...

Il s'agit de valoriser le parcours des adultes handicapés vers une insertion professionnelle.

Le Conseil d'Administration, lors de sa séance du 17 Avril 2019, a approuvé à l'unanimité l'identification de ce sixième champ d'intervention nommé « **Emploi, compétences professionnelles et handicap** ».

L'Arseaa emploie environ 180 travailleurs handicapés. Elle s'est engagée depuis 2010 dans la VAE (notamment au Pôle Pousiniès-Bordeneuve), depuis 2014 dans la RAE (pôle Adultes Henri Cros et pôle lotois) grâce à un partenariat avec Différent et Compétent (AREDER Compétences), le Greta, l'Education Nationale... Chaque année des cérémonies de remise de Titres ou d'attestations de compétence réunissent les titulaires, les professionnels, les formateurs, les familles, les administrateurs. Ce sont, à chaque fois, des moments de fierté et de convivialité.

Pour la première fois en France, une résidente du **Foyer Occupationnel** « Les Cèdres » a pu s'engager dans le dispositif RAE.

De la même façon, le pôle Enfances Plurielles est le premier acteur du secteur Enfance à s'inscrire dans le dispositif « Différent et Compétent » en Midi-Pyrénées. En s'appuyant sur le référentiel métier de Jardinier Paysagistes, deux candidats ont pu faire reconnaître et mettre en perspective leurs savoir-faire professionnels devant un jury du CFPPA.

Le pôle Pousiniès-Bordeneuve a également accueilli, le 11 Juin 2019, lors d'une journée de rencontre organisée par la Direction des services de l'Education Nationale de Tarn-et-Garonne et le pôle, une centaine de personnes sur le thème de la construction des parcours professionnels des jeunes en situation de handicap ainsi que l'articulation possible entre Education Nationale et Etablissements Médico-Sociaux. Les échanges ont permis de faire comprendre que l'ESAT n'est pas qu'un établissement Médico-social. C'est aussi un véritable lieu de travail et de vie où chaque personne construit son projet professionnel à son rythme.

UNE VIE ASSOCIATIVE DYNAMIQUE

Favoriser les rencontres avec toutes les parties prenantes pour développer le sentiment d'appartenance

En 2019, **les visites des pôles par les administrateurs** – le 3 Avril au pôle Enfances Plurielles, le 12 septembre au pôle Lotois - se sont poursuivies à la grande satisfaction des professionnels et des membres du Conseil d'Administration. C'est une façon pour eux de mieux appréhender le travail et les projets qui se déroulent au sein même des structures et de rencontrer les personnes sur leur lieu de vie et d'exercice professionnel.



Visite des administrateurs au Pôle Enfances Plurielles

Visite des administrateurs au Pôle lotois



Les **jours d'étude, les colloques, les rencontres institutionnelles** sont aussi l'occasion pour les administrateurs de participer aux réflexions qui traversent le secteur ou sur des thématiques plus précises.

- La journée GNDA du 18 Janvier 2019 sur les « *Mutations de l'intervention sociale 3.0 : l'impact du numérique, de l'intelligence artificielle et des technosciences* » a été suivie par un deuxième séminaire en Octobre sur « *La mutation de l'action sociale 3.0* ».
- Le pôle Formation et Recherche a organisé le 28 Février, un séminaire sur les différents enjeux qui impactent ce secteur : les changements liés à la réforme de la formation professionnelle, formation professionnelle et individualisation des parcours (quels impacts sur l'ingénierie pédagogique ?), les enjeux face à la diversité des questions sociales (Quel sens donner à la formation en intervention sociale ?).
- Le 10 juillet 2019, tous les professionnels du pôle Guidance Infantile ont été conviés à participer à une journée institutionnelle de réflexion clinique sur le thème « *Autour de la psychose* ». Elle a été nourrie par une intervention extérieure du Dr Pascale Ambroise, par l'animation et la restitution des ateliers par des modérateurs, médecins, travaillant dans d'autres secteurs de pédopsychiatrie.
- Le cycle de conférences initié en 2018 sur « *Autisme : actualités des questions et formations professionnelles* » s'est poursuivi en 2019, avec une conférence :

- ✓ le 21 Mai sur « L'intervention et le repérage précoce dans la clinique de l'autisme : enjeux cliniques et éthiques », en partenariat avec le CRA,
 - ✓ en octobre sur « Les adultes autistes : perspectives d'accompagnement et d'inclusion »
 - ✓ en décembre, sur « Des intérêts restreints de la personne autiste ».
- La journée du pôle Enfances Plurielles le 18 Octobre 2019 sur « *L'évolution des identités professionnelles face à la mouvance des environnements : défis et opportunités* »
 - Le 28 Novembre 2019 : les cadres et les membres du conseil d'administration, ont été invités à une projection privée du film « *Hors normes* », film qui parle d'humain, d'engagement, de rencontres improbables et de prise de risques. Le film a été suivi d'un échange avec M. Jean-François GOUES, Directeur du pôle Adolescence de l'Association « Le silence des Justes ».
L'après-midi s'est poursuivie avec une intervention de M. Stéphane LEVIN, explorateur scientifique, qui a partagé sa vision de la prise de risque et ses expérimentations en conditions extrêmes au profit de la recherche médicale et technique.
 - etc.

Mieux faire connaître l'Arseaa en interne et en externe : c'est une des missions que s'est fixée Stéphane PAREIL, lors de sa prise de fonction en tant que **Directeur Général**. Avec le **Président**, il a engagé, durant le dernier trimestre, une visite pour aller **à la rencontre des professionnels**, dans tous les pôles.

Les objectifs étaient multiples : le nouveau tandem Président/Directeur Général avait à cœur de rencontrer les professionnels pour se présenter, présenter le film achevé au plus près des acteurs qui y ont participé mais aussi échanger sur les priorités 2020 issues du projet associatif.

Développer les innovations et la recherche

Principe d'action n° 4 et priorité stratégique n°8 du projet associatif

IMPLICATION DANS DES ORGANISMES DE RECHERCHE ET PARTICIPATION A DES PROGRAMMES DE RECHERCHE

- L'Arseaa adhère à des organismes (FERREPSY, FISAF, GIS BECO...) qui développent des programmes de recherche. Elle peut également être un terrain d'application intéressant pour des recherches.

GIS BECO a organisé un colloque sur « *Comment améliorer la qualité des modes d'accueil (individuels et collectifs) de la petite enfance en France, au-delà des cadres normatifs actuels ?* » auquel a participé le Président de l'Arseaa.

- L'Arseaa a poursuivi la recherche-action menée par le GIS-HYBRIDA (réseau de recherche internationale sur l'intervention sociale) sur les enjeux et les perspectives qui accompagnent le métier de directeur général au sein des associations sociales et médico-sociales.
- L'Arseaa a répondu à un appel d'offre en recherche appliquée du consortium FIRAH, CCAH et Malakoff Médéric sur le thème Emploi Accompagné et Handicap. Le projet est intitulé « *Le risque de rupture du parcours socio-professionnel de la personne handicapée. La qualité du lien entre acteurs comme réponse efficiente ?* ». Il implique l'Institut Saint-Simon, le CFAS et Insertion 31. La recherche appliquée prendra appui sur le dispositif Emploi accompagné et se fera en partenariat avec le laboratoire de psychologie de l'UT2. D'autres réponses à des appels à projet de recherche appliquée ont également été engagées par le pôle Formation et Recherche.
- Le projet européen ProspectSaso, dans le cadre du programme INTRERREG POCTEFA, piloté par l'Université de Perpignan, Via Domatia, et en collaboration avec l'Arseaa (Pôle Formation & Recherche Institut Saint-Simon), l'université de Barcelone, l'université de Gérone, l'IRTS de Perpignan et Erasme, est toujours en œuvre.
- L'Arseaa via son pôle lotois participe à une recherche cofinancée par l'IRESP (CNSA), la FIRAH, le CCAH et l'UPL sur la thématique « *Enfants à besoin particulier, Processus Inclusif et Liens aux pairs* » (EPIL). La recherche EPIL vise à identifier ce qui favorise ou entrave la construction et l'évolution des relations électives et évolutives entre enfants quand l'un d'eux est en situation de handicap. Il s'agit d'une étude concernant des enfants de 2 à 4 ans atteints de trisomie 21, de polyhandicap ou de déficience motrice. Le responsable scientifique du projet est le laboratoire CLIPSYD

Pour pouvoir s'engager dans une activité de recherche participative en travail social, en lien direct avec la formation et les terrains professionnels, le pôle Formation et Recherche a recruté M. Lionel ROUGE, Maître de Conférences à l'Université de Caen, enseignant-chercheur. Spécialisé en Géographie et Aménagement, cela permet de décaler la réflexion par rapport aux disciplines fondamentales et de penser autrement.

LA COMMISSION RECHERCHE ET FORMATION

La Commission Recherche et Formation était « en sommeil » depuis 2017. Elle avait largement contribué à l'élaboration du plan stratégique Intervention Sociale, Formation et Recherche.

