

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Jeudi 24 juin 2021

RAPPORT MORAL de l'année 2020



Introduction – Le mot du Président

Lors de l'Assemblée Générale du 25 Juin 2020, nous vivions depuis quelques mois au rythme de ce que l'on appelait la « crise sanitaire » : j'invitais les participants à s'exprimer sur la manière dont ils traversaient cette pandémie. L'Arseaa, de son côté, adaptait ses mesures et son accompagnement des publics en conformité avec la réglementation, les recommandations au fur et à mesure des annonces gouvernementales.

Cette crise engendre de par sa longueur, la répétition des confinements, des deuils, des souffrances, des inquiétudes qui nécessiteront de plus en plus de la part des associations des prises en charge adaptées. Cette crise a et aura des répercussions fortes sur notre société qui est déjà fragile.

Parler de « crise sanitaire », c'est d'une part gérer la crise mais il ne faudrait pas oublier le sens premier du mot « crise » qui en grec signifie « faire un choix » et « décider ». Un espoir pour les associations, c'est que les choix et les décisions qui seront pris à la sortie de crise pourraient permettre de développer une société plus solidaire.

A court et moyen terme, il s'est agi de prendre en compte une situation sanitaire et d'adopter, comme tout citoyen, des mesures visant à protéger, à accompagner ceux qui en ont le plus besoin et à veiller à la santé – au sens large - de chacun, y compris la sienne. 2020 a été marquée par la mobilisation de toutes les forces vives de l'Association pour remplir les missions attendues, dans un contexte extra-ordinaire.

Cette pandémie nous a rappelé que nous ne pouvions agir librement, que nous étions soumis aux lois et réglementations de l'Etat et du gouvernement, bien évidemment, mais aussi aux recommandations des autorités de contrôle et de tarification.

Cependant, l'année 2020 a démontré une fois de plus que les associations dont l'Arseaa sont des acteurs incontournables dans la mise en œuvre des politiques publiques, une force sur laquelle l'Etat peut s'appuyer pour que les personnes en situation de vulnérabilité et de handicap, leurs familles puissent être accompagnées et traverser du mieux possible cette période.

Cette année a montré aussi, et c'est remarquable, la capacité des publics accueillis d'accepter – je dirais même plus – d'être acteurs de cette période. Bien sûr un grand nombre a souffert et continue à souffrir mais leur capacité d'adaptation a permis de mieux vivre cette période. Je tiens au nom de l'association à les remercier pour ce qu'ils nous ont apporté.

Les valeurs de solidarité, de militantisme se sont exprimées activement. Plus que jamais la personne a été au centre de nos préoccupations.

Il faut saluer la mobilisation des professionnels qui se sont montrés réactifs, agiles pour saisir des opportunités, développer des actions inédites, créer de nouveaux liens, s'appuyer sur les potentialités de chacun pour avancer, avec et pour les personnes accompagnées. Parmi les innovations, je soulignerai le lien et une communication avec les familles et les proches qui se sont intensifiés et renforcés.

Parler de 2020 en se limitant à parler de la gestion de la situation sanitaire serait nier la mise en œuvre de démarches transversales, de priorités stratégiques telles qu'elles avaient été présentées par le Président et le Directeur Général devant les instances et les professionnels fin 2019-début 2020. Cette période, bien évidemment, a modifié les méthodes de travail, de nombreuses réunions prévues au niveau de l'association ont dû être annulées ou remplacées par des visioconférences. Nous sommes bien conscients que la vie sans ces échanges directs est une réelle difficulté.

Néanmoins, le présent rapport moral rendra compte de cette dynamique associative qui s'est poursuivie, malgré tout. Elle démontre que le projet associatif est en œuvre, dans toutes ses dimensions, au service des personnes et prépare l'avenir.

Je tiens à remercier l'ensemble de ces professionnels sans oublier les publics accueillis, leurs familles, les partenaires, les administrateurs, pour cet engagement sans faille dont ils ont su faire la preuve. Je tiens également à remercier les adhérents qui nous ont fait confiance et qui par leur fidélité témoignent de leur soutien au projet associatif.

Gageons que tous, nous saurons tirer profit de ces expériences pour tracer des chemins plus sûrs, des relations plus fortes et faire progresser notre vision de l'action sociale, dans le respect des besoins et des souhaits de ceux qui nous sont confiés.

Bernard DUPRÉ,
Président

Chacune des parties du présent rapport moral développera les actions menées en 2020, dans la mise en œuvre du projet associatif. Un encart sera réservé dans chaque domaine sur l'impact de la Covid 19 et ce que la situation sanitaire a généré comme initiatives, actions, mesures sans pour autant vouloir tout décrire. Les adhérents, et c'est légitime, doivent connaître comment chacun, à sa place, s'est engagé pour venir servir la mission dévolue à l'association auprès des personnes en situation de handicap ou en situation de vulnérabilité.

Nous commencerons par décrire le pilotage global de la crise sanitaire au niveau associatif pour ensuite dérouler les orientations stratégiques et les actions menées au cours de l'exercice 2020.

Le pilotage global au niveau associatif de la crise sanitaire

Le Président de la République annonçait début Mars 2020 la fermeture des écoles et l'ARS ordonnait la suspension de l'activité en présentiel pour les IME et les ITEP. Dans le secteur Adultes, les familles devaient se prononcer quasiment du jour au lendemain soit pour le maintien de leur enfant à domicile soit pour le confier sans possibilité de retour au pôle. Pour tous les autres, les personnes accueillies (enfants des MECS, résidents des MAS, FAM, des résidences pour handicapés vieillissants...) sont restées dans les structures à temps plein. Ces mesures ont obligé l'association de mettre en place très rapidement une **gouvernance et un fonctionnement spécifiques**.

C'est un formidable mouvement qui s'est mis en marche, avec la mobilisation de l'énergie collaborative de toutes les parties prenantes de l'Association : le Président et les membres du Bureau, la Direction Générale, les directions de pôles, les instances représentatives du personnel, les familles, les personnes accueillies elles-mêmes, tous les professionnels....

Une cellule de crise associative s'est mise en place pour piloter et coordonner les différentes actions avec le relais dans les pôles de cellules Covid 19 spécifiques.

Il s'est agi :

- de soutenir les personnes accueillies et leurs familles, les travailleurs d'ESAT, de garantir leur protection et leur sécurité,
- d'assurer la continuité des services et le suivi de toutes les personnes bénéficiaires de l'offre Arseaa, qu'elles soient dans les dispositifs (MECS, MAS, FAM, Résidences pour personnes handicapées vieillissantes, ESAT...) ou à leur domicile (ITEP, IME, Hôpitaux de jour, CMP, CATTP, CMP, SESSAD, SAMSAH, étudiants...) en veillant au maintien d'un accompagnement adapté,
- de suivre les évolutions réglementaires, quasiment au jour le jour, pour transposer les mesures dans les dispositifs, les adapter à nos publics, et faire remonter aux autorités les difficultés recensées,
- de faire en sorte que les professionnels confrontés à une situation inédite puissent poursuivre leur engagement, de les soutenir et veiller à leur protection, de favoriser de nouvelles modalités de travail (travail à distance, téléconsultations...)
- de veiller à ce que le lien social soit maintenu à tous les niveaux car essentiel pour tous : cela passe par la communication, les réunions des instances quelles qu'elles soient, les technologies numériques, etc.

Les **valeurs** inscrites dans le projet associatif, notamment **de solidarité, d'humanisme, de militantisme**, ont sous-tendu les politiques mises en œuvre dans ce contexte particulier.

La solidarité s'est traduite ainsi au niveau de la politique RH avec le déploiement de personnels de renfort vers les pôles qui en avaient le plus besoin (l'Arseaa n'a pas eu besoin de faire appel à des

renforts externes grâce à la mobilisation interne), le soutien aux directions des pôles fonctionnant 24 H/24, la prime Covid versée à tous les personnels, conformément à l'accord d'entreprise signé à l'unanimité avec les organisations syndicales dans un contexte de différenciation des modalités de financement par les autorités de tarification... Elle a également joué dans l'accompagnement et la prise en charge des publics en difficulté : lieux de répit, communauté 360° pour permettre une réponse territoriale aux publics en difficulté, en sollicitant les associations partenaires...

Le militantisme et le positionnement de l'association comme corps intermédiaire entre les pouvoirs publics et les personnes bénéficiaires de l'action sociale s'est traduit par des sollicitations au plus haut niveau via les fédérations dont l'Arseaa est membre pour défendre la mission dévolue auprès des publics fragiles, rendre visible les actions auprès des publics du médico-social, de la protection de l'enfance, du social et la reconnaissance des professionnels, qu'ils soient du secteur sanitaire ou d'autres champs d'intervention de l'Arseaa.

Une **communication associative** spécifique a été diligentée envers les professionnels, les familles, les adhérents avec des supports comme le Fil d'Info, les posts sur les réseaux sociaux, les vidéos... afin de garder le lien et véhiculer les informations associatives. Les relations entre les publics restés dans les structures et leurs familles ont également été facilitées pour permettre les échanges durant le confinement.

La vigilance et le suivi de la situation sanitaire restent d'actualité : chacun veille, à sa place, à faire en sorte que les personnes accueillies soient protégées dans leur santé physique et mentale.

Développer la vie associative

(Priorité stratégique n° 7 du projet associatif)

NOS ADHERENTS

L'Arseaa a le statut juridique d'une association Loi 1901. 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. Ancrée dans ses valeurs et soucieuse d'œuvrer pour une société plus solidaire, plus juste et plus inclusive où chacun trouve sa place, l'Arseaa est un acteur majeur de l'économie sociale et solidaire, en Occitanie Ouest.

Elle soutient la recherche et la formation et prépare ainsi les professionnels de l'intervention sociale aujourd'hui et pour l'avenir.

Son projet associatif 2017-2027 s'inscrit pleinement dans les défis sociétaux majeurs. Certains de défis ont résonné de manière plus intensive encore en 2020 : l'incertitude et la précarité existentielle, les inégalités croissantes...

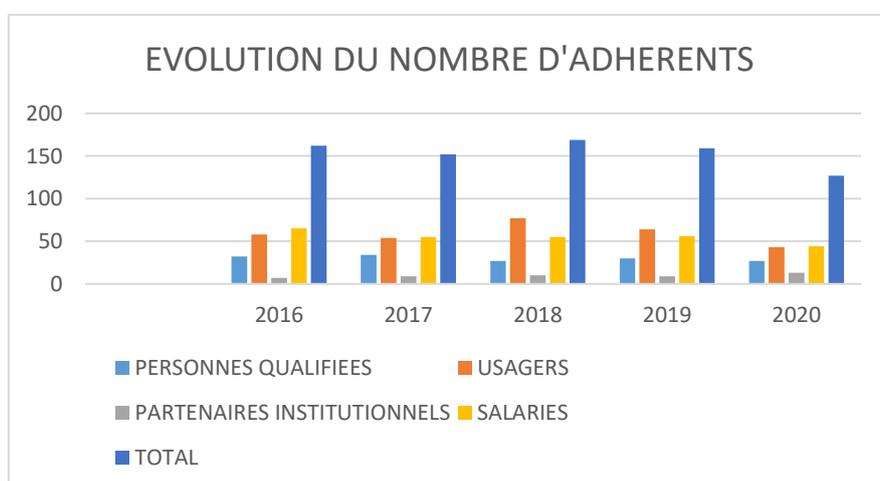
Les adhérents soutiennent ce projet associatif et sont indispensables pour, avec les professionnels, promouvoir le pouvoir d'agir et construire des possibles avec les personnes qui nous sont confiées.

Au 31 décembre 2020, l'Arseaa comprenait 127 membres répartis dans les quatre collèges de la manière suivante :

- 27 personnes dans le collège « Personnes qualifiées »,
- 43 personnes dans le collège « Usagers »
- 44 personnes dans le collège « Salariés »
- 13 personnes morales dans le collège « Partenaires institutionnels ».

En 2020, le Conseil d'Administration a agréé :

- 1 membre dans le collège « Personnes Qualifiées »
- 9 membres dans le collège « Usagers » dont une personne accueillie au pôle Adultes 31.



L'essence même d'une association, ce sont ses adhérents. Pour continuer à être une association, l'Arseaa a besoin de ses adhérents, tous collègues confondus. Nous devons tous être les ambassadeurs du projet associatif et susciter l'intérêt de nouvelles personnes afin qu'elles rejoignent l'Arseaa.

NOTRE GOUVERNANCE

La gouvernance de l'Association a fonctionné de manière intensive en 2020 pour accompagner l'Arseaa dans ses choix et décisions.

La vie associative et les instances ont joué pleinement leur rôle. Certes il a fallu s'adapter au contexte : à défaut de pouvoir se réunir en présentiel, ce sont les visios qui se sont multipliées. Il a fallu renoncé, à partir du mois de mars, à certaines manifestations comme la journée des adhérents, la visite dans les pôles, les journées institutionnelles etc. Tout le monde s'accorde à dire que les visios ne remplacent pas les liens humains, ne facilitent pas les échanges mais il était impensable de mettre en danger les personnes et/ou se mettre hors la loi.

Le **Conseil d'Administration** est composé à fin 2020 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

COLLÈGE DES « USAGERS »

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

Nous avons eu à déplorer en 2020 le décès de M. Faouzi LAKDHAR-GHAZAL dont nous saluons ici la mémoire.

COLLÈGE DES « SALARIÉS »

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

COLLÈGE DES « PARTENAIRES INSTITUTIONNELS »

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

Le Conseil d'Administration s'est réunie 5 fois en 2020, dont 4 fois en mode distanciel.