Compte tenu des enjeux de la formation, de la volonté associative inscrite dans le projet associatif de développer les innovations et la recherche, il a été décidé de la réactiver. Une première réunion a eu lieu le 27 Mai 2020 ; sa composition a été réactualisée et arrêtée par le Bureau (Séance du 9 Avril et du 11 Septembre 2019). Comme toutes les instances de réflexion et de proposition, elle réunit des administrateurs, des représentants du Collège « Usagers » et « Salariés », des représentants du CSE, du conseil des directeurs, de la direction générale et des invités permanents.

Les premiers objectifs de la commission sont de clarifier le fonctionnement de cette instance, de recenser les actions de recherche au sein de l'Arseaa et de les prioriser.

Outre une sensibilisation et une acculturation nécessaire à la recherche au sein de l'Arseaa, deux thématiques prioritaires ont été définis :

- L'inclusion pour répondre aux enjeux de transformation de l'intervention sociale,
- La formation pour les personnes accueillies : au vu de l'expérimentation menée depuis 4 ans au pôle Adultes Henri Cros, il s'agit de conceptualiser et de proposer une démarche de recherche.

EMPAN

EMPAN est née de la rencontre de praticiens de l'éducation, du social et de la santé qui pensent que l'écriture est fondamentale à la fois pour témoigner de son temps mais aussi pour éclairer le présent du passé. Les travailleurs sociaux, en tant que citoyens et professionnels, doivent se donner les moyens de réfléchir à ces actes de société qui modifient en profondeur leur champ d'action public, associatif ou privé et la prise en compte des enfants, adolescents, adultes démunis socialement, éducativement, psychiquement.

EMPAN, c'est 4 numéros par an, une collection d'ouvrages, 200 abonnements, un portail numérique Cairn, une banque de données... donc une activité importante de publications. C'est un espace de dialogue entre le monde des professionnels en travail social et le monde universitaire/de la recherche. Cette revue a une historicité dans la pensée du travail social. Elle fonctionne avec des bénévoles et un budget de soutien.

En 2019, les numéros trimestriels ont eu pour thèmes :

- Enfants : que sont les psychoses devenues ?
- Enfermement(s)
- Droit et travail social : entre protection et contrainte
- Migrants : accueillir malgré tout !

Merci aux administrateurs, aux adhérents et aux professionnels qui contribuent à cette revue, à titre bénévole.

Développer et adapter l'offre de service aux besoins

PRINCIPES D'ACTION N° 2 & 3 ET PRIORITES STRATEGIQUES N°1 & 2 DU PROJET ASSOCIATIF

Beaucoup d'éléments sont repris dans le rapport d'activité associatif : il ne sera question dans cette partie que des thématiques et des réflexions qui ont donné lieu à une présentation dans les instances.

L'OFFRE MEDICO-SOCIALE

LE PLAN STRATEGIQUE MEDICO-SOCIAL 2 en vue du CPOM MS 2021-2025

Le CPOM MS 2018-2021 est toujours en cours. Lors d'une réunion de revue avec l'ARS, le 28 Février 2019, le Directeur Général accompagné des directions de pôle ont pu présenter aux autorités de contrôle et de tarification, l'ensemble des actions réalisées dans le cadre du contrat et la synthèse des projets patrimoniaux.

L'ARS a souligné la qualité de la mise en œuvre de ce CPOM dans les pôles et le portage collectif des projets. Le redéploiement des activités IME du pôle Enfances Plurielles a été présenté comme hypothèse et l'ARS a indiqué y être favorable.

Compte tenu des évolutions des politiques publiques, et notamment des annonces gouvernementales voire des législations supranationales, il est apparu nécessaire d'actualiser le plan stratégique pour fixer les orientations associatives sur les évolutions de l'offre de service à échéance 2020-2025.

Une **journée de lancement a été organisée le 12 Mars** pour sensibiliser les professionnels et les administrateurs sur ces évolutions (loi du 16 Janvier 2016 : Réponse Accompagnée pour tous – Loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 : Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens – Réforme en cours de la tarification – Evolutions des autorisations...).

Même si le concept d'inclusion n'est pas nouveau et était présent dans la loi structurante pour le secteur de 1975, l'injonction aujourd'hui est là. Mais la question est bien sociétale : quelle ambition de notre société envers les siens en situation de handicap ? Les Associations, en tant que corps intermédiaires, ont à s'exprimer et sont en mesure de proposer.

Cinq groupes de travail ont été mis en place sur : L'inclusion - Le soin - Les parcours - L'évolution des publics/des besoins - La prévention. Ils se sont réunis jusqu'en septembre 2019 pour une phase de diagnostic et de proposition.

L'ossature du plan stratégique a été présentée au Bureau du 14 Novembre et au Conseil d'Administration du 19 décembre. Le Directeur Général a demandé que ce plan intègre la parole des personnes accueillies selon des modalités à arrêter, d'identifier des actions innovantes et de mettre en lumière les inter-actions avec les autres plans stratégiques.

Ce plan stratégique sera présenté aux instances associatives courant 2020.

LE DISPOSITIF DITEP

En 2005, les IR (Instituts de Rééducation) sont devenus les ITEP (Instituts Thérapeutiques Educatifs et Pédagogiques). Une loi du 26 Janvier 2016, dans son article 91, vient consacrer le fonctionnement en dispositif DITEP. Le décret du 24 Avril 2017 est venu apporter des précisions. Le DITEP est une démarche intégrée : l'ouverture sur le partenariat externe et l'indispensable coordination des actions afin d'éviter les ruptures de parcours.

L'objectif du DITEP est de proposer une organisation destinée à favoriser un parcours fluide et des modalités d'accompagnement diversifiées, modulables et donc évolutives en fonction d'une évaluation complète des besoins du jeune accueilli : accueil de jour, de nuit ou ambulatoire.

On passe d'une logique d'établissement et/ou de service à une logique de parcours de vie et de scolarisation des jeunes. Cela nécessite de décloisonner les institutions en développant/renforçant les modes de coopération.

Le fonctionnement est subordonné à la conclusion d'une convention-cadre régionale signée avec l'ensemble des acteurs institutionnels et associatifs, dont la mise en œuvre est pilotée par l'ARS.

Les instances ont autorisé la signature de la convention cadre et l'engagement des ITEP de l'Arseaa dans le DITEP. L'effectivité est attendue dès le 1^{er} semestre 2020. Les pôles Rives Garonne et Béroï-Collectif ont accompagné cette évolution tout au long de l'année 2019 en s'appuyant sur les travaux réalisés par l'AIRE (Association Nationale des ITEP et de leurs réseaux), des sessions de formations, et des journées d'étude.

Le DITEP va instaurer une nouvelle dynamique d'accompagnement et générer des pratiques professionnelles plus proches des besoins et plus ouvertes sur l'environnement tout en veillant à éviter les ruptures.

APPELS A PROJETS/CANDIDATURE

L'Arseaa peut se positionner seule ou en partenariat avec d'autres opérateurs sur les manifestations d'intérêt, appels à projets ou à candidature. Les autorités peuvent exiger un dossier de réponse dans des délais parfois tellement contraints qu'il faut soit renoncer à y répondre, malgré tout l'intérêt que cela représente, soit répondre de la meilleure manière possible (montage d'un groupe projet) en faisant fi parfois des règles internes (présentation dans la Commission Qualité et Projets par exemple). La mobilisation autour d'un projet se fait toujours à partir des besoins des publics de l'Arseaa ou des besoins repérés sur le territoire.

Il convient de remercier les équipes Projets des pôles et de la Direction Générale qui rendent ces réponses possibles, dans une réactivité qui est à souligner.

Ainsi en 2019 :

- **Appel à manifestation d'intérêt pour la mise en place de plateformes d'orientation et de coordination dans le parcours de bilan et d'intervention précoce pour les enfants avec des troubles du neuro-développement** : l'Arseaa a décidé de s'associer au projet porté par le CAMSP géré par le CHU de Toulouse. La plateforme assure pour tout enfant de 0 à 6 ans présentant une trajectoire développementale

atypique, la mise en place et le déroulement d'un parcours d'interventions précoces et de diagnostic. Tout enfant repéré doit pouvoir accéder, par son intermédiaire, à des bilans, des évaluations et des interventions.

- **Création d'une Equipe Mobile d'Appui médico-social (EMEAS) pour la scolarisation des enfants en situation de handicap** : l'Arseaa a été retenue dans le cadre de cet appel à projet. L'équipe

mobile intervient dans les établissements scolaires (de la maternelle au collège) auprès des équipes éducatives, en faveur d'enfants en situation de handicap.

L'intervention peut consister en une formation, un conseil, une action sur une situation, la compréhension d'une pathologie ou d'un comportement... Les pôles Enfances Plurielles, Guidance Infantile, Béroi-Collectif et Rives Garonne (porteur du projet) sont impliqués dans ce dispositif qui a été mis en œuvre.

- **Création de Dispositifs Emploi Accompagné par département** : il s'agit de

prioriser la mise à l'emploi de la personne comme levier de son inclusion sociale ou de la maintenir dans l'emploi. L'Arseaa est déjà impliquée dans le dispositif en Haute-Garonne. Elle est partenaire associée dans le dispositif en Ariège. Pour le Tarn-et-Garonne et le Lot, l'Arseaa est co-porteur du projet avec la fondation OPTEO ; l'ADIAD Cap Emploi et l'ALISE sont associées au projet. L'Arseaa est également partenaire avec l'ASEI (porteur du projet), l'AGAPEI, la Fondation OPTEO et le Clos du Nid dans le projet déposé pour l'ouverture d'un dispositif d'emploi accompagné sur les départements du Tarn, de l'Aveyron et de la Lozère.

Dans le rapport d'activité associatif, l'évolution de l'offre de service et les adaptations/évolutions entreprises font l'objet d'une description plus détaillée.

Dans le secteur Adultes, l'Arseaa se fixe également comme objectif de permettre une offre d'accompagnement diversifiée et adaptable au service d'une logique de parcours de vie. Dans les ESAT, les publics ne sont plus les mêmes qu'il y a une dizaine d'années : parfois plus jeunes aspirant à plus d'autonomie, parfois présentant davantage de troubles psychiques ou avec de nouveaux besoins, les dispositifs de l'Arseaa s'adaptent et se fixent comme objectifs : favoriser les passerelles vers le milieu ordinaire, poursuivre le développement d'une politique de gestion des ressources humaines pour les travailleurs handicapés, développer le partenariat et la logique de parcours avec le secteur sanitaire adultes dont notamment la psychiatrie Adultes.

Les **deux Entreprises Adaptées** – restauration d'entreprise à Toulouse et activité travaux paysagers et entretien espaces verts dans le Tarn-et-Garonne – ouvrent une nouvelle perspective sur le milieu ordinaire dans une offre d'accompagnement adapté.

L'entreprise adaptée Restauration d'entreprise a embauché trois salariés supplémentaires, titulaires de la RQTH. Les travaux du nouvel espace ont démarré en juin 2019 : son implantation comme son architecture favoriseront à terme l'expansion de cette activité et la possibilité d'insertion pour de nouvelles personnes.

En 2019, l'entreprise adaptée du Tarn-et-Garonne emploie 4 salariés ayant une RQTH (2 en 2018), encadrés par un moniteur d'atelier mis à disposition par l'ESAT à mi-temps. Elle a accueilli cette année 8 personnes orientées par l'ADIAD pour effectuer une Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) afin de découvrir les conditions de travail en milieu ordinaire. Deux d'entre elles sont venues renforcer l'équipe existante.

L'OFFRE SANITAIRE

Le Conseil d'Administration du 17 Avril 2019 a approuvé les orientations stratégiques du plan stratégique sanitaire 2019-2023 qui définit sept grandes priorités :

1. Périnatalité : mieux prévenir, diagnostiquer et prendre en charge les troubles psychiques périnataux.
2. Diagnostic précoce : améliorer le diagnostic précoce et renforcer la prise en charge des troubles psychiatriques chez les enfants et les adolescents, en particulier les enfants dont les parents sont atteints de troubles psychiatriques.
3. Renforcement des CMP : renforcer les CMP sur l'ensemble des pathologies pour améliorer la prévention, le diagnostic précoce et le soin de bonne intensité.
4. Implication des parents : soutenir la parentalité et développer l'implication des familles à la fois en qualité de partenaires de soins et de partenaires institutionnels.
5. Coordination et continuité des parcours : sanitaire, médico-social, social, justice (PJJ) et médecine de ville, prioritairement pour les enfants avec des mesures ASE.
6. Prise en charge somatique : mieux prendre en charge la santé somatique des personnes vivant avec des troubles psychiques.
7. E-santé : digitalisation et innovation au cœur de la transformation numérique de notre système de santé dont la télémédecine.

Dans le cadre de la contractualisation (CPOM 2019-2023), l'ARS a retenu essentiellement deux grandes orientations :

Optimiser la prise en charge des jeunes en étendant les dispositifs de soutien aux aidants et à la parentalité ainsi que les équipes mobiles adolescentes complexes.
Accentuer les collaborations entre la médecine de ville et les équipes spécialisées de la psychiatrie Enfant et Adulte et entre les établissements publics et privés de santé mentale.

Pour autant, l'Arseaa pourra défendre les priorités retenues dans son plan stratégique sanitaire auprès des autorités, lors d'appels à projets/candidature où dans le cadre du Projet Territorial de Santé Mentale de la Haute-Garonne où elle est investie de manière importante.

La politique de santé mentale se caractérise par des actions de prévention, de diagnostic, de soins, de réadaptation et de réinsertion sociale. Elle est mise en oeuvre par divers acteurs intervenant dans ces domaines, notamment les établissements de santé autorisés en psychiatrie, le médico-social, les médecins libéraux, les psychologues et l'ensemble des acteurs de la prévention, du logement, de l'hébergement et de l'insertion.

Le projet territorial de santé mentale (P.T.S.M) a pour objet l'organisation du parcours de santé et de vie de qualité et sans rupture dans le champ de la santé mentale.

Il est construit à partir d'un diagnostic territorial partagé élaboré en démarche collaborative par les acteurs intervenant dans ces parcours et mis en oeuvre par ceux-ci (phase de diagnostic réalisé entre septembre et décembre 2019). Le plan d'action est attendu en 2020.

L'objectif du PTSM est de mieux répondre aux besoins des usagers en santé mentale en travaillant sur 6 priorités :

Le repérage et l'accès aux soins précoces
Des parcours de soins sans rupture

Leur accès aux soins somatiques
La prise en charge des situations de crise/urgence
Le respect et la promotion des droits
L'action sur les déterminants de la santé mentale

Enfin, dans les dispositifs du pôle Guidance Infantile, mettons l'accent sur le nouveau site de soins de 1 200 m² situé à Balma. Il regroupe les activités sanitaires et sociales : Centre Médico-Psychologique/ Centre d'Accueil Thérapeutique A Temps Partiel petite enfance, et l'Hôpital de jour Magellan. La mutualisation de plusieurs dispositifs sur un site unique est l'opportunité de proposer des soins spécifiques sur plusieurs tranches d'âge et une gradation complète de soins ambulatoires, au sein d'un bâtiment pensé spécifiquement pour ces activités.

Comme l'a indiqué Laurent POQUET, délégué départemental de l'ARS, lors de l'inauguration officielle le 10 Juillet 2019 : « *Ce centre saura répondre aux enjeux de la psychiatrie de demain* ». Il a également souligné l'importance « *d'exercer une mission de service public, en proximité des lieux de vie et de scolarité, qui sera immanquablement un élément favorisant l'école inclusive* ». L'accès aux transports communs est également facilité.

L'OFFRE SOCIALE, DE PREVENTION ET DE PROTECTION DE L'ENFANCE

Nous ne reviendrons pas sur le processus de transfert de la **MECS L'Eau Vive**, engagé en 2018 et qui a vu son aboutissement par le vote du traité d'apport partiel lors de l'assemblée générale du 19 Juin 2019. L'arrêté a été délivré le 19 Septembre 2019 par le Conseil Départemental avec un effet rétroactif au 1^{er} Juillet 2019. La MECS L'Eau Vive a une autorisation de 65 places (50 places en internat et 15 places de Placement A Domicile).

Le pôle social participe, à la demande de la Mairie de Toulouse, à une **mission d'accueil de « Jeunes Non Accompagnés »**. Il s'agit de jeunes (environ 80) ayant déposé un recours suite à une invalidation de leur minorité par le département de la Haute-Garonne. S'ils sont reconnus mineurs, ils seront pris en charge par l'Aide Sociale à l'Enfance. S'ils sont reconnus majeurs, ils pourront entamer une procédure de demande d'asile ou seront reconduits à la frontière.

Cette action ponctuelle, piloté par la Mairie de Toulouse, vise à permettre à ces jeunes d'accéder dans l'attente de la décision à des conditions de vie dignes. Deux professionnels de l'Arseaa interviennent essentiellement sur l'accès au soin.

Le secteur Protection de l'Enfance est autorisé pour 182 places réparties dans les trois MECS : MECS L'Eau Vive, MECS Saint-Joseph et MECS Lucie Aubrac.

Le Conseil départemental a donné un accord de principe pour la mise en œuvre de :

- 4 places supplémentaires pour des mineurs autonomes dans 2 appartements diffus rattachés à la MECS L'Eau Vive ;
- 4 places supplémentaires pour des mineurs autonomes dans 2 appartements diffus rattachés à la MECS Saint-Joseph.

L'autorisation Placement A Domicile devrait également bénéficier d'une extension de places (+ 29 places).

Il ne faut pas omettre dans ce secteur Prévention et Protection de l'Enfance, l'AEMO (Actions Educatives en Milieu Ouvert) de Cahors, autorisé pour 398 jeunes et l'AED spécifique de la Guidance (150 mesures).