Le **Bureau de l'Arseaa** est composé 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

Les membres du Bureau ont été particulièrement sollicités au cours de l'année 2020 : à partir de Mars, le Bureau a été informé très régulièrement de la gestion de la situation sanitaire au sein de l'Arseaa. Il a été sollicité pour prendre des décisions importantes s'agissant de mesures spécifiques Ressources Humaines (cf chapitre RH).

Par ailleurs, certains administrateurs se sont fortement mobilisés pour faire avancer la réflexion sur les priorités stratégiques dont il sera question dans ce rapport ou sur des dossiers transversaux.

Le **Bureau** s'est ainsi réuni **19 fois** en 2020.

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.

Commission Qualité et Projets

Animateurs : M. Guy CAUQUIL, Administrateur & M. Stéphane PAREIL, Directeur Général
2 réunions en 2020

Projets liés à l'adaptation, la transformation et le développement de l'offre	<ul style="list-style-type: none">- créations de places déficiences intellectuelles et autisme (Pôle Enfances Plurielles), CAPSS 31 (pôle Guidance Infantile),- dispositifs DITEP, d'inclusion scolaire, d'insertion professionnelle, d'emploi accompagné- Projet Territorial en Santé Mentale et les fiches actions présentées par l'Arseaa,- projet de plan stratégique médico-social en vue du CPOM,- dossier de renouvellement des autorisations des hôpitaux de jour- ...
Démarche qualité :	<ul style="list-style-type: none">- deuxième cycle d'évaluation interne avec le référentiel HAS à paraître,- certification HAS pédopsychiatrie,- certification Qualiopi pour le secteur de la formation,- projets de service SAVS et SAMSAH du pôle Pousiniès-Bordeneuve.

Commission Gestion et Finances

Animateurs : M. Philippe GRIVART, Administrateur & M. Christophe ROGÉY, Adjoint au Directeur Général
3 réunions en 2020

Gestion et finances	<ul style="list-style-type: none">- Examen des comptes administratifs 2020, des Etats Réels des Recettes et des Dépenses (médico-social et sanitaire) 2020, et des budgets prévisionnels 2021.
Projets immobiliers	<ul style="list-style-type: none">- acquisition de locaux dans la future maison de santé de la Reynerie à Toulouse, pour le CMP du pôle Guidance Infantile,- réhabilitation du « château » du pôle Pousiniès-Bordeneuve (projet immobilier et PPI).

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 : conseils territoriaux de santé, 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.

ODPE du Tarn : Observatoire Départemental de la Protection de l'Enfance

Comité de surveillance du Centre Départemental de l'Enfance du Lot

Fédérations

CITOYENS ET JUSTICE

CNAPE (Convention Nationale des Associations de Protection de l'Enfance),

FAS (Fédération des Acteurs de la Solidarité Occitanie),

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

Les 16 et 17 Janvier 2020, l'Arseaa a été heureuse d'accueillir dans ses locaux la FISAF pour la tenue de sa réunion de l'inter-région. L'Arseaa est membre de cette fédération au titre du SESSAD Régional CAP Midi-Pyrénées du pôle Enfances Plurielles.

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

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

Le 25 Février 2020, NEXEM avait invité l'ensemble de ses adhérents en Occitanie à un temps de rencontre, à l'Arseaa, afin d'échanger sur l'actualité conventionnelle et la réforme de la formation professionnelle. L'occasion pour le Président et le Directeur Général de rappeler qu'un syndicat Employeurs devait faire pression pour demander une revalorisation des salaires et une reconnaissance des professionnels du secteur.

UNAFORIS : Union Nationale des Associations de Formation et de Recherche en Intervention Sociale. M. CAUQUIL, Administrateur, participe activement aux réflexions de la plateforme Unaforis et aux réunions des instances ;

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 CAMPS 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.

SESAME AUTISME

SFE : Société Française de l'Evaluation.

Partenaires : associations, établissements hospitaliers, organismes de formation, collectivités territoriales etc.

Le Bureau, lors de sa séance du 6 Février 2020, a approuvé l'adhésion de l'Arseaa au **Comité Développement Durable Santé (CD2S)**. Cette association a pour mission de fédérer les acteurs du soin et de l'accompagnement ainsi que leurs parties prenantes autour du développement durable et de les informer sur les avantages des bonnes pratiques en la matière.

Le Bureau a également confirmé l'adhésion de l'Arseaa à la **Structure Régionale d'Appui à la Qualité des Soins et à la Sécurité des Patients** (SRA Occitanie) qui, comme son nom l'indique, a vocation à promouvoir et accompagner l'amélioration de la qualité des soins et de la sécurité des patients et usagers tout au long de leur parcours.

L'ACTION MILITANTE AU TEMPS DE LA COVID 19

Les professionnels de l'ensemble des secteurs d'intervention de l'Arseaa ont répondu présents, en s'appuyant sur leurs compétences, leur connaissance des personnes en situation de fragilité, leurs potentiels, leurs réseaux, leur héritage culturel, leur sens de l'intérêt général.

C'est sans l'ombre d'une attention médiatique que les acteurs ont su s'organiser pour répondre aux consignes sanitaires, nombreuses, confuses parfois. Le champ médico-social, social, tant contesté, a tenu bon. Le secteur sanitaire privé, notamment la psychiatrie infanto-juvénile, était également à pied d'œuvre.

La gouvernance de l'Arseaa a fait entendre la voix de ceux qui, au quotidien, restaient engagés auprès des personnes, que ce soit au niveau des autorités de contrôle et de tarification, dans les fédérations (NEXEM, URIOPSS...), auprès des députés, voire au plus haut niveau de l'Etat.

Le Président de l'Arseaa a ainsi été à l'initiative d'un courrier co-signé par quatre fédérations des secteurs sanitaire, social et médico-social adressé au Président de la République et aux Ministres en responsabilité pour interpeller les autorités publiques, au plus niveau, sur le manque de reconnaissance des professionnels engagés dans cette crise sanitaire. Ils ont demandé le versement, à court terme, d'une prime et sur le plus long terme, rappeler la nécessaire revalorisation salariale de ces

professionnels devenus les « invisibles » de la société.

Un second courrier, co-signé par cinq associations représentatives d'Occitanie Ouest (Arseaa, ASEI, AGAPEI, RESO, ANRAS), a été adressé aux élus de la Nation (députés). Il a alerté sur la gravité de la situation, la faiblesse des réponses données à notre secteur et insisté sur l'impérieuse nécessité d'un engagement politique envers nos professionnels.

Ce « combat » pour que les professionnels, tous secteurs confondus, soient reconnus à leur juste valeur que ce soit au niveau des revendications salariales, de la classification des emplois, de l'attractivité des métiers se poursuit.

L'Arseaa s'est associée à la campagne organisée par Nexem et la Fehap sur les réseaux sociaux pour revendiquer l'égalité de traitement dans les considérations salariales pour tous les acteurs de la crise.



UNE VIE ASSOCIATIVE DYNAMIQUE

Les **journées d'étude**, les **colloques**, les **rencontres institutionnelles** ont été forcément moins nombreuses en 2020. On peut toutefois citer :

- Le 7 Janvier 2020, la **journée d'étude** organisée par le pôle Formation et Recherche – CRF PFD sur « Politiques publiques et territoires »,
- Le 15 Janvier 2020, la **remise des VAE et RAE à 5 travailleurs handicapés** de l'ESAT de Pousiniès pour le titre « Agent de propreté et d'hygiène ». Félicitations à tous ces professionnels pour leur réussite dans ce parcours de formation.



- Le 17 janvier 2020, la **journée d'étude du GNDA** sur la thématique : « Evaluer l'impact social : quelles conséquences pour nos organisations ? »
- Le 22 Janvier 2020, huit administrateurs ont fait la **visite des dispositifs du pôle Guidance Infantile** – CMP La Faourette, CMP de Villefranche, site multi-activités de St Léon : l'occasion de prendre la mesure des interventions en secteur sanitaire et de découvrir les différentes approches dans la prise en charge des enfants présentant des troubles du spectre autistique,
- Le 23 Janvier 2020, une **journée associative d'accueil des nouveaux salariés** a réuni environ 65 personnes au pôle Pousiniès-Bordeneuve,
- Le 27 Janvier 2020, le **Conseil Départemental** avait invité au pôle Adultes 31, **l'ensemble des résidents ou représentants légaux** à une rencontre pour une présentation du schéma départemental et du nouveau règlement de l'aide sociale à l'enfance : l'occasion pour les personnes de s'exprimer librement, sans filtre. Le Président de l'Arsea et le Directeur Général ont assisté à cette manifestation.

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

Les rencontres Président/Directeur Général avec l'ensemble des professionnels, initiées en 2019, se sont poursuivies début 2020 : le 6 Janvier à la MECS Lucie Aubrac (pôle social), avec les personnels des

autres dispositifs du pôle social le 9 Janvier 2020, avec les professionnels du pôle Cuisine centrale – restauration le 8 Janvier 2020.

Au final, fin 2019-début 2020, le Président et le Directeur Général ont échangé avec près de 1 300 salariés permettant de faire progresser la culture associative. Ces rencontres annuelles ont vocation à être reconduites en 2021.

Rappelons qu'elles avaient pour objectif que le nouveau tandem Président-Directeur Général se présente et également d'échanger sur les perspectives 2020, notamment sur les priorités stratégiques qui s'inscrivent en déclinaison du projet associatif. Pour chacune de ces priorités, des groupes de préfiguration ont été mis en place en 2020, pilotés pour la plupart par un administrateur et un membre du CODIR de la Direction Générale : ces groupes ont eu pour mission d'arrêter la méthodologie et de fixer des objectifs.



Ces priorités stratégiques 2020 et leur mise en œuvre sont présentées dans chaque chapitre du présent rapport moral.

Priorité stratégique : la place des bénévoles à l'Arseaa

**Principe d'action 6 du projet associatif
« Promouvoir la participation active de tous »**

**Priorité stratégique 7 du projet associatif
« Enrichir la vie associative »**

Le groupe de travail, piloté par Melle Michèle FOIX, administratrice et Mme Clarisse BOUR, Attachée de Direction, est composé d'administratrices, de professionnels (gestionnaire RH, Directions de pôles, chef de service), d'une adhérente et d'un bénévole.

En 2020, il s'est réuni à 3 reprises (Janvier, Février et Décembre). Un questionnaire a été

élaboré et adressé aux directions de pôles, aux fins de recenser à la fois le nombre de bénévoles d'action (hors adhérents & administrateurs), la nature des actions qui leur sont confiées mais également identifier les besoins des pôles pouvant donner lieu à du bénévolat.

Résultats : 26 personnes interviennent à titre bénévole dans 4 pôles de l'Arseaa (3 dans le secteur Enfance et 1 dans le Secteur Adulte) pour du soutien scolaire, des activités sportives, une aide à la vie quotidienne, des ateliers créatifs, l'inscription et l'accompagnement aux élections, la participation dans le jury Différent et compétent.

Les besoins identifiés comme pouvant faire appel à des bénévoles se situent dans le domaine du soutien scolaire, de l'alphabétisation, de l'utilisation des outils informatiques, de l'apprentissage de la langue française, la sensibilisation aux addictions, aux actions de développement durable, l'accompagnement dans les activités culturelles, sportives, les loisirs créatifs etc.

C'est une première approche qui va permettre d'élaborer des perspectives nouvelles, à préciser en 2021.

L'Arseaa est dans son histoire et ses fondations une association professionnelle. La culture du bénévolat d'action doit pouvoir s'exprimer comme une richesse supplémentaire au bénéfice des personnes.

Le groupe de travail va proposer aux instances une charte du bénévolat. Un guide de la gestion des ressources bénévoles au sein de l'Arseaa sera également proposé, comme outil complémentaire à la charte.

La crise Covid 19 et les impératifs de protection sanitaire qu'elle a conduit à prioriser ont parfois mis à mal **nos préoccupations éthiques** en bouleversant les pratiques et les organisations : confinement, isolement en chambre, suspension des visites, port du masque, impossibilité de sortir, restriction des activités...ont nécessairement interrogé les notions de droits des personnes et de libre choix dans une balance opposant les bénéfices aux risques.

Toutes les restrictions imposées au niveau national n'ont pas eu les mêmes conséquences chez les personnes : pour certains travailleurs handicapés en logement autonome, vivre seul chez soi confiné a été trop difficile et il a fallu proposer un retour sur l'établissement, pour d'autres il a été constaté la diminution des troubles du comportement et des problématiques de santé...

Priorité stratégique : L'éthique, vers de nouveaux espaces

Principe d'action 1 du projet associatif
« Donner consistance à notre spécificité associative... en faisant du questionnement éthique le critère structurant de nos choix et de nos actions ».

Le groupe de travail, piloté par Mme Anne SANTENE, Directrice du pôle Enfances Plurielles, est composé d'administrateurs, de membres du CODIR de la Direction Générale, d'une directrice-adjointe de pôle et d'une personne ressource externe.

En 2020, il s'est réuni à 4 reprises (Mars, Juin, Novembre et Décembre). A partir de l'expérience du précédent comité éthique, et de l'analyse des écueils rencontrés dans son fonctionnement, les échanges ont porté sur l'importance de s'entendre sur une vision partagée de la démarche de questionnement éthique à l'Arseaa et sur les modalités de structuration et de soutien d'une réflexion ouverte à l'ensemble des acteurs associatifs.

Un texte, acte d'engagement ayant vocation à signifier la volonté politique de l'association, est en cours de rédaction et sera proposé aux instances associatives en 2021.

Les questionnements éthiques sont déjà nombreux en temps ordinaire, dans l'accompagnement des personnes en situation de vulnérabilité. La crise sanitaire vient renforcer les interrogations déjà présentes chez les professionnels. Il ne saurait être question de prendre prétexte de la crise sanitaire pour définir une éthique abstraite et idéale. La crise sanitaire justifie une vigilance éthique particulière mais non pas une éthique d'exception. Les équipes de terrain attendent des repères pour soutenir leur engagement et leurs questionnements au quotidien. Mais la réflexion éthique va au-delà du rapport soigné-soignant ou professionnel-personne accompagnée. C'est bien dans toutes ses dimensions que la notion d'éthique est abordée au sein du groupe de travail et qu'elle doit être pensée pour irriguer l'ensemble des espaces de réflexion associatifs.

Priorité stratégique :
les conseils territoriaux en esprit réseau.
Maillage et animation territoriale.

Principe d'action 8 et priorité stratégique 3 du projet associatif « Renforcer et accentuer l'ancrage territorial de l'Arseaa »

Ce groupe, animé par M. Bernard DUPRÉ, Président et M. Stéphane PAREIL, Directeur Général, composé de directions et directions-adjointes de pôle et de la Conseillère technique à la Direction Générale, s'est réuni une seule fois en Janvier 2020.

Pour rappel, en 2012, face à la nécessité d'identifier et de fédérer des partenaires autour de son projet, l'Arseaa avait instauré des conseils territoriaux. Mais ceux-ci n'avaient pas trouvé leur public, ni réellement leur objet. Aujourd'hui, plutôt que de réinstaurer les conseils territoriaux, il s'agit davantage de s'inscrire dans un réseau territorial et son animation.

L'objectif est de valoriser l'impact et la présence territoriale de l'Arseaa, d'améliorer le positionnement stratégique et politique et la réponse aux besoins.

Le groupe de travail s'est fixé comme objectif opérationnel de rendre lisible les proximités établies et les stratégies d'influence, autrement dit : repérer les acteurs, les réseaux, les territoires et leurs caractéristiques.

Un travail de cartographie est en cours.

Priorité stratégique :
hybridation des ressources

Priorité stratégique 5 du projet associatif « Développer, dans un contexte de maîtrise des finances publiques, l'hybridation (diversification) des ressources.

Ce groupe, animé par M. CAUQUIL, Administrateur et M. ROGÉY, Adjoint au Directeur Général, est composé de trois directrices et d'une assistante de Direction. Il s'est réuni la première fois le 5 décembre 2020 et a défini trois types d'objectifs au développement de l'hybridation des ressources :

- ✓ Améliorer la qualité ou le fonctionnement des activités actuelles,
- ✓ Développer une activité en gestion propre,
- ✓ Pouvoir financer de nouveaux projets s'inscrivant dans les orientations du Projet associatif mais ne disposant pas actuellement de financements.

Ces objectifs nécessitent que :

- ✓ l'Arseaa et son offre de service actuelle soient connues et valorisées,
- ✓ que la culture gestionnaire de l'Arseaa soit mieux adaptée aux réalités et contraintes des activités marchandes
- ✓ de réunir des compétences indispensables à cette mobilisation de nouvelles ressources financières.

Le travail va se poursuivre en 2021 pour affiner les pistes stratégiques à retenir et les actions à prioriser.

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, UNAFORIS...) qui développent des programmes de recherche. Elle peut également être un terrain d'application intéressant pour des recherches.

FERREPSY : M. le Dr GICQUEL, Médecin-chef responsable du secteur de pédo-psychiatrie 3, coordonne une recherche sur les pratiques de contention chez les enfants en Occitanie.

GIS BECO : ce groupement a organisé une journée le 7 Février 2020 sur les « Inégalités sociales durant l'enfance ».

- 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 entourent le métier de directeur général au sein des associations sociales et médico-sociales.
- Le projet européen ProspectSaso, dans le cadre du programme INTERREG 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, arrive à échéance : deux journées de restitution sont prévues.

LA COMMISSION RECHERCHE ET FORMATION

Cette commission est présidée par Mme BENOIT, Administratrice. En 2020, elle s'est réunie à 4 reprises pour échanger sur les points suivants :

Panorama des colloques, publications, travaux de recherche

Actions menées dans le cadre du partenariat avec les universités ou les autres organismes de recherche et implication des chercheurs, doctorants, stagiaires à l'Arseaa

Travaux initiés/poursuivis par la Commission :

- Acculturation à la recherche,
- Formation des personnes accueillies au pôle Adultes Henri Cros : recherche appliquée
- Cartographie des actions de recherche,
- Pratiques d'inclusion des personnes suivies par l'Arseaa : il a été décidé de périmétrer ce thème, très large, au champ de l'habitat inclusif (ou l'inclusion par l'habitat).

Formation : perspectives en matière de formations (pôle Recherche et Formation) et dynamique d'apprentissage mise en œuvre au sein de l'Arseaa.

La sensibilisation à la recherche et à la nécessaire utilité de combiner Recherche et Formation progresse inexorablement au sein de l'Arseaa.

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, psychologiquement.

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 de l'association.

En 2020, les numéros trimestriels ont eu pour thèmes :

- ✓ Politiques inclusives
- ✓ Sport et Santé : le corps dans tous ses états
- ✓ Penser l'image
- ✓ Centres sociaux et culturels : création de lien social, tensions et enjeux.

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

Il convient de saluer ici la mémoire de M. Maurice CAPUL (1926-2020), co-fondateur de la revue EMPAN, Docteur d'Etat es lettres et sciences humaines. Il a été éducateur spécialisé, psychologue, formateur de travailleurs sociaux, directeur du centre de formation Institut Saint-Simon de 1971 à 1988, professeur associé (Université de Toulouse-Le Mirail). Il a publié de nombreux articles dans des revues spécialisées et plusieurs ouvrages aux PUF et chez Privat. Il est une référence pour de nombreux intervenants sociaux et a marqué les esprits par son humanisme.

EN PERSPECTIVE

Le travail social à l'épreuve du Covid

Coordonné par *Paule Sanchou, Colette Milon-Aguttes, Rémy Puyuelo*

Début 2020, l'épidémie du Covid est venue fracasser le monde et ses routines.

Au-delà du secteur sanitaire, en ligne de front, les secteurs éducatif, social et médico-social ont été fortement perturbés et mobilisés de façon inattendue.

L'intelligence collective s'est mise en action pour réagir au mieux et maintenir l'accompagnement des plus fragiles, autrement. Ce qui n'a empêché ni les angoisses, ni la peur, ni les ratés.

Empan souhaite faire un premier état des lieux, à partir de témoignages, de cette étape où il a fallu agir dans l'urgence, repoussant à plus tard la mise en pensées et en mots. Dès à présent, toutefois, des pistes d'analyse sont élaborées et nous tentons d'en proposer quelques-unes à la réflexion. En 2022, un nouveau dossier reprendra ces questions en terme de santé publique

INNOVATION ET EXPERIMENTATION : VERS LES THERAPIES DIGITALES ?

Le Président de la République a indiqué vouloir accélérer l'engagement du numérique dans le médico-social. Cela recouvre des domaines et des applications nombreuses dont on ne mesure pas encore forcément tout l'impact dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap ou dans nos organisations.

Sous l'impulsion de M. Dominique PON, Directeur Général de la Clinique Pasteur et chargé par le gouvernement de piloter la transformation numérique du secteur de la santé, au sens large, un pôle d'excellence sur les thérapies numériques devrait être créé en Occitanie.

M. GRIVART, Trésorier de l'Association, a permis une rencontre avec deux entrepreneurs du monde du digital : M. Didier GHENASSIA, fondateur de HappyNeuron et M. Julien MOLY, chargé d'affaires.

Cette société développe des outils innovants, des logiciels pour les enfants présentant des troubles de l'apprentissage. Ces outils appartiennent à ce que l'on appelle les thérapies digitales DTX. Ils ont comme caractéristiques d'être suivis, agréés, authentifiés par des démarches similaires à la mise sur le marché de médicaments : ils doivent faire la preuve de leur effet thérapeutique sur les versants préventifs, stabilisation et amélioration de la pathologie. Des publications sont faites dans les revues spécialisées. Pour illustrer ces propos, un logiciel est utilisé par les orthophonistes pour l'apprentissage et la rééducation.

M. GHENASSIA est à la recherche d'institutions qui seraient moteurs pour certaines innovations et permettraient d'améliorer les outils créés.

Les réflexions sont à poursuivre et à approfondir pour savoir comment l'Arseaa peut s'inscrire dans cette dynamique.

Développer et adapter l'offre de service aux besoins

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

Il ne peut être question ici de relater l'ensemble des actions menées dans ce domaine : cela serait redondant avec le rapport d'activité associatif qui fait la synthèse des rapports d'activités des pôles.

Nous reprendrons cependant quelques éléments majeurs pour chaque champ d'intervention de l'Arseaa.

Rien qu'à la lecture du titre de ce chapitre, on mesure, en 2020, l'importance de ce postulat : développer et adapter l'offre de service aux besoins. Dans un contexte où l'ensemble des acteurs faisait face à des incertitudes, préserver une continuité de la relation d'accompagnement et de soin avec les personnes en situation de handicap ou de vulnérabilité, et/ou leur famille a nécessité de nombreuses adaptations dans tous les dispositifs. S'inscrire en même temps dans des propositions d'évolution de l'offre afin de répondre aux besoins et être force de proposition, c'est bien là toute la force de l'Arseaa.

Si l'objet du rapport moral n'est pas de détailler, structures par structures, tout ce qui a été mis en place, et notamment dans le cadre de la pandémie, nous illustrerons cependant la manière dont l'Arseaa, en lien avec les politiques publiques et les orientations stratégiques, est partie prenante de l'action sociale, du soutien aux aidants dans une co-responsabilité partagée avec les acteurs de l'environnement

L'OFFRE MEDICO-SOCIALE

La transformation de l'offre médico-sociale a pour objectif de « rendre la société plus inclusive, plus souple et plus adaptée à la prise en compte de situations individuelles ».

De nombreux textes et chantiers institutionnels convergent pour favoriser l'émergence de nouvelles pratiques : l'assouplissement des autorisations concrétisé par la nouvelle nomenclature des agréments, le renforcement du dialogue de gestion et le développement des CPOM, l'expérimentation de dispositifs intégrés, le déploiement progressif d'outils de suivi, le projet SERAFIN-PH etc.

L'Arseaa, tout en s'inscrivant dans cette ambition, poursuit l'adaptation de l'offre au plus près des besoins.

En 2020, on peut citer la mise en œuvre de plusieurs actions consécutivement à des **appels à manifestation d'intérêt ou appels à candidature** :

Les communautés 360°

Officiellement lancé par Sophie Cluzel, Secrétaire d'Etat au handicap, et mis en place en urgence dans le cadre de la crise sanitaire liée au COVID 19, les communautés 360 reposent sur un numéro unique national (0800 360 360), gratuit d'appui aux personnes handicapées et leurs aidants. Ce numéro a été lancé le 5 Juin 2020 dans six régions pilote.

La mise en place de ce dispositif, promis par Emmanuel MACRON lors de la Conférence Nationale du Handicap de février 2020, était prévue en 2021. Le calendrier a été avancé pour répondre aux besoins des personnes fragilisées pendant le confinement et dont les difficultés liées à l'épidémie vont persister (épuisement des aidants...).

L'objectif est que ces personnes puissent avoir un interlocuteur, un conseiller en parcours pour répondre à leurs demandes d'information ou pour des demandes plus complexes. Le conseiller évalue l'urgence de la demande et adapte au mieux la réponse.

L'Arseaa s'est associée à l'ASEI (porteur du projet) et d'autres associations pour être partie prenante de la plateforme 360 Covid, à partir des PCPE (Plateformes de Compétences et de Prestations Externalisées) dans les départements de la Haute-Garonne, du Tarn-et-Garonne et des Hautes-Pyrénées. Dans le Lot, l'Arseaa est co-porteur du projet avec l'APAJH.

Les Plateformes de Compétences et de Prestations Externalisées (PCPE) :

L'Arseaa avait été retenue dans le cadre d'un appel à candidature pour participer à la PCPE des Hautes-Pyrénées.

En 2020, elle s'est associée avec la Fondation Optéo (porteur du projet) et d'autres partenaires pour la PCPE du Tarn-et-Garonne s'adressant à l'accompagnement de publics adultes Autistes (pôle Pousiniès-Bordeneuve).

Créations de places :

Le pôle Enfances Plurielles pointant une augmentation des demandes de places d'IME Moyens – Sévères pour des ados ainsi que l'absence d'offre SESSAD sur la zone Nord, l'Arseaa a décidé de proposer à l'ARS la création de places.

Dans le cadre de crédits nouveaux, l'ARS a demandé le dépôt d'un **dossier de demande d'extension non importante**. L'Arseaa s'est ainsi vu octroyer :

- Une **augmentation de 7 places SESSAD DI** dont 4 implantées à Toulouse rattachées à l'autorisation SESSAD Muret,
- Une **augmentation de 5 places IME DI** rattachées à l'IME Les Bruyères.

L'Arseaa avait déposé, conjointement avec l'AGAPEI, un dossier pour la création de 10 places SESSAD Troubles du Spectre Autistique : la réponse a finalement été négative.

De manière plus singulière, 3 ITEP de l'Arseaa (Les Ormes et le Béroï du pôle Collectif Saint-Simon, l'Oustalet du pôle Rives Garonne) ont répondu à un appel à manifestation d'intérêt relatif à l'animation **Ateliers de cuisine** autour de l'alimentation Plaisir et Santé. Ces unités sont déjà engagées dans des ateliers cuisine dans une approche éducative globale, dans une démarche thérapeutique avec le

savoir-faire de professionnels et un partenariat extérieur. Les projets présentés par l'Arseaa ont été retenus et devraient trouver leur concrétisation en 2021.