L'Aide Sociale à l'Enfance doit trouver des solutions pour des jeunes à difficultés multiples et une alerte a été posée par le Conseil Départemental de la Haute-Garonne. Le Président du Conseil Départemental a interpellé le Directeur Général de l'ARS en demandant que les services travaillent de concert sur plusieurs axes parmi lesquels :

- La mise en œuvre de financements croisés notamment sur les situations les plus complexes, avec la possibilité d'ouvrir des places d'hospitalisation en pédopsychiatrie autant que de besoin,
- L'ouverture de places d'accueil familial thérapeutique,
- L'ouverture de places d'accueil relais avec financements croisés Conseil Départemental/ARS,
- L'ouverture d'une MECS avec soin intégré.

Le Président de l'Arseaa et le Directeur Général ont fait savoir que l'Arseaa pouvait être partie prenante dans l'élaboration de réponses à apporter, tout en veillant à conserver ses capacités d'accompagnement de qualité dans ses dispositifs de protection de l'enfance. L'Arseaa sera attentive aux appels à projets/candidatures ou manifestation d'intérêt à venir.

Avec l'évolution des publics accueillis dans nos dispositifs ou suivis, les interventions nécessitent de plus en plus d'être croisées entre les différents secteurs : prévention et protection de l'enfance, médico-social et sanitaire. L'Arseaa a en cela un atout majeur : elle a des compétences reconnues dans ces différents champs.

L'Arseaa a été approchée, en septembre 2019, par **l'Association Commingeoise de Contrôle Judiciaire Socio-Educatif et de l'Aide aux Victimes**, par le biais de son Président M. Alain BILLAUD. L'activité de cette association est similaire (hormis l'aide aux victimes) aux activités du SAP-SJ. L'ACCJSE souhaitait se rapprocher d'une association plus importante. Diverses rencontres ont eu lieu. En définitive, le Conseil d'Administration de l'ACCJSE n'a pas souhaité donner une suite favorable à ce projet de rapprochement.

L'OFFRE DE FORMATION

Les instances associatives ont accompagné le processus de **fusion-absorption du CRF-PFD** (Centre Régional de Formation et de Perfectionnement aux Fonctions de Direction) au sein de l'Arseaa et son rattachement au pôle Formation et Recherche. Ce processus a conduit à l'approbation du traité de fusion-absorption lors de l'Assemblée Générale Extraordinaire du 1^{er} Octobre 2019.

Conformément au traité de fusion-absorption, un Comité d'Orientation et de Stratégie pour la formation des cadres sera mis en place. Il rassemble des acteurs oeuvrant dans le champ du secteur de l'intervention sociale du territoire ex Midi-Pyrénées autour de la formation initiale et continue des cadres dirigeants du secteur social, médico-social et de l'économie sociale et solidaire. Il a pour mission d'examiner les programmes de formations initiales et continues, de proposer des évolutions dans les contenus et les dispositifs de formation, d'en suivre sa mise en œuvre et de les évaluer.

Les membres du CRF-PFD, à l'exception de ceux qui en exprimeraient la volonté contraire, deviendront également à la date de réalisation de la fusion (1^{er} janvier 2020) adhérents de l'Arseaa (Collège Partenaires institutionnels).

Nous rappellerons simplement que cet apport permet au pôle Formation et Recherche de dispenser des formations de niveau V au niveau I, et de peser fortement comme organisme de formation en

Occitanie Ouest. Le Conseil Régional a autorisé, par arrêté du 27 Janvier 2020, le transfert des agréments pour dispenser la formation conduisant au Certificat d’Aptitude aux Fonctions de Directeur d’Etablissement ou de Service d’Intervention Sociale (CAFDES et CAFERUIS).

UNE OFFRE DE FORMATION A ARTICULER SUR LE TERRITOIRE DE L’OCCITANIE

L’Arseaa, comme l’ont rappelé le Président et le Directeur du pôle Formation et Recherche devant les représentants du Conseil Régional, les élus, les étudiants et les partenaires, lors de l’inauguration des nouveaux locaux à Tarbes, le 20 Mai 2019, s’engage à développer et enrichir les relations partenariales pour :

- renforcer la pertinence d’une offre de formation, initiale et continue,
- permettre des parcours de formations individualisées, diversifiées, ancrés sur le territoire, et articulée aux richesses locales,
- confirmer l’inscription territoriale en tant que contributeurs aux projets du territoire.

La formation contribue à faire société et notamment dans le champ de l’intervention sociale. Elle doit être professionnalisante et reliée à la pratique. La réforme de la formation professionnelle vient le confirmer, notamment avec la modernisation de l’apprentissage.

Le Président, la Direction Générale et la Direction du Pôle Formation et Recherche de l’Arseaa ont rencontré, à plusieurs reprises, leurs homologues de FAIRE-Ess à Montpellier.

FAIRE-ESS (Formation Apprentissage Innovation Recherche Education – Economie Sociale et Solidaire) se répartit en quatre pôles : un CFAS à Carcassonne avec 8 antennes pédagogiques, l’IFOCAS (Institut de Formation des Cadres de l’Economie Sociale) à Montpellier, un IRTS à Montpellier et un IRTS à Perpignan.

Ces rencontres visent à aboutir à un projet d’université professionnelle dont il a été longuement question en 2019. Il s’agit de penser également une offre de formation à destination des cadres dirigeants de l’Economie Sociale et Solidaire.

La collaboration entre les acteurs de la formation est une nécessité : elle est parfois difficile mais avec la volonté de chacun, elle contribue à penser une offre de formation cohérente au sein des territoires.

DES APPELS A PROJETS

Le CFAS et Insertion 31 tiennent leur financement principalement suite à des appels à projets. Il nous a semblé intéressant de citer trois exemples :

- Le CFAS a répondu, en juillet 2019, à l’appel à projet lancé par l’OPCO des Entreprises de Proximité et Pôle emploi dans le cadre du Plan d’Investissement dans les Compétences du Ministère du Travail. Le projet a été retenu, et depuis septembre 2019, l’Arseaa déploie sur la ville de Pamiers (09) une Préparation Opérationnelle à l’Emploi Collective (POEC) qui permet à des demandeurs d’emploi en situation de handicap d’acquérir les compétences requises pour accéder à un contrat d’apprentissage vers tous métiers.
- Les 2 CFAS d’Occitanie Ouest et Est se sont associés pour répondre conjointement à l’appel à projet Prépa apprentissage #demarretastory relevant également du Plan d’Investissement dans les Compétences. Le projet a été retenu par le Haut-Commissariat aux Compétences et à l’Inclusion par l’Emploi du Ministère du Travail. Ainsi, il est prévu d’accompagner vers l’apprentissage 369 jeunes en difficultés et/ou en situation de handicap sur tout le territoire régional. L’Arseaa est porteur de ce projet et Faire-ESS est co-traitant. Le projet se déroulera de septembre 2019 à mars 2021.

- Suite à l'obtention du marché public de l'AGEFIPH, Insertion 31 assure la mise en œuvre de Prestations d'Appui Spécifique portant sur les projets professionnels des travailleurs handicapés relevant d'un handicap mental.

L'Arseaa a inscrit l'accompagnement de jeunes ou d'adultes par la voie de l'apprentissage, de longue date, et revendique cette modalité qui doit trouver à se développer au sein même des dispositifs de l'association. Elle s'en fait également l'ambassadeur, avec 2APH (Association dont M. DE FARIA est Vice-Président), au plus haut niveau politique.

Suite au lobbying mené auprès du Cabinet de Mme PENICAUD, depuis novembre 2018, par l'association 2APH afin de déterminer la majoration du coût contrat destinée à la prise en compte du handicap de l'apprenti, une rencontre avec Mme la Ministre, Muriel PENICAUD et Mme Sophie CLUZEL, Secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées, a pu avoir lieu le 18 octobre 2019 à Orléans.

Satisfaits de la collaboration et pour féliciter le travail de la « société civile », les cabinets des Ministres PENICAUD et CLUZEL ont suggéré une clôture officielle des travaux engagés et 2APH a proposé en réponse l'organisation d'un séminaire portant sur la sécurisation des parcours des apprentis en situation de handicap.

Depuis M. DE FARIA s'est vu confier une mission interministérielle, avec Mme LEPRAT, Directrice CFAS Centre, et Mme GRANDEMANGE (chef de service LADAPT Grafic Bretagne).

La Conseillère Emploi Formation de Mme CLUZEL les avait sollicités, en tant qu'experts, pour connaître les actions à mener pour favoriser encore davantage l'accès au monde du travail des personnes en situation de handicap. Cela implique que les dispositifs de l'alternance doivent repenser leur système de formation. Les chargés de cette mission vont rencontrer l'Union Nationale des Entreprises Adaptées, les OPCO... Un beau challenge à relever !

Vous trouverez ci-dessous l'ensemble des autorisations développées dans les différents pôles.