Les instances associatives (*Bureau et Conseil d'Administration des mois de Janvier et Février*) ont validé la **recomposition de l'offre IME Guilhem du Pôle Enfances Plurielles**, nécessaire au vu de l'évolution des besoins des jeunes accueillis et des politiques publiques (politique en faveur de l'école inclusive, stratégie pour l'emploi des personnes en situation de handicap, stratégie nationale pour l'autisme au sein des Troubles du Neuro-développement...).

De plus petites unités vont être privilégiées, en plus grande proximité de Toulouse, pour favoriser la scolarisation, la pré-professionnalisation et la mise en œuvre de partenariats diversifiés.

L'objectif fondamental est de garantir l'accès de tous à un accompagnement global et coordonné, adapté aux besoins et aux attentes de chacun, au plus près des lieux de vie et des infrastructures permettant de travailler l'autonomie et la citoyenneté.

C'est un projet d'envergure qui nécessite d'importants moyens et un accompagnement des professionnels, des jeunes et de leurs familles.

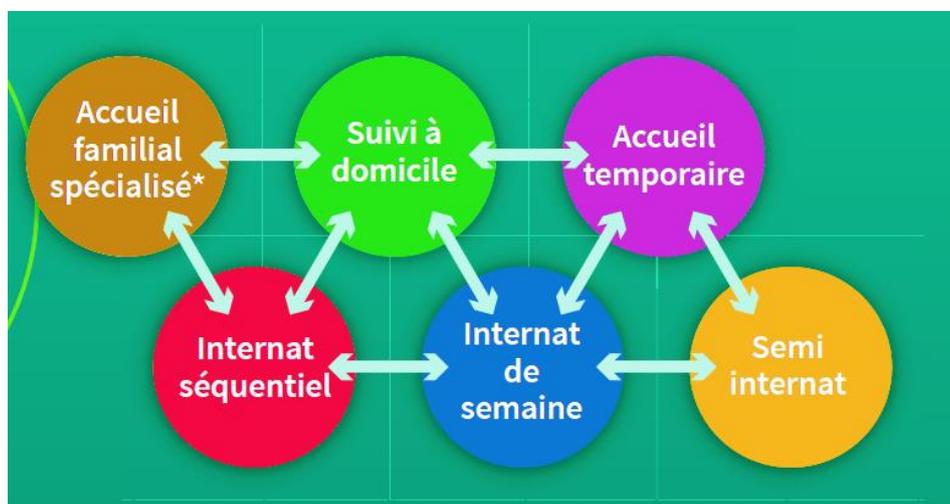
Il se travaille dans le cadre d'un Comité de Pilotage interne, en lien avec l'ARS et a donné lieu en 2020 à des points d'étape réguliers.

La situation sanitaire a ralenti le calendrier prévisionnel.

Le DITEP (Dispositif ITEP)

Le Bureau de Janvier 2020 a autorisé l'engagement de l'Arseaa dans le DITEP et la signature d'une convention cadre régionale. Celle-ci a été signée par l'ensemble des partenaires, le 9 décembre 2020. Pour rappel, l'objectif du DITEP est de proposer une organisation destinée à favoriser un parcours fluide et des modalités d'accompagnement diversifiées, modulables, évolutives :

- Intervention ambulatoire sur les lieux de vie (SESSAD),
- accueil de jour (externat, semi-internat à temps plein, séquentiel ou temporaire),
- accueil de nuit (internat pouvant être décliné à temps complet, de semaine, séquentiel et accueil familial spécialisé).



L'année 2020 n'a pas véritablement permis la mise en œuvre du DITEP mais les équipes, sur la base de ce qui avait déjà été travaillé en 2019, ont intégré cette logique. Cela nécessite toutefois des organisations spécifiques pour que cela puisse fonctionner avec la fluidité des parcours attendue.

Les hypothèses d'évolution de l'offre médico-sociale, de manière plus globale, seront reprises dans le **CPOM Médico-social 2**, à partir d'un diagnostic et des orientations partagées. Le lancement de la démarche CPOM-MS est prévu, avec les autorités, début 2021.

Lieux répit / Covid

L'ARS a sollicité l'Arseaa pour ouvrir des lieux-répits ou des accueils d'urgence dans le contexte de l'épidémie Covid 19.

Le **pôle lotois** a été désigné comme centre de ressources au niveau du département pour accueillir à l'IME Les Sources de Nayrac à Figeac des enfants ne pouvant rester dans leur famille, pendant le premier confinement. Ces jeunes provenaient aussi bien des dispositifs de l'Arseaa que d'autres associations. Un partenariat étroit s'est noué avec l'APAJH. Des renforts de personnels extérieurs sont venus pour former l'équipe dédiée.

Le **pôle Rives Garonne** : l'Oustalet à Cugnaux a réservé 5 places au total (4 à destination de la file active de l'établissement comprenant un appartement pour jeunes adultes et 1 place dédiée à l'accompagnement de situations hors de la file

active de l'établissement) pour des enfants, adolescents présentant des troubles du comportement. Ce dispositif, prévu du 16 mars au 11 Mai dans un premier temps a été reconduit jusqu'aux vacances d'été.

Le **pôle Adultes 31** : la MAS Les Marronniers à Cépet a été désignée comme lieu répit pour 1 personne adulte en situation de handicap pour la période allant du 29 Avril au 15 Mai 2020.

Au final, à la demande de la DTARS, une prise en charge progressive à domicile puis dans l'établissement a été proposée à une personne traversant une situation familiale problématique ce qui a permis de l'accueillir sur une place temporaire en hébergement complet. Cette demande de l'ARS a été administrativement accompagnée par une autorisation particulière dans le cadre de la communauté 360

L'Arseaa est reconnue par l'ARS comme un acteur important de par son positionnement et sa dynamique sur le territoire, en particulier pour l'évolution du secteur Enfant et pour ce qui est de **l'inclusion**.

Si c'est à la société toute entière (entreprises, écoles, collectivités, acteurs de la culture et du sport...) de bouger ses lignes, les ESMS font partie des acteurs de premiers rangs pour favoriser la participation sociale et l'inclusion dans la société des personnes handicapées. Si la relation entre le professionnel médico-social et la personne reste incontournable, les acteurs du droit commun deviennent un maillon important dans l'action des structures médico-sociales. Un ESMS est une ressource pour des formations, des sensibilisations aux handicaps, pour assurer la capacité du droit

commun à accueillir, pour apporter un étayage...

L'Arseaa via ses dispositifs **EMAC** (Equipe Mobile pour l'Accompagnement de jeunes à difficultés multiples), **EMEAS** (Equipe Mobile d'Expertise d'Appui à la Scolarisation) et d'autres participent déjà à ce mouvement vers l'inclusion.

Concernant l'EMac, le dispositif arrive à échéance en novembre 2021. Les perspectives de pérennisation sont à travailler avec le Conseil Départemental 31 et l'ARS.

L'EMEAS, dispositif expérimental, a été mis en place pour l'année scolaire 2019-2020. Par avenant du 7 Septembre 2020, le contrat a été prolongé pour l'année scolaire 2020-2021, dans l'attente de la parution du cahier des charges national.

Lors du confinement, les professionnels ont multiplié les interventions à domicile ou à distance, sont venus en appui aux aidants, ont inventé de nouveaux outils d'accompagnement et ont fait preuve de créativité. Certains apports de cette expérience pourront se poursuivre au-delà de ce contexte spécifique.

La pandémie a donné une lucarne à la société inclusive, en pointant les opportunités. Il ne faut pas cependant omettre les difficultés pour certaines personnes et leurs familles pour lesquels il est nécessaire d'avoir des « murs » contenant, des repères bien identifiés, des équipes rassurantes pour un environnement sécurisé de la personne accompagnée.

Priorité stratégique : l'inclusion

Principe d'action 4 du projet associatif « Garantir la qualité et la continuité de la prise en charge et/ou de l'accompagnement » et priorités stratégiques 1 « Répondre aux nouveaux besoins sociaux » et 2 « Améliorer nos réponses, l'accompagnement ».

Ce groupe, animé par M. CAUQUIL, Administrateur et Mme FAGES, Administratrice, est composé de Directions et de Directions-adjointes de pôle.

Le groupe a proposé une architecture de la démarche incluant des ateliers thématiques, démarche arrêtée au mois de Mars 2020.

Par la suite il a été convenu que les instances de l'Arseaa puissent proposer un texte sur la vision associative de l'inclusion des personnes en situation de handicap ou de vulnérabilité.

De cette vision, vont découler des positionnements et des orientations dans l'évolution des dispositifs de l'Arseaa.

Il s'agit de consolider la réponse Arseaa aux enjeux du virage inclusif.

L'OFFRE SANITAIRE

Le secteur de la santé, au sens sanitaire du terme, a été mis à l'honneur en 2020 mais la pandémie a aussi mis en lumière ses manques, repérés par les acteurs depuis des années.

La feuille de route de la santé mentale et de la psychiatrie s'inscrit en cohérence avec les objectifs de la stratégie nationale de santé, en particulier avec ses axes majeurs d'action que sont le repérage et la prise en charge précoces des troubles psychiques et la prévention du suicide. Elle a comme objectifs l'amélioration des conditions de vie, de l'inclusion sociale et de la citoyenneté des personnes vivant avec un trouble psychique, l'amélioration de l'accès aux soins et aux accompagnements. Cela ne sera possible que dans une approche transversale de la politique de santé mentale, territorialisée dans le cadre des projets territoriaux de santé mentale.

Le gouvernement s'est engagé à refondre profondément la politique de santé mentale avec trois orientations majeures :

- promouvoir le bien être mental, prévenir et repérer précocement la souffrance psychique,
- garantir des parcours de soins coordonnés et soutenus par une offre en psychiatrie accessible, diversifiée et de qualité,
- améliorer les conditions de vie et d'inclusion sociale et la citoyenneté des personnes en situation de handicap psychique.

L'évolution de la psychiatrie nécessite des investissements, des moyens dédiés, et c'est encore plus vrai pour la psychiatrie infanto-juvénile : cela passe par une volonté politique forte.

Ces orientations se traduisent d'ores et déjà dans le **CPOM sanitaire** du pôle Guidance Infantile lequel prévoit :

- d'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 ;
- d'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.

Le Pôle Guidance Infantile, en lien avec ses partenaires sanitaires de la pédopsychiatrie départementale et ses partenaires médico-sociaux, participe à l'élaboration du **projet territorial de santé mentale** (PTSM), conçu à l'échelle de la Haute Garonne. Le pôle a présenté dans ce cadre, avec ses partenaires plusieurs fiches actions :

- Expérimenter une nouvelle organisation des CMP/CMPP avec les acteurs libéraux pour les 0/6 ans avec facteur de vulnérabilité. Ce projet a été retenu.
- Proposer une offre d'hospitalisation complète en pédopsychiatrie coordonnée et graduée en fonction de l'évolution et de la complexité des besoins de soin.
- Favoriser la consolidation des dispositifs réactifs en pédopsychiatrie et leur articulation avec la médecine libérale.
- Proposer un parcours expérimental alternatif à l'hospitalisation complète pour les 12/18 ans avec des troubles du comportement majeurs.
- Accompagner et faciliter la transition des patients de la pédopsychiatrie vers la prise en charge psychiatrique adulte.
- Développer l'intervention précoce par l'aller-retour (équipe mobile) auprès des parents et des bébés et jeunes enfants en situation de vulnérabilité psychosociale pour prévenir les risques psychiques.

Le PTSM de la Haute-Garonne sera adopté en Janvier 2021 et ses actions feront ensuite l'objet de contrats de déploiement entre l'ARS et les promoteurs des projets retenus.

Soutien aux aidants : dans le cadre de l'appel à projet national « Innovation en psychiatrie » un dossier a été déposé pour la création d'un **Centre d'Appui Départemental aux familles pour les Parcours Précoces dans les troubles du Spectre Schizophrénique chez l'Enfant et l'Adolescent** (CAPPS 31), projet conjoint des trois secteurs de pédo-psychiatrie. Il a été retenu et l'Arseaa-pôle Guidance Infantile en est porteuse.

L'objectif est de faciliter un accès précoce aux soins pour les enfants et adolescents entrant dans une pathologie Adulte par une information de qualité et une mobilisation des familles. Ce dispositif, à destination des parents, leur permettra :

- d'accéder à une information actualisée sur la nature des pathologies, leur évolution, la nécessité impérieuse de prise en charge précoce, sur les dispositifs de soins existants sur le territoire,
- de bénéficier d'un accompagnement spécialisé,
- de leur apporter un soutien sous forme de pair-aidance,
- d'améliorer la double alliance thérapeutique (parents/jeune) permettant un démarrage de soins plus rapide...

Un financement de 150 K€ a été débloqué en 2020 et le projet se mettra en place courant 2021.

En 2020, Le pôle Guidance Infantile a candidaté auprès de l'ARS pour le **label Usagers** et a obtenu cette distinction de la part du Directeur de l'ARS. Ce label récompense une démarche de fond engagée avec la Commission des Usagers. La finalité du projet était l'élaboration de bonnes pratiques d'accueil par la Commission des Usagers, en lien avec les équipes. Ce travail, soutenu par la CDU, a été porté notamment par le Médecin-Chef de secteur, le Dr Laurence CARPENTIER.

Il convient de la saluer : le Dr CARPENTIER a fait valoir ses droits à la retraite. M. Le Dr Yvan GICQUEL reprend cette responsabilité de Médecin-chef de secteur de psychiatrie infanto-juvénile III.