LES PÔLES ET ÉTABLISSEMENTS DE L'Arseaa EN RÉGION

MEDICO-SOCIAL ENFANTS/ADOLESCENTS

Pôle Enfances Plurielles

Directrice
Anne SANTÈNE

- IME Légers/Moyens -
Guilhem, L'Aussonnelle, CAPVA
- IME Moyens/Sévères -
Les Bruyères
- IME TSA -
Guilhem, Les Bruyères, CAPVA,
L'Aussonnelle
- SESSAD IME/SESSAD IME TSA-
Guilhem (Muret) / Les Bruyères
- SESSAD spécifique DA/TSLA-
CAP Midi-Pyrénées
5 antennes : Auch, Montauban,
Pamiers, Toulouse, Tarbes

Pôle Béroï -Collectif

Directeur
Guy MERENS

- ITEP Les Ormes -
- ITEP & SESSAD Béroï -
- CAFS -
- CMPP -
- 5 antennes
- Unité prévention petite enfance :
"Le fil..."
- E-MAC -
Equipe Mobile Expérimentale
pour Adolescents

Pôle Rives Garonne

Directrice
Gladys BOYER

- ITEP Enfants -
"Aux 4 Vents" et "Charta"
- ITEP Adolescents
et jeunes adultes -
"L'Oustalet" et "Norbert Casteret"
- SESSAD : 5 antennes -
Aucamville, Colomiers, Cugnaux,
Ramonville, Toulouse-sud

Pôle Lotois

Directrice
Claire POUZOLS

- IME - CAMSP - SESSAD -
Les Sources de Nayrac
Diagnostic autisme

MEDICO-SOCIAL ADULTES

Pôle Pousiniès-Bordeneuve

Directrice
Brigitte CORDO

- ESAT - Foyer de vie -
- Foyer d'hébergement -
- SAVS - SAMSAH -
Pousiniès
- MAPHV - FAM -
Bordeneuve

Pôle Adultes Henri Cros

Directeur
Daniel MASSON

- FO Les Cèdres -
- FH La Glacière -
- ESAT Terres de Garonne -
- Entreprise Adaptée -
- SAVS -
Henri Cros
- MAPHV - FAM -
Las Canneles

Pôle Adultes 31

Directeur
Bruno FARENC

- Foyer de vie -
Les Catalpas
Les Marronniers
- Maison d'Accueil Spécialisée -
Les Marronniers
- FAM -
Le Tourret

Pôle Lotois

Directrice
Claire POUZOLS

- ESAT -
Les Sources de Nayrac

Pôle "Restauration"

- Cuisine Centrale -
- Entreprise adaptée
Restaurant inter-entreprises -

SOCIAL

Pôle Social

Directrice
Pascale WEISS

- CADA - CPH - HUDA -
Sardélias
- SAP-SJ -
Prévention et contrôle
socio-éducatif-judiciaire
Mesures alternatives
aux poursuites

Pôle Social

- Maisons d'Enfants
à Caractère Social-
Saint-Joseph (31) + PAD
L'Eau Vive (31) + PAD
Lucie Aubrac (81) + SEJ

FORMATIONS

Pôle Formation et Recherche

Directeur
David DE FARIA

- Institut Saint-Simon -
3 sites :
Toulouse, Tarbes, Albi/Rodez
- CFA Métiers travail social -
Albi
- CFAS Occitanie Ouest -
7 antennes :
09, 12, 31, 32, 65, 81, 82
- Dispositif Insertion 31 -

Pôle Lotois

Directrice
Claire POUZOLS

- AEMO/AED (4 antennes) -

PROTECTION DE L'ENFANCE

PROTECTION DE L'ENFANCE

SANITAIRE

Secteur III de Psychiatrie Infanto-juvénile

Pôle Guidance Infantile

Directrice
Michelle BASTARD

- Hôpitaux de Jour -
5 sites
- CMP -
10 sites
- CATT -
(6 sites)
- Equipe de psychiatrie
de liaison en périnatalité -
3 services de maternité
- Filière Adolescents -
(ConsultAdo/UMES/HJ réactif)
- Unité d'évaluation TED -
avec une unité CAPP
- AED spécialisée -

Une politique ambitieuse de gestion et de promotion des richesses humaines

PRIORITES STRATEGIQUE N°4 DU PROJET ASSOCIATIF

Les nominations 2019

Avant de démarrer ce chapitre, nous nous devons de rappeler que l'année 2019 a été marquée par le départ de M. André DUCOURNAU, qui avait été nommé Directeur Général par le Conseil d'Administration du 10 Mars 2010.

Recruté après une période où l'Arseaa avait connu quelques turbulences, il s'était engagé, avec les instances, les directions de pôles, ses proches collaborateurs, à stabiliser l'association et à la préparer aux enjeux politiques, réglementaires, de société. Le projet associatif 2017-2027 a été réécrit et indique la route à suivre par tous.

En septembre 2019, il a transmis le flambeau à M. Stéphane PAREIL, nommé par le Bureau du 21 Mai.

Le Bureau a prononcé d'autres nominations cette année :

- M. Olivier MUHMEYER en qualité de Directeur-Adjoint du pôle lotois,
- M. Sébastien MICHALSKI en qualité de Directeur-Adjoint du pôle Guidance Infantile (*suite au départ de M. Alexis LAFAGE*)
- M. Olivier PILUDU, en qualité d'Adjoint au Directeur Général en charge de la stratégie en matière de Ressources Humaines, Compétences et Organisation, (*suite à la nomination de M. PAREIL en qualité de Directeur Général*)
- M. Bruno FARENC, en qualité de Directeur du pôle Adultes 31 (*suite à la nomination de M. Olivier PILUDU en tant qu'Adjoint au Directeur Général*)
- M. Arnaud LAFOND-PUYO, en qualité de Directeur Adjoint du pôle Béroi-Collectif (*suite à la nomination de M. Bruno FARENC en qualité de Directeur du pôle Adultes 31*)
- M. Cédric DELPECH, en qualité d'Adjoint au Directeur Général en charge de la stratégie Systèmes d'Information (*Promotion*).

ACCOMPAGNER LES PARCOURS PROFESSIONNELS DANS UNE RESPONSABILITE PARTAGEE ET SOUTIEN DE L'EMPLOYABILITE

L'accueil et l'intégration des nouveaux salariés

L'accueil et l'intégration des nouveaux salariés est un objectif essentiel de la politique RH. Lors des journées d'accueil organisées par la Direction Générale et une direction de pôle, ces salariés peuvent appréhender l'offre de service globale que propose l'Arseaa dans ses différents champs d'intervention,

connaître sa dynamique Projet et s'inscrire pleinement dans les objectifs de la mission qui nous est affectée. Cela permet de les rendre acteurs de leur parcours au sein de l'association, quel que soit le pôle, le service, l'unité où ils seront amenés à exercer. En 2019, 59 salariés ont participé à cette journée d'accueil organisée au pôle Pousiniès-Bordeneuve.

La formation professionnelle

La **réforme de la formation professionnelle** est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Le plan de développement des compétences propose des formations en rapport avec 6 axes définis au regard des besoins évoqués par les salariés lors des entretiens professionnels, des plans stratégiques, du projet associatif et des projets de pôle :

Axe 1 : accompagner la mise en œuvre des plans stratégiques par champs d'activité, des projets de pôles/établissements et services.

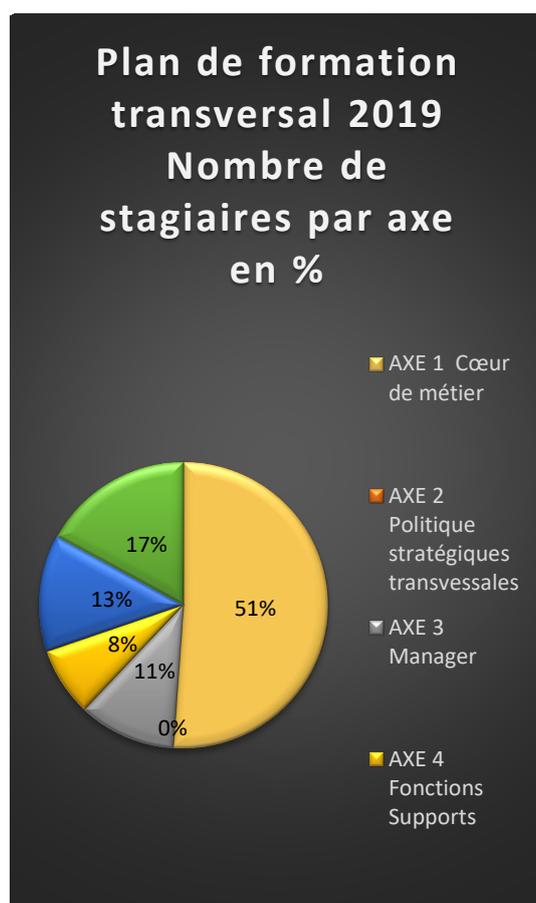
Axe 2 : accompagnement des politiques stratégiques transversales.