L'impact de la Covid dans le secteur sanitaire

La continuité des soins a été assurée selon des modalités adaptées, durant le premier confinement (suivi à distance, accueils sur site, visites à domicile pour des situations particulières). Une attention particulière a été apportée aux mères fragiles à leur retour à son domicile (services de périnatalité), aux situations fragiles socialement et aux enfants suivis par l'Aide Sociale à l'Enfance (soutien des pédo-psychiatres aux MECS).

Les médias se font l'écho de la dégradation de la santé mentale des moins de quinze ans. A partir de septembre, un effet rebond du confinement qui avait pu, par certains égards, masquer les problématiques, a été observé par le pôle Guidance Infantile qui a constaté une dégradation des

situations, tant sur le plan de la pathologie que sur le plan social. Dès le mois de juin, la direction du Pôle Guidance Infantile alertait sur l'augmentation croissante des demandes de consultations, non seulement pour des jeunes habituellement suivis par le pôle mais également une population nouvelle.

Il y a beaucoup de demandes de soins, de consultations, d'indications d'hospitalisations, d'idées et de crises suicidaires, des symptômes anxieux, dépressifs. A cela se rajoute une saturation des lits d'hospitalisation en pédo-psychiatrie à Toulouse.

Les autorités publiques ont été alertées. Une demande de renforts en personnel a été sollicitée dès Juin 2020.

L'OFFRE SOCIALE, DE PREVENTION et de PROTECTION DE L'ENFANCE

Le pôle social s'est vu octroyer, par arrêtés du Conseil Départemental de la Haute-Garonne, **une augmentation de places** dans les MECS Saint-Joseph et L'Eau Vive :

MECS Saint-Joseph : la capacité est portée à 87 places au 1^{er} janvier 2020 réparties comme suit :

- hébergement collectif : 46 places pour l'accueil de jeunes de 3 à 18 ans
- appartements extérieurs : 13 places pour l'accueil de jeunes de 16 à 18 ans (+ 13 places)
- Dispositif d'Accompagnement à Domicile (service APARTE) : 28 places pour l'accueil des jeunes de 0 à 16 ans (+ 14 places).

MECS L'Eau Vive : la capacité est portée à 93 places au 1^{er} janvier 2020, réparties comme suit :

- Hébergement collectif : 63 places pour l'accueil de filles ou garçons de 4 à 18 ans (+ 13 places)
- Dispositif d'Accueil à Domicile : 30 places pour l'accueil de jeunes de 0 à 16 ans (+15 places)

Le Bureau, lors de sa séance du 16 Juin 2020, a approuvé la signature d'un bail pour une durée de 3 ans, à Muret, pour héberger l'activité Placement A Domicile du pôle social.

Le pôle social a signé un acte d'engagement avec TOULOUSE METROPOLE, d'une durée de 3 ans (2020-2023) pour participer à **l'accompagnement social de jeunes migrants non accompagnés** (environ 80 JNA) : accompagnement éducatif avec un objectif d'autonomisation dans les actes du quotidien, accompagnement et orientation vers les dispositifs de droit commun existants en matière de scolarisation, vers la prise en charge sanitaire et enfin accompagnement des jeunes reconnus majeurs à l'issue du recours vers une prise en charge adaptée en lien avec la mairie. Ce dispositif expérimental, porté par la mairie de Toulouse, mobilise de nombreux partenariats.

L'impact de la Covid dans le secteur de la Protection de l'Enfance

Les MECS ont eu une activité intensive pendant le confinement : les enfants, pour la plupart, ne pouvaient pas retourner en famille.

Les professionnels ont ainsi été fortement mobilisés. Ils ont fait preuve d'inventivité et de créativité pour proposer des activités, soutenir la scolarité, rassurer, veiller au respect des gestes barrière...

Les renforts des personnels des autres structures ont été fortement appréciés dans cette période.

Dans le Lot, le service AEMO, déjà fortement mobilisé en temps ordinaire, a dû redoubler de précaution lors des visites à domicile : la gestion de situations sensibles, dans ce contexte particulier, fait peser sur les professionnels une responsabilité accrue. Chaque professionnel suit environ 30 mesures et peut être amené à effectuer près de 2 000 kms par mois, compte tenu de la géographie du Département.

L'impact de la Covid dans le secteur social Adultes

Pour les publics accueillis au Sardélis (Demandeurs d'asile), les professionnels du CADA ont dû pallier à la fermeture des écoles, des associations caritatives, des administrations, des services publics...et trouver des solutions pour poursuivre l'accompagnement : traduire les informations relatives aux mesures de prévention de la Covid en 10 langues pour une réelle compréhension des

informations clés, transmettre le travail scolaire aux enfants en se déplaçant au domicile (les familles n'ayant pas forcément de connexion internet), mettre en place un partenariat avec la banque alimentaire afin de subvenir aux surcoûts liés au confinement, distribuer le courrier aux résidents dans leur hébergement, maintenir le contact avec les familles pour soutenir un public déjà exposé à la fragilité psychologique et à l'isolement social...

EMPLOI, COMPETENCES PROFESSIONNELLES ET HANDICAP

Pour rappel, ce champ d'intervention de l'Arseaa a été identifié comme tel par le Conseil d'Administration du 17 Avril 2019. Il s'agit de valoriser le parcours des adultes handicapés vers une insertion professionnelle.

Trois axes de transformation sont posés dans les rapports issus de missions gouvernementales concernant directement les ESAT :

- Le développement de prestations hors les murs pour les ESAT qui implique de travailler à des détachements en entreprise de travailleurs avec un encadrement adapté et d'autre part à la systématisation des stages de découverte,
- Le développement des compétences et l'organisation de parcours professionnels pour les travailleurs et notamment avec les logiques de certification des compétences et de l'acquisition de titres professionnels,
- Le renforcement des partenariats avec les entreprises adaptées et le milieu ordinaire.

L'Arseaa accompagne les travailleurs handicapés vers la formation en vue de l'autonomie et si possible l'inclusion professionnelle depuis des années.

Au Pôle Adultes Henri Cros, un plan de formation pluriannuel a été mis en place pour l'enrichissement des compétences et connaissances, tant sur le plan technique, directement en lien avec les activités professionnelles, que sur le plan personnel pour un meilleur accompagnement vers l'autonomie.

Depuis le début de l'aventure Différent et Compétent au sein de l'ESAT Terres de Garonne et du Pôle en 2014, ce sont 19 encadrants qui ont été formés à l'accompagnement et 47 personnes en situation de handicap qui se sont engagés dans un (ou plusieurs pour certains) parcours de RAE.

La cérémonie de remise des attestations initialement programmée le 10 novembre dans le cadre du « Compétence Day », (journée durant laquelle toutes les associations régionales portant le dispositif Différent et Compétent organisent leur cérémonie de remise des attestations RAE conjointement) a été annulée et reportée au 11 mai 2021.

L'ESAT est amené à s'adapter aux demandes et/ou aux besoins des personnes accompagnées, afin de les maintenir dans une dynamique de travail et de porter leur motivation en proposant des alternatives : alternance sur 2 activités voire 3 activités, stage dans un autre ESAT, stage en

entreprise, détachement en entreprise sur des durées variables...

En 2020, trois personnes ont effectué des stages sur d'autres ateliers que leur atelier de référence au sein de l'ESAT, avec pour objectif soit de découvrir un autre métier, soit de valider un changement définitif d'atelier en lien avec leur projet professionnel ou pour raison médicale/fatigabilité : un changement d'atelier a été acté pour deux d'entre elles. Six personnes ont effectué des stages à l'extérieur dans des entreprises, collectivités ou associations en milieu ordinaire. Un travailleur intervient en prestation dans une entreprise (prestation reconduite en 2021).

Par ailleurs, l'ESAT a poursuivi dans le cadre de conventions « passerelle », l'accueil de personnes accompagnées par le Foyer occupationnel, afin de leur permettre de découvrir et partager un autre univers tout en travaillant en fonction de leurs capacités : en blanchisserie, en sous-traitance et en espaces verts.

Au pôle Pousiniès-Bordeneuve également, la formation pour les travailleurs handicapés est ancrée dans les pratiques depuis de nombreuses années. En 2020, elle a concerné 47 personnes sur des projets collectifs essentiellement mais aussi individuels (travailler sur échafaudage, sécurité à

l'atelier, travailler en autonomie en prestations extérieures, sécurité incendie, conduite professionnelle d'un véhicule, être acteur du CVS au quotidien...). Les stages visant à l'accompagnement

vers le milieu ordinaire n'ont pu avoir lieu en 2020 comme prévu même si certaines actions ponctuelles ont pu être réalisées.

Ces parcours ne pourraient avoir lieu sans les partenariats renforcés qui se tissent avec les acteurs du territoire.

L'ESAT « Les Sources de Nayrac », dans le Lot, dispose d'une autorisation de 26 places sans hébergement.

menuiserie peut également réaliser du mobilier de jardin, ainsi que des meubles et agencements pour les particuliers.

Plusieurs ateliers permettent à des personnes porteuses de handicap mental d'exercer des activités à caractère professionnel, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social et leur insertion par l'activité économique, et de bénéficier d'un soutien médico-social :

Atelier Prestations de service : il intervient principalement sur de l'entretien de locaux, pour des établissements scolaires, structures associatives, ainsi que des bâtiments publics et administrations. Son activité se développe et se diversifie avec la mise en place d'autres prestations multi services.

Atelier Espaces verts : Afin de diversifier la clientèle et s'orienter davantage vers les entreprises et les collectivités (plus fiables économiquement), le pôle a répondu à plusieurs appels d'offres.

Atelier Horticulture/maraichage : La production horticole étant très déficitaire depuis plusieurs années, cet atelier a diversifié son activité en s'ouvrant sur de la production maraichère locale et raisonnée. Cela permet d'y accueillir les travailleurs soit vieillissants soit n'étant plus en capacité de répondre à des impératifs de production trop intenses. L'ambition est d'amener les cinq travailleurs de cet atelier sur le marché local pour vendre la production et développer le lien social.

Atelier Menuiserie : l'activité de l'atelier porte principalement sur la fabrication de caisses de transport pour une grosse entreprise du Figeacois spécialisée dans la fabrication de pièces aéronautiques. En 2020, pendant la crise sanitaire, ce client a été confronté à de grosses difficultés et n'a plus passé de commande à l'atelier. L'atelier

Entreprises adaptées :

Pour rappel, l'Arseaa a obtenu l'autorisation de la DIRECCTE de créer une entreprise adaptée le 1er janvier 2018. Un Contrat d'Objectifs Triennal (le COT) conclu avec le Préfet de Région vaut agrément. il conditionne l'octroi du soutien financier de l'Etat sous forme d'aide au poste et d'une subvention spécifique. Le COT est arrivé à échéance le 31/12/2020.

Les autorités ont indiqué qu'elles souhaitent s'engager dans la contractualisation d'un CPOM Entreprises Adaptées. Le COT serait remplacé par un CPOM.

Le Conseil d'Administration, lors de sa séance du 22 Octobre 2020, a autorisé le **dépôt d'un dossier de candidature en vue du renouvellement des agréments Entreprises Adaptées** et pour une demande de conventionnement et de financement 2021-2025 avec la DIRECCTE Occitanie pour les deux EA (activité restauration à Toulouse et Travaux paysagers & entretien d'espaces verts à Valence d'Agén).

En ce qui concerne l'activité de l'EA Restauration, la cafétéria comme la cuisine centrale ont subi en 2020 de plein fouet la crise sanitaire. L'année 2020 avait bien commencé et l'activité était conforme aux prévisions, en Janvier et Février. Depuis Mars, l'arrêt a été brutal et la reprise, après la période de confinement, est lente.

La cafétéria n'est pas ouverte au public : un service de repas à emporter (pour l'interne) est mis en place. La construction du nouveau restaurant se termine, les aménagements intérieurs sont en cours et l'ouverture est programmée pour Mai-Juin 2021. Dans l'offre de service, il faudra tenir compte des nouveaux modes de consommation qu'a induit la crise sanitaire.

Du côté de l'EA Espaces verts, rappelons que l'activité a démarré en septembre 2018. 4 ETP sont actuellement salariés en tant que travailleurs handicapés (3 en CDI, 1 en CDD avec l'objectif en 2021 de permettre à ce dernier de souscrire un CDI).

L'activité a enregistré une baisse. Dans les perspectives envisagées, le Directeur du pôle est en réflexion pour introduire une activité Blanchisserie dans l'EA. Il prévoit également le recrutement en CDD d'un responsable d'équipe pour accompagner le développement de l'activité.

L'impact de la Covid dans le secteur Emploi, Compétences Professionnelles et Handicap – les enjeux

Comme indiqué supra, d'un point de vue économique, les ESAT et EA ont subi la crise sanitaire. D'un point de vue humain et social, les travailleurs handicapés ont comme tout le monde voire davantage dû vivre le confinement, pour certains l'arrêt de leur activité, la perte de repères sociaux et de travail, la solitude, l'éloignement avec la famille ou les amis... Ils ont aussi su démontrer force et courage, solidarité et engagement pour venir sur de nouvelles missions afin de soutenir l'activité des ateliers en fonctionnement et ainsi pallier l'absence des travailleurs en confinement.