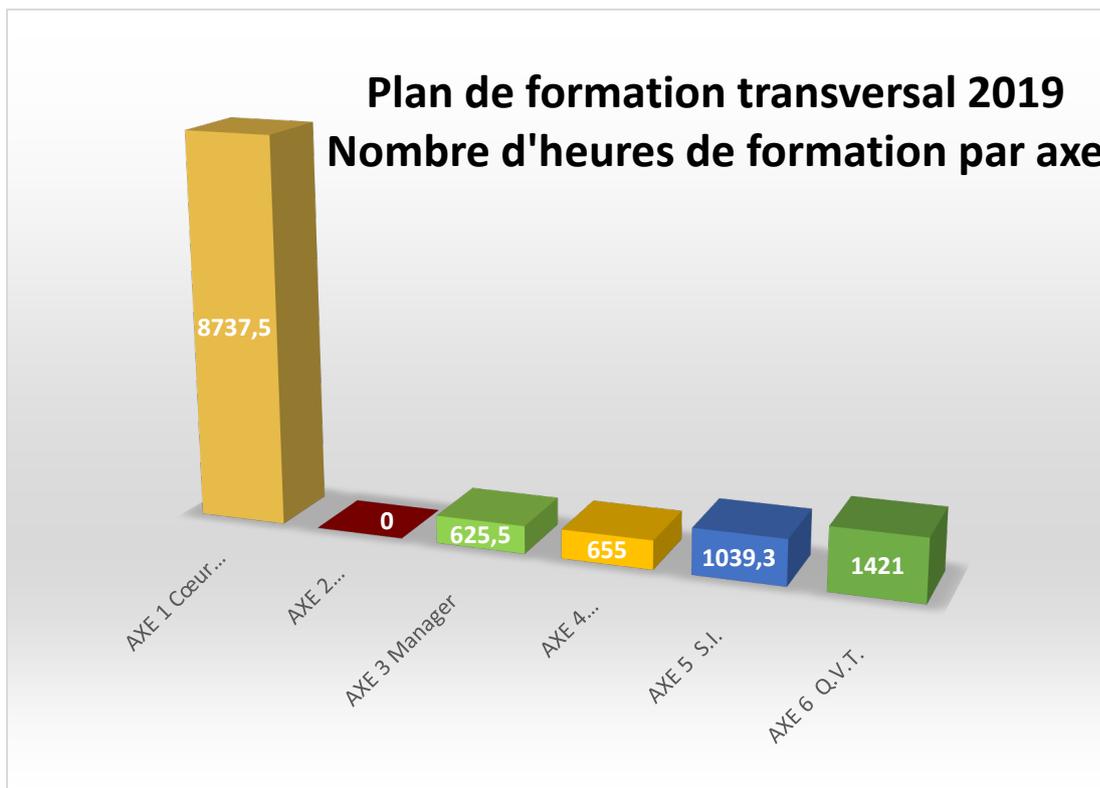
Axe 3 : accompagner les fonctions d'encadrement.

Axe 4 : favoriser la montée en compétence des personnels « fonctions supports ».

Axe 5 : se former à une meilleure utilisation du système d'information et à ses interfaces.

Axe 6 : améliorer la qualité de vie au travail et poursuivre la mise en œuvre de la politique de prévention et de gestion des risques.





Au cours de l'année 2019, 56 thématiques formations ont été mises en place et 7 formations qualifiantes/diplômantes ont été accompagnées.

Citons à titre d'exemples les formations liées à la prise en charge des troubles psycho-pathologiques, l'autisme, le soutien à la parentalité, les pédagogies éducatives, les outils de communication avec l'utilisateur (MAKATON, PECS, FALC...), la gestion de l'agressivité au quotidien ou encore un accompagnement aux différents logiciels : OCTIME, NETSOINS, informatique...

La mobilité professionnelle

La cinquième campagne de mobilité a été menée en 2019. 46 souhaits de mobilité inter-pôles ont été exprimés par les salariés et 19 ont été concrétisées soit 41 % de demandes satisfaites.

Soutenir l'employabilité

L'Arseaa a participé activement à la 4^{ème} édition de la journée nationale DUODAY, le 16 Mai 2019. Ce dispositif d'inclusion s'inscrit pleinement dans nos actions en faveur des personnes en situation de handicap. Il est un tremplin vers l'emploi. Le principe DuoDay est simple : une entreprise, une collectivité ou une association accueille, à l'occasion d'une journée, une personne en situation de handicap, en duo avec un salarié volontaire. Plusieurs pôles ont participé à ce dispositif :

- A la Direction Générale, au sein du service RH, une personne salariée d'une entreprise adaptée spécialisée dans la gestion documentaire était désireuse de connaître les contours du métier des Ressources Humaines ;
- Au pôle Enfances Plurielles, quatre stagiaires ont été accueillis, dont 3 suivis par Cap Emploi et un issu d'une école de reconversion professionnelle (Bac Pro) pour former un duo avec : une comptable, une secrétaire médico-sociale, un éducateur scolaire, une lingère.

Le CFAS s'est inscrit pour la première fois comme structure accompagnante : il a formé 9 duos (6 sur le 31 et 3 sur le 81) et accompagné deux duos formés par des partenaires (Emploi accompagné et Cap Emploi).

L'Arseaa contribue également au dispositif OASIS qui favorise l'accès aux métiers du secteur social et médico-social des personnes en situation de handicap tout en répondant aux attentes des établissements du secteur. 12 stagiaires ont bénéficié de ce dispositif en 2019 et l'Arseaa a accueilli 2 stagiaires.

Enfin pour la neuvième année consécutive, l'Arseaa a une nouvelle fois rempli son obligation d'emploi des travailleurs handicapés, même si des progrès sont encore à faire.

PROMOUVOIR LA QUALITE DE VIE ET LE BIEN ETRE AU TRAVAIL

L'Arseaa poursuit sa démarche volontariste en matière de Qualité de Vie au Travail et d'égalité professionnelle.

— L'expérimentation de la démarche de qualité de vie au travail intégrée

L'Arseaa a pour ambition de mettre en place une démarche pérenne d'évaluation de la Qualité de Vie au Travail pour chaque professionnel, au service de la qualité de l'accompagnement des personnes accueillies.

Elle a créé un référentiel spécifique d'évaluation interne permettant de questionner les pratiques. Ce référentiel a été testé au pôle Adultes Henri Cros et au Pôle Adultes 31. Les retours d'expérience ont permis l'amélioration du portail d'évaluation et des modalités méthodologiques. Le dispositif a vocation à être déployé progressivement sur l'ensemble de l'association.

Le télétravail

L'expérimentation du télétravail s'est poursuivie en 2019 sur les pôles Béroï-Collectif, Formation et Recherche, Pôle Enfances Plurielles, Guidance Infantile, Cuisine Centrale-Restaurant inter-entreprises et à la Direction Générale.

Cette expérimentation s'est révélée globalement positive. La thématique du télétravail sera traitée dans le cadre des négociations annuelles 2020.

ENTRETENIR UN DIALOGUE DE QUALITE

— Renouvellement des instances représentatives du personnel

L'année 2019 a été celle du renouvellement des Instances Représentatives du Personnel, en conformité avec la nouvelle organisation du dialogue social et économique (Ordonnance du 22 septembre 2017). La réforme du Code de Travail a institué la fusion des trois anciennes instances (CE, DP et CHSCT).

L'Arseaa et les partenaires sociaux ont tenu à conserver le principe d'une proximité de représentation des IRP au sein de chaque pôle. C'est ainsi qu'ont été mis en place 11 CSE de pôle, 1 CSE de la Direction Générale et 1 CSE central.

Le CSE central est consulté au niveau associatif sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière, la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Les CSE de pôle ont les mêmes attributions mais en ce qui concerne le périmètre du pôle.

L'Arseaa et les partenaires sociaux ont également réaffirmé l'attention particulière de l'Association en matière de santé, sécurité et conditions de travail au travers d'une commission élargie où chaque pôle est représenté, à l'instar de l'ancienne Instance de Coordination des CHSCT.

Conformément à la réglementation, des référents Harcèlement sexuel et agissements sexistes de pôle ainsi qu'un référent associatif et des référents employeurs ont été désignés.

Signature d'accords d'entreprise

En 2019, quatre accords d'entreprise ont été signés :

- Le protocole d'accord pré-électoral relatif aux élections des CSE de pôle et du CSE central signé le 4 avril 2019 ;
- L'avenant à l'accord relatif au CSE signé le 19 décembre 2019 qui complète et précise l'accord relatif au Comité Social et Economique signé en 2018 ;
- L'accord relatif au versement d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, avenant n°1 à cet accord signé le 7 Janvier et avenant n°2 signé le 24 janvier. Cette prime a été versée aux salariés concernés en 2019 (elle représente un versement global d'environ 340 000 €) ;
- L'accord Egalité professionnelle Hommes/Femmes signé le 4 Avril 2019. Il illustre l'attachement des parties au principe d'égalité professionnelle et le principe de non-discrimination.

Depuis le 1^{er} Mars 2019, la réglementation impose aux structures d'au moins 50 salariés la publication d'un index de l'égalité entre les femmes et les hommes, établi à partir de plusieurs indicateurs. Pour l'année 2019, l'Arseaa obtient 79 points sur 100.

Une politique patrimoniale et un engagement dans une stratégie de développement durable

PRIORITE STRATEGIQUE N°6 DU PROJET ASSOCIATIF

Une gestion patrimoniale au service des projets

Les délibérations d'acquisitions et de cessions de patrimoine prises par le Conseil d'Administration, au cours de l'exercice, font l'objet de résolutions de modifications de patrimoine soumises à l'Assemblée Générale. Nous ne les reprendrons donc pas dans le rapport moral.

• La Chaufferie Bois sur le site de Saint-Simon

En décembre 2011, l'Arseaa s'est engagée dans un projet de mutualisation de la production d'énergie, en privilégiant l'utilisation bois, pour les besoins en chauffage sur le site de Saint-Simon.

En Octobre 2018, au regard du projet de création de l'entreprise adaptée (restauration) il est décidé de raccorder cet ensemble immobilier au réseau de production bois.

Au regard des éléments suivants :

- raccordement du futur restaurant inter entreprise au réseau de chaleur chaufferie bois et donc à un besoin capacitaire supplémentaire,
- aux nouvelles réglementations en matière de traitement des fumées nécessitant des investissements importants et des coûts d'exploitation alourdis à venir,
- au regard de l'implantation actuelle de la chaufferie qui grève de manière considérable le potentiel foncier du site,

il a été décidé de déposer la chaudière bois existante et de construire un nouveau bâtiment qui accueillera de nouvelles chaudières (trois chaudières bois et une chaudière gaz de secours). Par conséquent le contrat de fournitures d'énergie a été revu pour une mise en place effective au 1^{er} Janvier 2020.

• Entreprise adaptée : Restauration

Pour rappel, le Conseil d'Administration du 21 Octobre 2016 avait autorisé la création des deux entreprises adaptées.

La DIRRECTE a autorisé l'Entreprise adaptée Restauration le 1^{er} Janvier 2018 et imposé de créer un espace dédié distinct de l'actuelle cuisine centrale / Cafétéria.

Le projet a été actualisé, présenté à la Commission Gestion et Finances le 10 Avril 2019 et le plan de financement revu. Le montant des investissements est estimé à 2 900 K€.

- **Pôle Pousiniès-Bordeneuve**

Le Pôle Pousiniès-Bordeneuve a proposé en 2019 un Plan Pluriannuel d'Investissements (PPI) concernant l'ESAT portant principalement sur :

- **la création d'une deuxième cuisine de production en liaison froide**

Il s'agit d'une mise aux normes afin de respecter les circuits de production et les normes HACCP. La distinction des lieux entre un lieu de préparation de cuisine collective et un lieu de restauration self et restaurant traditionnel doit être effective.

- **la blanchisserie**

Il est prévu de faire l'acquisition d'une calandreuse qui permettra un pliage automatique et non manuel facilitant ainsi l'insertion des travailleurs handicapés.

- **la modernisation de la menuiserie**

par l'acquisition de machines adaptées aux ouvrages et aux capacités des travailleurs handicapés.

Le Conseil d'Administration du 2 Juillet 2019 a validé le Plan Pluriannuel d'Investissements (PPI) 2019-2025 du Pôle Pousiniès Bordeneuve - section BAPC. Le montant des investissements sur la période 2019-2025 est estimé à 1 909 K€.

- **Pôle social**

L'Association L'Eau Vive a mis à disposition de l'Arseaa, à titre gratuit, un terrain non bâti de 10a 67a pour une durée d'un an à compter du 1^{er} Juillet 2019 (prêt à usage). Ce terrain jouxte celui de la MECS L'Eau Vive qui a été intégrée au pôle social de l'Arseaa.

Vers le développement d'UNE POLITIQUE D'ACHAT ASSOCIATIVE

L'Arseaa a rédigé en 2019 sa politique Achats associative. Celle-ci s'inscrit en déclinaison directe du projet associatif dont elle est un des outils de mise en œuvre. Elle veille en particulier à appliquer les principes d'actions en lien avec :

- le renforcement de l'ancrage territorial de l'Arseaa,
- son inscription dans une logique de développement durable et ce dans ses 3 dimensions (sociale, environnementale, économique).

Elle réaffirme aussi sa volonté de favoriser l'achat collaboratif et de professionnaliser la fonction achats tout en intégrant l'organisation en Pôles.

Cela s'est traduit en 2019 par :

- la mise en place d'un Groupe Logistique afin de traiter au niveau associatif les questions relatives à la conformité réglementaire et la mutualisation de certaines prestations.
- l'intégration dans les consultations, de clauses environnementale et de soutien aux actions de l'Arseaa,
- la mise en place d'un sourcing régulier et la participation à des speed-meetings pour créer une base de données de fournisseurs solidaires,

- la contractualisation avec la régie de quartier de Bellefontaine Services (entreprise d'insertion) pour l'entretien des espaces vers du Plateau St Simon afin d'accentuer nos achats avec le secteur de l'Economie Sociale et Sociale.

S'agissant des consultations, l'année 2019 a vu la mise en œuvre de :

- la consultation pour le marché véhicules et la signature d'un accord-cadre avec 3 constructeurs,
- la consultation pour le transport externalisé et le conventionnement avec 3 transporteurs.

Tant pour le marché véhicules que pour le marché du transport externalisé, il s'agissait via ces consultations et au-delà des gains économiques, de :

- formaliser et sécuriser les pratiques existantes,
- sensibiliser nos fournisseurs partenaires aux différentes façons de soutenir les actions de l'Arseaa via la clause de soutien,
- mettre en pratique l'orientation écoresponsable de nos achats via la clause environnementale.

En parallèle, une veille sur les marchés déjà signés en particulier ceux relatifs aux énergies a permis de négocier les contrats pour ne pas subir les hausses annoncées dans ce domaine.

De la même façon, suite aux échanges annuels avec la MAIF, l'Arseaa a réussi à négocier une inflation 0 sur les cotisations 2020, malgré la dégradation globale du rapport sinistres-cotisations.

Conformément aux orientations du projet associatif, l'Arseaa accentuera encore davantage en 2020 la recherche de pratiques écologiques responsables et développera sa politique Achat en faisant appel à l'économie circulaire, la proximité des fournisseurs et la production responsable. Acteur de l'économie sociale et solidaire, elle entend promouvoir cette logique et faire appel aux organismes et sociétés s'inscrivant également dans cette démarche.

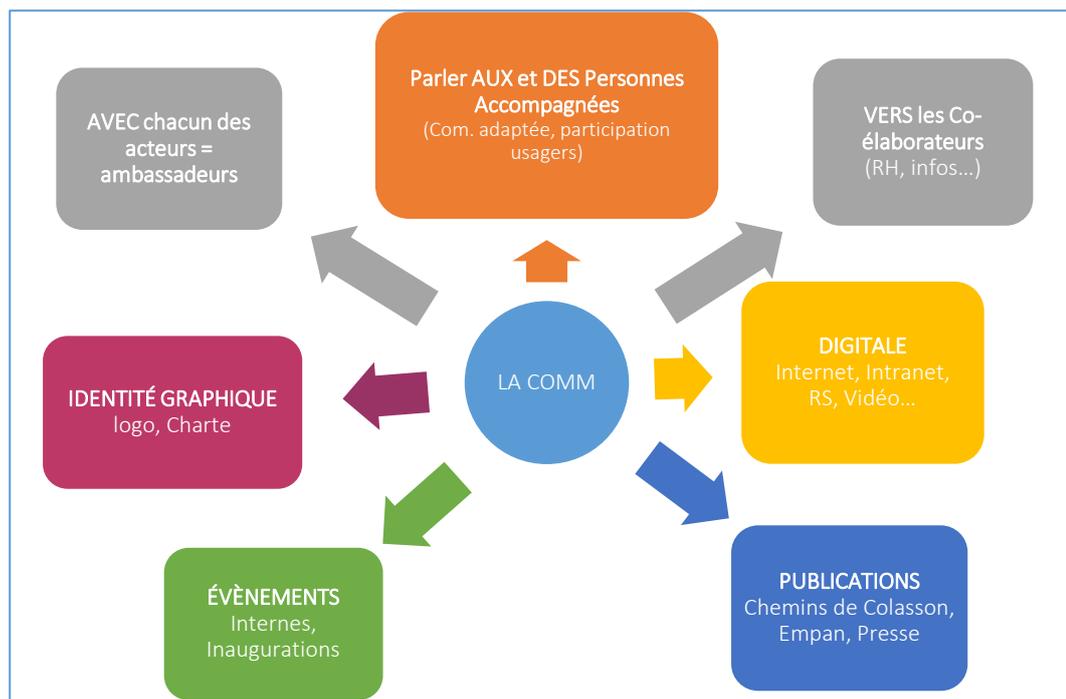
STRUCTURATION DE LA STRATEGIE DE COMMUNICATION

PRIORITE STRATEGIQUE N° 9 DU PROJET ASSOCIATIF

> Structuration d'une stratégie de communication associative et développement des actions de communication au service de nos enjeux et de nos projets

Structurer la stratégie de communication vise à se faire **reconnaître en externe comme un acteur majeur** sur les territoires, et **en interne, à soutenir le sentiment d'appartenance** en développant une culture commune dans une dynamique de collaborative énergie.