En Décembre 2020, M. MASSON est venu exposer devant le Conseil d'Administration l'action des fédérations comme ANDICAT, UNIOPSS, NEXEM, APF... sous forme d'une lettre ouverte adressé à Mme CLUZEL pour l'alerter sur la situation des ESAT et demandé la mise en œuvre d'un fonds de soutien d'urgence et la création d'un fonds de relance et d'aide à l'investissement. En médiane, les ESAT ont perdu 25 % de leur chiffre d'affaire et la plupart des ESAT et EA enregistre une baisse de l'ordre de 30 %. Les principales difficultés signalées sont le manque de débouchés avec la crainte de pertes de marchés

partiellement ou totalement, l'absence de lisibilité pour 2021 du fait de la fragilité économique de certains clients et la question des investissements à venir.

Au-delà de ces aspects économiques, l'évolution des publics amène à se poser de nombreuses questions aussi bien en termes de formation et d'accès aux droits communs que de diversification de l'offre ou d'un environnement sécurisé à préserver pour certains : quid de l'accès aux activités de l'ESAT avec une exigence en termes de productivité ? Les activités proposées sont-elles toujours en adéquation avec les souhaits des personnes handicapées ? Quid des travailleurs en situation de handicap avec un faible niveau de compétences qui n'ont pas d'autres choix que d'aller en Foyer Occupationnel ? Quid des personnes en attente d'une place en Foyer Occupationnel alors que leur souhait est d'être en ESAT ? Comment répondre aux aspirations de jeunes publics d'aller vers le milieu ordinaire sans passer par un ESAT ou alors un ESAT à considérer comme un tremplin ? Comment prendre en compte l'aggravation des troubles et la fatigabilité de certains travailleurs handicapés ? Autant de questions qui relèvent d'un débat associatif sur les orientations à prendre et d'une certaine vision de la société inclusive.

L'OFFRE DE FORMATION

Les enjeux du secteur

Un séminaire Pôle Formation et Recherche s'est tenu les 4-5 et 6 Mars 2020 réunissant la Direction du pôle et des intervenants (internes au pôle et externe), le Directeur Général et ses adjoints ainsi que des membres du Bureau. Ce séminaire avait pour objectifs d'identifier les principaux éléments de diagnostic concernant les différents dispositifs du pôle et de poser les premières pistes d'un plan d'action à venir. Rappelons que la fusion-absorption du CRF PFD, votée lors de l'Assemblée Générale Extraordinaire d'Octobre 2019, est devenue effective au 1^{er} janvier 2020.

Une journée en Juin 2020 est venue compléter cette réflexion, avant une présentation au Bureau du 16 Juin 2020.

La formation est devenue un marché fortement concurrentiel, notamment suite à la réforme de la formation en 2014. Si une partie des activités du pôle (45 à 50%) est financé par le principe de la gestion déléguée (financement par le Conseil Régional), l'équilibre financier est rompu sur les activités dites commerciales. Cette difficulté peut être aggravée par la baisse potentielle des financements Région ou de la concurrence avec l'Université (Licences et Masters) et la récupération par les lycées des formations infra-bac et baccalauréat.

Le résultat économique de la gestion propre est fortement dégradé et l'année 2020 a aggravé la situation.

Une fois ces éléments de contexte posés, il convient de proposer des orientations stratégiques pouvant assurer la pérennité des activités de formation au sein du pôle et plus globalement à l'Arseaa et de pouvoir s'inscrire dans les enjeux de transformation attendus.

Plusieurs hypothèses et solutions sont à l'étude (améliorer la performance économique en adaptant les productions pédagogiques et les modalités de la formation inter-sites, améliorer la lisibilité par un plan stratégique de communication pour aller vers les apprentis et les entreprises, agir sur la formation continue en rencontrant les entreprises, développer l'apprentissage notamment envers les élèves en difficulté, revoir la gouvernance, les investissements...)

Le Bureau a arrêté les principales orientations stratégiques suivantes :

- Mieux intégrer dans l'ingénierie pédagogique les prérequis nécessaires à la promotion du droit à la formation professionnelle tout au long de la vie initiée par la loi du 5 mars 2014 « relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale » et renforcée par la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », notamment par les blocs de compétence et la notion de parcours ;
- Evaluer et engager après accord par les instances ad'hoc, les investissements (humains et matériels) afin de moderniser notre offre de formation (accès à distance, recours au numérique, communication, développement, certification qualité, ingénierie pédagogique....).
- Analyser dans les meilleurs délais toute forme de structuration juridique permettant à notre offre de formation en gestion propre (initiale et continue) d'être plus dynamique et compétitive.

- Etudier toute forme de coopération avec d'autres acteurs du territoire impliqués dans la formation continue et ce afin de renforcer le positionnement stratégique de l'Arseaa en matière de formation.

Compte tenu des enjeux, cette réflexion se poursuit en 2021. Un groupe d'appui a été mis en place pour soutenir les actions, aider à la prise de décisions et à l'élaboration d'une stratégie de la formation à tous les niveaux.

La promotion de l'apprentissage

La réforme de l'apprentissage libère « le marché » qui n'est plus régulé par les Régions ou les OPCO pour la formation en travail social. L'effet induit est une forte concurrence des acteurs qui vont s'appuyer sur leurs réseaux ou leur notoriété pour capter les candidats. La difficulté consiste surtout à trouver des employeurs. Par sa configuration de pôle appartenant à une association gestionnaire, le CFA en travail social bénéficie d'un atout concurrentiel majeur et lui permet normalement d'assurer la formation d'apprenants en grand nombre et constituer ainsi une assise financière solide sur la gestion propre.

Pour accompagner la promotion de l'apprentissage, une politique associative a été mise en place à l'Arseaa en 2020 (cf chapitre « Une promotion ambitieuse de gestion et de promotion des richesses humaines »).

Le pôle Formation et Recherche a été agréé pour dispenser la formation de 100 moniteurs-éducateurs par la voie de l'apprentissage. Une première promotion de 28 «élèves » a été mise en place, en 2021, sur trois sites différents, avec des modalités d'apprentissage à distance.

L'apprentissage par le CFAS

Quand on parle d'apprentissage, il ne faut pas oublier les apprentis du CFAS mais plus qu'un long discours...



Accompagné·e·s pour la préparation de CAP, CAPA, BAC PRO et BP nous les félicitons toutes et tous pour leur persévérance tout au long de leur parcours.

Forts de ce succès, 13 d'entre eux ont décidé, dès la rentrée prochaine, de poursuivre une nouvelle formation en alternance.

Le pôle Formation et Recherche, avec l'appui soutenu de l'Arseaa, se bat pour la pérennité du CFAS, en danger économiquement mais dont les professionnels restent engagés auprès des jeunes accompagnés par ce service.

De l'évaluation de l'offre à la certification

Le législateur a posé une obligation aux organismes de formation de s'engager dans une démarche d'évaluation externe à partir du 1^{er} janvier 2021. Malgré le contexte, le Pôle Formation et Recherche a anticipé ce délai et s'est lancé dans la démarche d'évaluation externe sur trois dispositifs : l'apprentissage, la formation continue et la VAE. La **certification QUALIOP** a été obtenue ce qui permet au pôle de valoriser ce label dans le cadre des appels à projets relatifs à l'offre de formation.

L'impact de la Covid dans le secteur Formation

Comme pour tous les élèves et les étudiants, le premier confinement a marqué la fin des cours et des apprentissages en présentiel et engendré des modalités de pédagogie et de soutien éducatif en distanciel.

Pour les apprenants et/ou étudiants, les stages ont bien souvent été interrompus.

Une trentaine d'étudiants sont venus en renforts dans le cadre du déploiement du personnel Arseaa dans les structures restées ouvertes marquant ainsi leur solidarité et leur engagement.

Les professionnels ont dû s'organiser pour les admissions de rentrée et les entretiens dans le cadre de Parcours Sup.

D'un point de vue économique, la crise sanitaire est venue aggraver une situation déjà fragile.

La situation a ouvert des opportunités et accéléré les modalités d'enseignement à distance, la FOAD grâce à l'appui technique des services DSI de la Direction Générale.

Une politique ambitieuse de gestion et de promotion des richesses humaines

PRIORITE STRATEGIQUE N°4 DU PROJET ASSOCIATIF

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 le fonctionnement de l'Association, connaître ses projets et son offre de service globale. 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 Janvier 2020, environ 65 salariés ont participé à cette journée d'accueil organisée au pôle Pousiniès-Bordeneuve, à St Etienne de Tulmont.

L'information et la préparation à la retraite

Une réunion d'information en présentiel n'a pas pu être programmée en 2020. 20 salariés de 61 ans et + ont cependant pu participer, en février 2020, à une présentation de l'action sociale Malakoff Médéric et des régimes de retraite, à l'intervention d'un chrono-biologiste et d'un notaire. Par ailleurs, 25 entretiens individuels avec les conseillers Malakoff Médéric ont été réalisés en distanciel, en Avril 2020.

Concernant les travailleurs handicapés, ils bénéficient également d'une préparation à la retraite organisée par les pôles. Ainsi, le pôle Pousiniès-Bordeneuve programme des cycles de 5 ans pour accompagner les travailleurs de l'ESAT, à partir de 56 ans, dans leurs projets personnalisés « retraite ». Ce dispositif est une démarche globale d'accompagnement incluant des sessions de formations (échanges d'expériences, de partage de ressenti, informations) et un suivi personnalisé.

Début 2020, l'équipe de professionnels de l'ESAT/SAVS/FH organisait les rencontres pour la fin du 1er volet « ma vision de la retraite et mon parcours professionnel » avec un temps convivial autour d'un repas avec les retraités de la session précédente. Malgré l'interruption des mois du confinement, le groupe a pu à nouveau reprendre ses rencontres de septembre à novembre pour aborder la thématique de « mes droits et mon budget ».

Au pôle Adultes Henri Cros, un étudiant CAFERUIS, dans le cadre de sa formation et de la rédaction de son mémoire, a choisi de mener plus particulièrement un travail sur l'accompagnement des travailleurs vieillissants avec notamment la mise en place de réunions d'information.

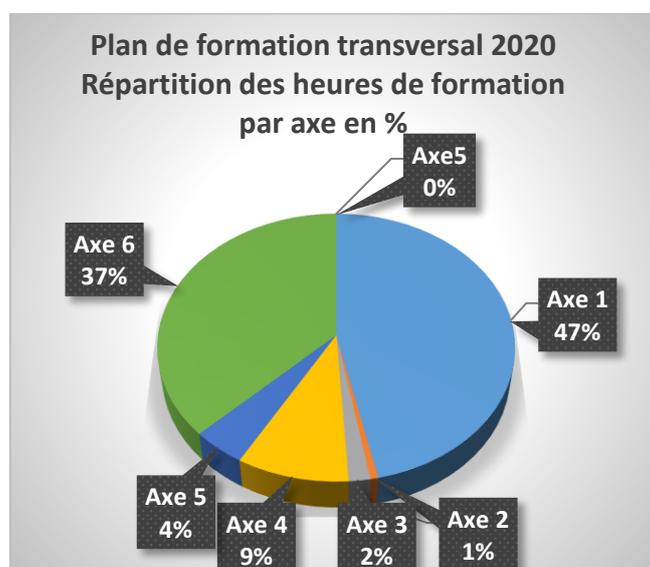
La formation professionnelle

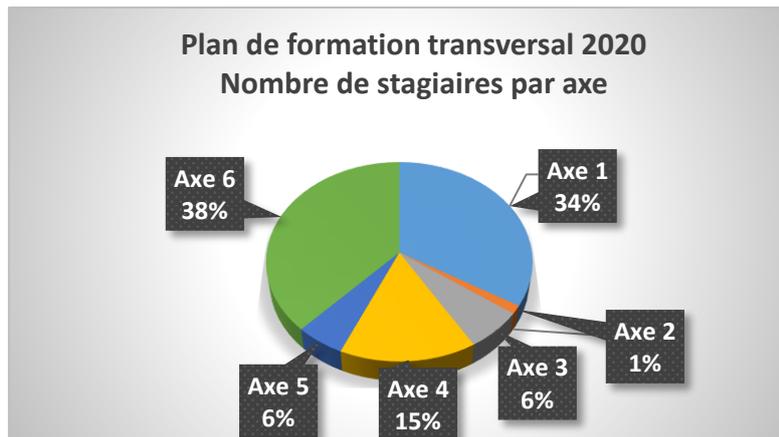
Le plan de développement des compétences propose des formations en rapport avec 6 axes définis au regard des besoins évoqués par les salariés lors des entretiens professionnels, des plans stratégiques, du projet associatif et des projets de pôle :



Au cours de l'année 2020, **42 thématiques de formations** ont été mises en place ce qui représente **80 sessions de formation**. Quelques exemples : l'autisme, la prise en charge des troubles psychopathologiques, le soutien à la parentalité, les pédagogies éducatives... **604 personnes** ont été formées.

6 formations qualifiantes/diplômantes ont débuté en 2020 : surveillants de nuit qualifiés, maîtresse de maison, moniteurs d'atelier, infirmier en pratiques avancées, Master 2 Management.





La politique associative en faveur de l'apprentissage

Le Gouvernement a fait de l'apprentissage l'axe principal de son projet de relance et de développement de l'économie sur nos territoires :

- Possibilité donnée aux employeurs de construire leurs propres programmes de qualifications professionnelles, accessibles par l'apprentissage, y compris pour des salariés déjà en CDI,
- Des aides importantes de l'Etat majorées pour les apprentis en situation de handicap,
- Un allègement important des cotisations patronales.

En déclinaison du Projet Associatif, **l'apprentissage constitue un engagement et un investissement pour l'Arseaa** et sa fonction employeur :

- Enjeux d'une professionnalisation en adéquation avec les besoins repérés et accompagnée par les acteurs de terrain
- Transmission des savoirs / Innovation des pratiques, à partir des concepts de l'alternance et des organisations apprenantes
- Processus de recrutement en lien avec :
 - o La GPEC
 - o La transformation de l'offre et l'évolution des pratiques professionnelles

L'Arseaa a fait le choix de soutenir cette démarche et de s'engager dans une politique ambitieuse en faveur de l'apprentissage. En 2020, 46 apprentis ont ainsi été recrutés.