La communication participe à promouvoir l'ADN de l'Arseaa, à valoriser le **sens de l'action**, à affirmer son engagement et à renforcer la cohésion. Au même titre que les autres enjeux associatifs, elle se doit d'être construite selon des principes de co-élaboration permettant le partage d'une vision collective.



Concrètement, en 2019, nos actions de communication se sont inscrites dans cette stratégie :

Une communication interne de « proximité » pour tisser des liens

- Le tournage du **film associatif**, co-réalisé avec toutes les directions de pôles a permis de disposer d'un nouvel outil de promotion des valeurs et des missions de l'Association. Grâce à la précieuse contribution des équipes et des personnes accompagnées, le film « Semer les possibles », donne à voir la portée de nos actions, l'expression des potentialités des personnes accompagnées et

l'engagement de nos professionnels. Ce film diffusé en avant-première à l'AG a également vocation à soutenir la communication externe

- Le lancement d'une **rencontre annuelle entre l'ensemble des professionnels** des pôles avec le Président et le Directeur Général, pour une projection du film associatif, une présentation des priorités 2020 et un temps d'échanges direct.
- L'organisation d'une RGE inédite, réunissant les cadres de l'Association et des membres du Conseil d'Administration autour de la projection à l'Utopia du film « Hors Normes ». Une journée, enrichie par des interventions externes, contribuant à une réflexion transversale sur la notion de prise de risque en tant que manager et administrateur
- **Les journées d'accueil des nouveaux salariés** organisées avec et au sein des pôles, contribuent à une inter - connaissance et à la cohésion interne.
- La **publication** interne des Chemins de Colasson, maintient un lien installé avec l'ensemble des parties prenantes de l'Association...

Une communication en appui de la vie associative et des Pôles

- La **création de plaquettes** destinées aux soutiens d'activité de l'Association, dons...
- **L'accompagnement des projets** portés par les pôles avec notamment la mise en forme de dossiers de partenariats, création de supports de promotion variés, promotion de nouveaux dispositifs...
- Le **développement de nouveaux modes de présentation** par la vidéo. Dans cette optique, le service a entamé une spécialisation pour acquérir les compétences de télé-pilote professionnel. Pouvoir réaliser des prises de vue aériennes par drone permettra, prochainement, d'illustrer par exemple des supports type livrets d'accueil et de présenter les dispositifs, établissements et services.

Une communication externe de plus en plus affirmée

- La nouvelle Charte graphique présentée à l'Assemblée Générale en 2018 a poursuivi sa déclinaison d'identité à tous les niveaux (supports papiers, digitaux, signalétiques, kakémono, etc...).
- Le développement de notre présence sur les réseaux sociaux la communication en ligne et la dynamisation du site Web avec une fréquentation en hausse avec plus de 50 000 visites sur cette année ...

En 2020, il s'agira entre autre de poursuivre notre structuration d'une stratégie de communication avec :

- **L'élaboration d'une plateforme de marque** pour partager encore plus une culture commune, pour consolider la clé de voute de notre communication, assurer une cohérence de notre stratégie partagée en interne et en externe...
- Le **recueil de l'expression des personnes** que nous accueillions, de leurs besoins, et la valorisation de leurs compétences et leurs potentialités...
- **L'accompagnement des professionnels** à témoigner des projets des pôles et établissements, des actions qu'ils peuvent mettre en oeuvre ...

Les perspectives – Le mot du Directeur Général

Lors de ma prise de fonction en qualité de Directeur Général, j'ai annoncé devant le Conseil d'Administration mon ambition pour l'Arseaa et sept orientations qui m'apparaissent comme essentielles :

1. Former un binôme harmonieux Président/Directeur Général, partager la vision avec les membres du Bureau et le Conseil d'Administration ;
2. Conduire le projet associatif et les plans stratégiques au service des personnes ;
3. Accompagner les équipes de la Direction Générale et les directions de pôle dans un esprit de co-construction ;
4. Cultiver la qualité de vie au travail et maintenir un climat social constructif dans l'association ;
5. Affirmer et développer la marque Arseaa ;
6. Dynamiser notre place au sein de l'Economie Sociale et Solidaire ;
7. Développer une vision prospective.

Avec M. le Président, nous avons identifié, à partir du projet associatif, sept priorités à mettre en œuvre à compter de 2020. Ces priorités, nous les avons présentées au Bureau, au Conseil d'Administration puis directement auprès de l'ensemble des professionnels dans les pôles de l'Arseaa, pour que chaque partie prenante puisse participer, dans son périmètre d'action, en toute responsabilité à la réalisation de ces objectifs.

Ces priorités se déclinent dans les sept domaines définis ci-dessous :

La vie associative avec l'objectif de poursuivre la **dynamisation de la vie associative**.

- Sensibiliser les adhérents aux enjeux de l'Arseaa : en les associant à des journées d'étude, journées à thèmes, en les invitant à apporter leurs contributions dans les différents espaces de réflexion...
- Promouvoir l'engagement des bénévoles et valoriser leur place est un enjeu majeur pour l'association.
- Prendre en compte les questionnements éthiques pour les partager dans des espaces dédiés.
- Repenser les conseils territoriaux dans un esprit de réseau pour accentuer l'ancrage territorial de l'association notamment au niveau des territoires de vie.
- Développer l'hybridation des ressources pour soutenir des projets spécifiques.

La transformation de l'offre avec l'objectif de **poursuivre l'adaptation de notre offre aux plus près des besoins**.

- Construire le deuxième plan stratégique médico-social afin d'avoir une base de négociation pour le deuxième CPOM Médico-social ;
- S'engager dans une démarche de contractualisation avec les conseils départementaux pour un engagement réciproque dans l'offre de service pour les personnes confiées à l'Arseaa.
- Proposer la réponse Arseaa aux enjeux du virage inclusif.
- Favoriser le développement des compétences de l'ensemble des acteurs.

La qualité de vie au travail avec pour objectif **la QVT portée par l'Arseaa et par chacun.e d'entre nous**.

- Poursuivre le déploiement de la démarche QVTi au sein de l'Association (Deux pôles l'ont mise en œuvre en 2019, trois autres pôles sont volontaires pour 2020).
- Poursuivre la promotion des richesses humaines et veiller à un dialogue de qualité permettant d'accompagner les évolutions.

Le numérique avec l'objectif **d'adopter le numérique pour en faire un levier au service de nos missions.**

- Poursuivre la réflexion, initiée lors d'un séminaire des directeurs, autour d'un plan stratégique numérique à élaborer.
- Sensibiliser et accompagner encore davantage l'association et ses composantes aux enjeux et opportunités qu'offre le numérique.
- Développer le numérique au service des personnes accueillies et des co-élaborateurs.

Le développement durable avec l'objectif **d'intégrer le développement durable dans notre stratégie et dans nos pratiques quotidiennes.**

- Recueillir les bonnes pratiques environnementales, sociales et économiques existantes.
- Définir une politique associative en ce domaine et acculturer les professionnels et les personnes accueillies au développement écologique et responsable.
- Intégrer la qualité environnementale dans les programmes immobiliers.
- Continuer à développer la politique d'achat intégrant la dimension écologique et responsable.

La communication interne et externe avec pour objectif **le développement de la marque Arseaa** afin d'être connu, reconnu et entendu.

- Réactualiser la stratégie de communication.
- Concevoir le nouveau site intranet.
- Poursuivre la communication numérique.

Ce programme est ambitieux : en mobilisant l'énergie collaborative, l'innovation et le pouvoir d'agir de chacun, j'ai confiance. Je suis certain que les acteurs de l'Arseaa s'engageront avec dynamisme et détermination dans la réalisation de ces objectifs. Je les en remercie par avance.

*Stéphane PAREIL,
Directeur Général*

Evènement majeur 2020

Au moment de la rédaction de ce rapport moral, nous devons faire face à une crise sanitaire sans précédent qui nous a contraint, pour la première fois dans l'histoire de l'Arseaa, à suspendre certaines de nos activités en présentiel. Pour autant, nous avons maintenu voire renforcé le lien et l'accompagnement auprès de l'ensemble de nos publics et de leurs proches.

Notre enjeu essentiel est de pouvoir tout mettre en œuvre pour assurer la sécurité et préserver la santé des personnes accueillies et des professionnels.

La situation est complexe mais elle donne à voir encore davantage les capacités de créativité, d'innovation, d'implication des professionnels ; elle donne à voir aussi les capacités d'adaptation des personnes accueillies, leur faculté à créer de la vie plutôt que de la morosité même si ce n'est pas toujours simple. L'action solidaire prend tout son sens et se décline tout particulièrement dans ces moments singuliers.

Il nous appartiendra à l'issue de cette période d'évaluer en quoi cette crise sanitaire a modifié notre relation à l'autre, a réinterrogé nos pratiques professionnelles, a confirmé l'expression de nos valeurs de solidarité.

Nous continuerons à agir ensemble avec humilité et humanité.

*Bernard DUPRE,
Président*

*et Stéphane PAREIL
Directeur Général*

arsep
action solidaire 