PROMOUVOIR LA QUALITE DE VIE ET LE BIEN ETRE AU TRAVAIL

L'Arseaa poursuit sa démarche volontariste de l'Association 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.

L'expérimentation de la démarche au sein de deux pôles pilotes en 2019 (pôle Adultes 31 et Pôle Adultes Henri Cros) a permis d'améliorer le portail d'évaluation et les modalités méthodologiques. La démarche s'est engagée au mois de Novembre 2020 au sein du pôle social, du pôle Guidance Infantile et du pôle Enfances Plurielles, en lien avec le programme de formation et d'accompagnement élaboré et piloté par la Direction Générale. Le déploiement sur les autres pôles est prévu en 2021.

Le télétravail

Le télétravail ordinaire c'est-à-dire un travail volontairement, avec l'accord de l'employeur, hors des locaux de l'entreprise (à son domicile, ou sur un autre site) a fait l'objet d'une expérimentation et d'un bilan, en 2020.

Organiser le télétravail contraint et l'évaluer

La crise sanitaire a conduit nos organisations à déployer très largement le télétravail dans un contexte très différent puisque le passage en télétravail a été contraint, massif, immédiat et soudain et a engendré une porosité totale entre la vie privée et la vie professionnelle.

Les outils construits dans le cadre de l'expérimentation du télétravail classique ont permis une adaptation très rapide à ce nouveau mode de travail au plan technique.

Il est cependant apparu nécessaire de procéder à une analyse, au travers du recueil du vécu professionnel des salariés de l'Arseaa et d'un retour d'expérience collectif de cette expérience individuelle et collective, atypique, subie et permanente.

Cette démarche évaluative a été conduite dans le cadre de la Commission égalité professionnelle qui a intégré dans sa composition d'autres personnes ressources. Ce groupe a arrêté la méthodologie,

créé le questionnaire destiné à l'ensemble de la communauté professionnelle de l'Arseaa.

Le télétravail durant la crise sanitaire a eu un impact sur l'ensemble des salariés qu'ils aient été ou pas télétravailleurs, en termes d'environnement de travail, d'activités et de charge de travail, d'organisation et de relations de travail.

Les salariés ont été consultés via ce questionnaire anonyme du 19 novembre au 4 décembre 2020 (version papier ou version en ligne). L'exploitation des résultats et leur présentation se feront aux instances, accompagnée d'une communication aux salariés, en 2021.

Des temps de réflexion collective complèteront les retours individuels d'expérience. Parmi les thèmes envisagés : management à distance, santé et bien-être au travail.

ENTRETENIR UN DIALOGUE DE QUALITE

Signature d'accords d'entreprise

En 2020, cinq réunions de négociations annuelles ont permis la signature de 3 accords :

- Un accord relatif au versement d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, signé le 13 Mars 2020 et avenant n° 1 signé le 30 juin 2020 par l'ensemble des organisations syndicales. Cet accord prévoit le versement d'une prime pour des salariés dont le montant des rémunérations ne dépasse pas 1,5 fois le SMIC. Le montant de cette prime est de 250 ou 500 €

selon le niveau de rémunération. A noter que l'Arseaa a décidé de verser une prime de 150 € aux travailleurs handicapés d'ESAT.

- Un accord relatif à la mobilité durable pour encourager l'usage des modes de transport alternatifs et durables ;
- L'accord relatif au versement d'une prime exceptionnelle dans le cadre de l'épidémie de COVID signé le 10 Juillet 2020 par l'ensemble des syndicats.

Prime exceptionnelle dans le cadre de l'épidémie de COVID 19

Le gouvernement a annoncé le principe d'octroi d'une prime exceptionnelle défiscalisée et exonérée de charges sociales, quel que soit le niveau de rémunération des professionnels concernés, afin de reconnaître pleinement la mobilisation des professionnels du secteur public d'abord puis privé des professionnels de la santé pour faire face à l'épidémie de covid-19.

A l'Arseaa, le Bureau a voulu reconnaître la mobilisation des professionnels pour faire face à l'épidémie. Il s'est prononcé favorablement, le 3 Avril 2020, pour le versement de cette prime d'un montant maximum de 1 000 €. Il a mandaté le Directeur Général pour mener les négociations avec les organisations syndicales afin d'en arrêter les critères distinctifs et les modalités.

Les partenaires sociaux se sont accordés sur le principe du versement d'une prime exceptionnelle d'un montant maximal de 1 000 € soit 600 € pour les salariés ayant exercé leur fonction de manière effective, y compris en télétravail, pendant la période du 1^{er} mars 2020 au 30 Avril 2020, et 400 € supplémentaires pour les salariés physiquement présents sur site ou en intervention physique auprès des personnes accompagnées à compter du 17 Mars 2020.

Les autorités de tarification ont différencié la prise en charge du montant de cette prime selon les secteurs d'activité.

L'Arseaa a voulu considérer ses salariés de la même manière et a octroyé la prime selon les critères retenus à l'ensemble de ses collaborateurs.

L'activité partielle contexte COVID

L'Arseaa a soutenu l'emploi et la rémunération pour les salariés contraints d'avoir recours au chômage partiel (fermeture de dispositifs comme pour le restaurant d'entreprise...). Ce recours au chômage partiel a été validé par le Bureau du 3 Avril 2020

dans la mesure où il peut engager les fonds propres de l'Arseaa.

129 salariés ont été concernés par l'activité partielle dont plus de la moitié du Pôle Formation et Recherche.

La formation des élus et la BDES

La formation des élus est essentielle à un dialogue social de qualité dans un contexte d'évolution législative et de renouvellement des élus. En 2020, l'Arseaa a fait le choix de financer non seulement les formations obligatoires mais également les formations économiques, et ce y compris pour les élus suppléants.

Les élus du CSE central ont désormais accès aux documents qui les concernent de manière dématérialisée sur le module BDES (Base de Données Economiques et Sociales).

Le règlement intérieur du CSE central a été co-construit avec les élus et adopté le 16 Mars 2020. Dans un souci d'harmonisation, il sera décliné en 2021 au sein des CSE de pôle.

La mobilité professionnelle

Cette thématique est traitée normalement dans le point « Accompagner le parcours des professionnels ». En 2020, la campagne de mobilité traditionnelle n'a pas pu être menée.

Pour autant il faut souligner l'engagement des salariés, des élus, des organisations syndicales qui a permis de mettre en place une mobilité temporaire à l'initiative de l'employeur et à une gestion des congés adaptée aux circonstances.

Dès le 19 Mars 2020, la question du redéploiement des ressources mobilisables était au travail : il fallait permettre la continuité des accompagnements et la sécurité des personnes accompagnées, assurer un renfort au niveau des pôles en activité, anticiper l'absentéisme en raison de la crise sanitaire pour différents motifs (maladie, garde d'enfants, mesures d'isolement...), permettre aux personnels des établissements en activité pleine de pouvoir prendre du repos etc..

Le Bureau du 24 Mars 2020 a autorisé la mise en œuvre de mesures exceptionnelles (mobilité temporaire à l'initiative de l'employeur, gestion des congés) et le CSE

central lors d'une séance extraordinaire a voté favorablement.

Dans les faits, ce sont 100 salariés des pôles Enfances Plurielles, Guidance Infantile, Rives Garonne, Béroi-Collectif et Formation-Recherche qui sont venus renforcer les équipes des pôles social, Adultes 31, Henri Cros et Pousiniès-Bordeneuve. Le pôle lotois s'est tourné vers des renforts territoriaux.

Il faut saluer cet engagement et cette preuve de solidarité des professionnels. Cette mobilité interne a permis de ne pas faire appel à des renforts externes, ou alors de manière limitée.

SOUTENIR L'ATTRACTIVITE DES METIERS

La question de l'attractivité des métiers dans les secteurs d'intervention de l'Arseaa n'est pas nouvelle : elle fait l'objet de nombreux rapports et communications de toutes sortes.

Vu sous un angle positif, l'activité du secteur social, médico-social et sanitaire est dynamique et porteuse ; elle propose une palette de métiers variés. Pour beaucoup de professionnels, c'est un travail qui a du «sens » et qui permet une certaine autonomie dans sa façon de l'organiser. Les formations viennent utilement enrichir les pratiques. Cette question du sens reste primordiale quand on s'occupe des personnes.

Dans un secteur traversé par d'importantes mutations : vieillissement de la population, transition inclusive, virage ambulatoire, nouvelles attentes des usages et de leurs familles... la question du recrutement est centrale. L'Arseaa, comme d'autres, connaît des difficultés de recrutement pointées sur certains métiers : médecins, orthophonistes, psychomotriciens...

Ces difficultés proviennent souvent du faible niveau de rémunération et du sentiment d'avoir peu de marges de manœuvre pour tenter d'y remédier et d'une convention collective dont la rénovation est en cours depuis plusieurs années.

En 2020, et du fait de la crise, l'accent a été mis, à juste titre, sur les soignants – les agents du service public hospitalier et les professionnels des EHPAD. Cela a conduit à une revalorisation de certaines

professions, dans le cadre des accords du Ségur de la Santé qui laissent la majorité des établissements sociaux et médico-sociaux, de la protection de l'Enfance, de l'insertion en dehors de leur champ d'application. Suite aux différentes alertes des fédérations, une mission a été confiée à M. Michel LAFORCADE pour envisager une extension des revalorisations salariales.

Concrètement, pour l'Arseaa, employeur unique, la revalorisation salariale concerne les personnels soignants du pôle Guidance Infantile. L'Arseaa est décidée à continuer de militer pour une revalorisation, une reconnaissance et une prise en considération de tous ses professionnels.

L'attractivité des métiers et des secteurs d'activité, outre l'enjeu conventionnel et la politique salariale, se traduit aussi par la politique RH associative telle qu'elle est décrite dans ce chapitre/rapport : qualité de vie au travail, soutien de l'apprentissage, politique de formation...

Elle passe également par une meilleure communication sur le savoir-faire, les compétences et les capacités des professionnels d'innover, de se réinterroger, d'adapter leurs pratiques en prenant en compte les besoins des personnes accompagnées, la recherche, la formation etc. Trop souvent, les médias et les reportages font l'écho de dysfonctionnements niant toutes les avancées et évolutions du secteur et des pratiques. La communication sera essentielle pour faire changer les regards sur les modalités d'accompagnement des personnes.

Enfin l'Arseaa doit développer sa marque Employeur en mettant en lumière sa raison d'être, son identité et ses missions.

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

PRIORITE STRATEGIQUE N°6 DU PROJET ASSOCIATIF

LA DEMARCHE DE DEVELOPPEMENT DURABLE INTEGREE

Le projet associatif prévoit l'engagement de l'Arseaa dans un développement raisonnable et responsable en prenant notamment en compte la question environnementale. Il définit comme principe d'action « *S'inscrire dans une logique de développement durable qui nous engage à développer des pratiques plus écologiques et plus citoyennes tant à l'adresse des publics, professionnels que des entreprises partenaires* ».

La thématique **Développement Durable** est partagée par bon nombre d'acteurs et de citoyens. Pour autant, partir d'une intention à une mise en œuvre concrète, eu égard aux différents champs qu'elle recouvre, à la diversité de nos dispositifs et au nombre de personnes à impliquer dans ce projet n'est pas si simple. C'est pourquoi l'Arseaa a fait le choix de se faire accompagner dans cette démarche par le Cabinet Primum Non Nocere représenté par M. Olivier TOMA.

Priorité stratégique : intégrer le développement durable dans notre stratégie et dans nos pratiques quotidiennes

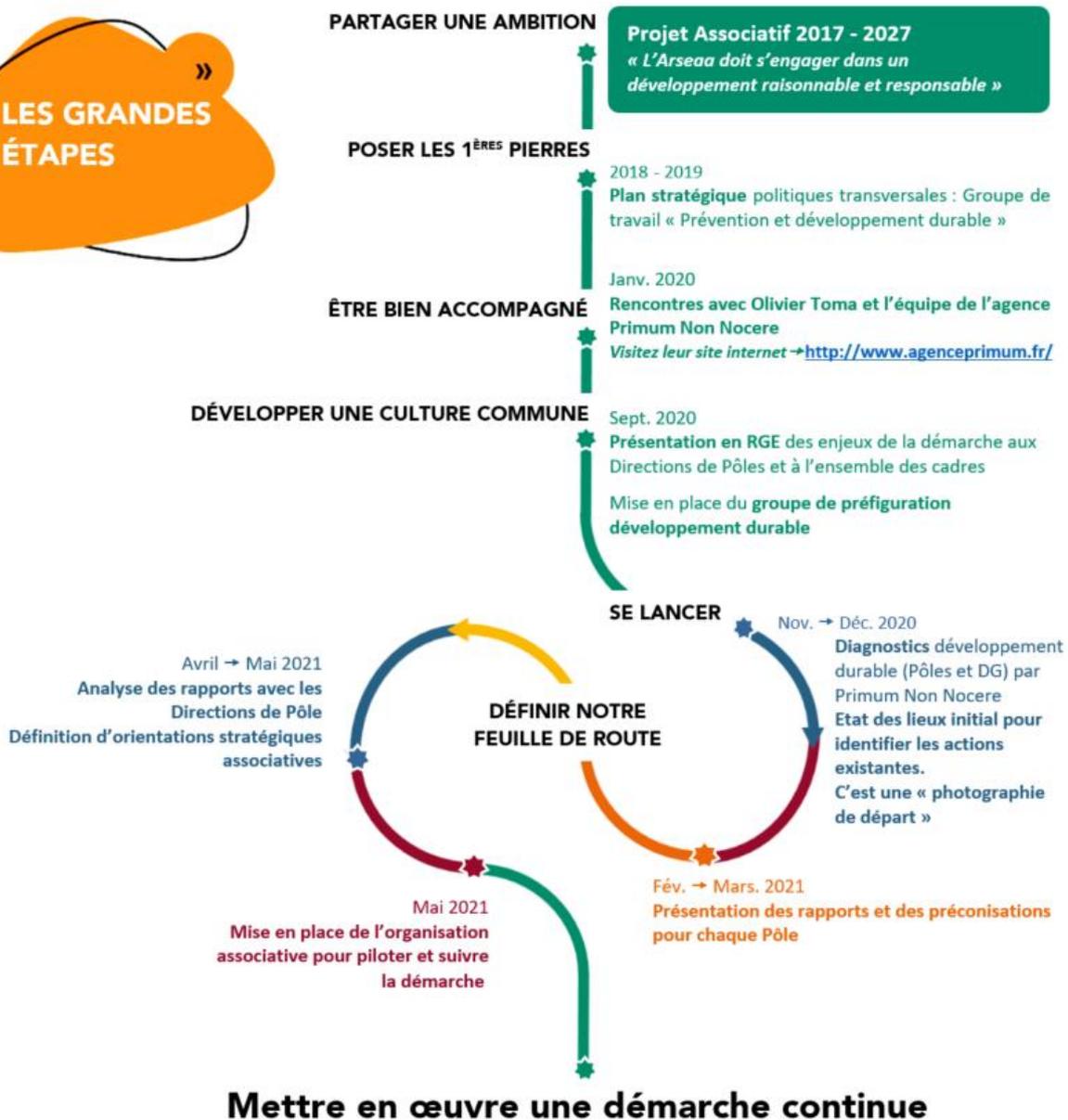
Principe d'action 9 du projet associatif « S'inscrire dans une logique de développement durable » et priorité stratégique 6 « Mettre en place une véritable stratégie de développement écologique et responsable ».

Ce groupe, animé par M. GRIVART, Administrateur et M. ROGÉY, Adjoint au Directeur Général, a été mis en place en 2020. Il est composé d'administrateurs, de directeurs, de professionnels... Il aura vocation à se transformer en COPIL et à s'élargir à d'autres personnes ressources pour mener cette démarche qui se veut continue.

Il est à noter, à ce stade, l'engouement des personnes quelles qu'elles soient (administrateurs, professionnels, personnes accueillies) pour être dans cette démarche Développement Durable et faire savoir ce qui existe déjà comme actions vertueuses : collectes et recyclages des matériaux, tri des déchets, campagne d'affichage éco-gestes, adaptation des locaux, choix des prestataires etc...



LES GRANDES ÉTAPES



Les orientations associatives résolument tournées vers le développement durable, en particulier à partir de 2021, dans le cadre de la collaboration avec Primum Non Nocere vont avoir un impact sur l'ensemble des actions menées dès cette année autour du patrimoine avec par exemple la coordination d'actions vertueuses, la mutualisation d'actions à caractère obligatoire mais aussi des achats, avec une réflexion autour d'une labélisation achats responsables.

L'Arseaa s'inscrit également dans la mise en œuvre des réglementations spécifiques avec la réduction des consommations du secteur tertiaire de manière à atteindre la neutralité carbone (Loi ELAN – décret tertiaire) et l'anticipation de la Loi d'Orientation des Mobilités pour le parc véhicules associatif.

De la même manière, la fonction Achats est bien perçue par les pôles comme une fonction ressource. La mutualisation des marchés, la recherche de prestataires et de fournisseurs s'inscrivant dans une logique d'économie sociale et solidaire sont devenus des critères incontournables.

Une politique patrimoniale au service des projets des personnes

La démarche patrimoniale

La question environnementale doit également être prise en compte dans les programmes immobiliers.

L'Arseaa a souhaité, en 2020, à partir du projet d'envergure de rénovation relatif au « château » de Pousiniès-Bordeneuve définir une véritable **démarche patrimoniale intégrant cette qualité environnementale**.

Au-delà d'une « simple » rénovation d'une maison de maître pour une utilisation au bénéfice de tous les résidents du pôle et une utilisation plus commerciale (activité gestion propre de l'ESAT), l'opportunité était donnée pour initier quelque chose d'innovant à l'Arseaa s'agissant des programmes immobiliers.

Quatre architectes ont été sollicités, avec dans le cahier des charges, des propositions à faire en matière d'éco-conception, de critères environnementaux, développement durable etc. Le critère économique, s'il est important et essentiel, ne doit cependant pas se limiter à une vision à court terme. Le projet vient s'ancrer dans la démarche Développement Durable avec l'idée force que le bâti permet le soin et que la qualité de l'environnement des personnes accueillies a un impact direct sur la qualité de la prise en charge. Cela a également des conséquences sur l'évolution des pratiques professionnelles.

Ainsi pour veiller à la qualité d'usage et de sécurité des espaces de vie, il est important de recueillir en amont de l'étude architecturale et de la réalisation, les attentes et les besoins des équipes, des personnes accueillies, d'étudier la circulation des personnes sur le site, d'intégrer les savoir-faire... C'est dans cet objectif que le Cabinet Triptyque, retenu dans ce programme particulier, intègre dans une phase préliminaire l'intervention de ce qu'on appelle un programmiste.

Le double regard de la qualité de la prise en charge et de la qualité des bâtis dès le départ d'un projet doit être une préoccupation partagée par tous : les responsables, les professionnels, les personnes accueillies...

Cette démarche patrimoniale, initiée par le projet de réhabilitation du pôle Pousiniès-Bordeneuve, a vocation à s'étendre à tous les projets immobiliers, certes avec des modalités à adapter selon l'importance du projet mais en intégrant les démarches Développement Durable et Qualité Environnementale.

Les projets immobiliers

Les délibérations d'acquisitions ou de cessions de patrimoine prises par le Conseil d'Administration font l'objet de résolutions particulières à l'Assemblée Générale et ne seront pas reprises dans le rapport moral.

Plusieurs signatures de baux ont été autorisées en 2020 :

Pôle social :

- Le Bureau du 6 Février 2020 a autorisé le renouvellement du bail de la maison servant au Service Éducatif de Jour de GAILLAC pour une durée de 6 ans et 6 mois.
- Le Bureau du 16 Juin 2020 a autorisé la signature d'un bail d'une durée de 3 ans pour l'activité Placement A Domicile, pour un bien situé à MURET.

Pôle Enfances Plurielles :

- Le Bureau du 15 septembre 2020 a autorisé la signature d'un bail d'une durée de 3 ans pour un bien situé à Muret. Ce bien est destiné à une unité de l'IME. Cette localisation permettra de développer l'autonomie des jeunes suivis.

Impact sur les chantiers de la COVID

Il a fallu sécuriser la reprise de certains chantiers immobiliers prioritaires, par la rédaction de protocoles spécifiques, à partir des recommandations du Ministère du Travail pour la reprise des activités de BTP. L'enjeu était de permettre la reprise de certains chantiers tout en préservant la sécurité des professionnels et

intervenants et en analysant bien les responsabilités de chaque intervenant. La responsable juridique est intervenue sur l'élaboration de la mise en place des conditions préalables à toute reprise de chantier.

En 2021, les chantiers sont toujours impactés mais par la difficulté d'approvisionnement des matériaux.

VALORISATION DE NOTRE EXPERTISE ET STRATEGIE DE COMMUNICATION

PRIORITE STRATEGIQUE N°9 DU PROJET ASSOCIATIF

Priorité stratégique : développer la communication interne et externe avec pour objectif le développement de la marque Arseaa : être connu, reconnu et entendu.

Priorité stratégique n°9 du projet associatif « Valoriser notre expertise et structurer notre stratégie de communication ».

Ce groupe, animé par M. Bernard DUPRÉ, Président et M. PAREIL, Directeur Général, a été mis en place en 2020. Il est composé d'administrateurs, de directeurs, de professionnels... Les objectifs visés sont de

savoir raconter le projet associatif, qui nous sommes en quelques mots et de faire socle commun autour de l'image et de l'identité Arseaa. Définir notre raison d'être, se faire connaître, soutenir nos valeurs, développer le sentiment d'appartenance, réactualiser une stratégie de communication associative à la lumière de notre environnement et de nos enjeux... autant d'axes à développer au service du projet associatif, des publics, des professionnels, des partenaires, du grand public...

Parler de nous simplement ...au grand public

L'Arseaa est complexe : comment expliquer de manière accessible par tous et pas seulement par ceux connaissant notre secteur, les professionnels et les « experts » qui nous sommes, nos interventions auprès des publics accueillis, nos projets... C'est un des enjeux prioritaires de notre communication.

Aussi, une nouvelle présentation de l'Arseaa a été travaillée, inspirée et initiée lors d'une journée de réflexion, le 30 Juin 2020, sur le thème « **Penser la communication au service du projet associatif** ». Les regards croisés des membres du Bureau, des directions de pôle, des cadres, de la direction générale ont été mis à profit dans le cadre d'ateliers, afin d'élaborer un nouveau document qui présente l'association : « l'Arseaa pose sa marque ». L'objectif : donner du sens à notre collectif, valoriser ce qui nous unit et œuvrer dans la même direction.

Afin de structurer notre communication associative, il a été nécessaire de définir :

Notre raison d'être :

« Nous oeuvrons pour une société solidaire, plus juste et plus inclusive où chacun trouve sa place ».

Notre mission :

« En tant qu'association d'action sociale, médico-sociale, de santé et de solidarité, l'Arseaa joue un rôle de cohésion sociale et participe à la transformation de la société. Nous accueillons et accompagnons des personnes, du très jeune enfant à la personne âgée : en fragilité psychique, en situation de handicap, en risque d'exclusion, en situation de vulnérabilité...

Nous intervenons à un moment de leur parcours de vie pour les accompagner, les soigner, développer leurs potentiels et leurs compétences.

Nous formons de jeunes adultes accueillis dans nos établissements, de futurs professionnels du travail social et des professionnels.

Notre promesse

« Etre engagés à vos côtés, soutenir votre pouvoir d’agir et construire ensemble des possibles ».

Une communication renforcée pendant la crise sanitaire

Plus que jamais, l’information sur l’évolution de la situation au sein de nos structures, sur les actions menées, sur le dynamisme à l’œuvre a été indispensable et a concerné autant les administrateurs, les adhérents, les professionnels, les personnes accueillies et leurs familles en interne que nos partenaires, les fédérations et le grand public via les réseaux sociaux.

Les canaux et les supports de communication se sont diversifiés pour soutenir cette dynamique : Le Fil Info Arseaa, le Fil Arseaa Ad’her infos, les témoignages par la vidéo, les tutoriels, les posts sur

Linkedin ou Facebook... sans pour autant oublier les supports habituels : courriers, communiqués etc.

La communication a également été un axe fort mis en œuvre dans les pôles qui ont multiplié les initiatives pour favoriser le lien des personnes avec leurs familles (téléphone, skype, visites sécurisées, journal interne...), les partenaires, les professionnels, les autorités...

Cette communication renforcée a été appréciée et souligne le besoin essentiel d’en faire une priorité, non seulement dans ce contexte spécifique mais bien dans une démarche continue pour faire reconnaître les potentialités de l’Arseaa et des personnes qui font vivre son projet associatif.

Au-delà de la communication de crise, la communication est au **service du projet associatif et en appui des projets transversaux et /ou spécifiques à la Direction Générale et aux pôles** : pour citer quelques exemples, l’accompagnement de la démarche Développement Durable, de la démarche Qualité de Vie au Travail, campagne pour la promotion de l’apprentissage...

Enfin une réflexion sur un **repositionnement stratégique de la communication** est en cours. Déjà en 2020, il faut citer une communication qui a laissé un large espace d’expression aux personnes elles-mêmes – ce qui nécessite au préalable un accompagnement et une mise en confiance -, un appui du service Communication pour promouvoir l’activité économique de certains pôles (notamment le pôle Formation Recherche pour trouver des apprentis et être en appui à l’élaboration de leur propre site et réseau social)... En interne également, le Président et le Directeur Général ont la volonté d’aller au plus près des équipes professionnelles pour prendre la mesure des activités, des publics, des difficultés, des projets (favoriser la proximité entre la gouvernance et l’action sur le terrain), une communication envers les professionnels, les adhérents etc...

La communication externe a pris davantage d’ampleur en 2020, liée certes à la crise sanitaire, et essentiellement via les réseaux sociaux mais là aussi c’est l’amorce d’une stratégie destinée à mieux faire savoir comment l’Arseaa agit.

LE NUMERIQUE COMME LEVIER AU SERVICE DE NOS MISSIONS

La Ministre des Solidarités et de la Santé a présenté, en Avril 2019, la feuille de route de la politique du numérique en santé définie dans le cadre de la stratégie de transformation du système de santé. En 2020 puis en 2021, cette feuille de route a été adaptée pour le secteur médico-social. De quoi s'agit-il ? Le numérique est considéré comme un levier majeur pour accompagner la transformation de l'offre afin de favoriser l'émergence d'une société plus inclusive, en facilitant les démarches des personnes accompagnées, en contribuant à une implication plus importante de la personne comme acteur de son parcours, en favorisant la circulation d'informations entre professionnels tout en facilitant leur travail etc.

L'enjeu est également d'embarquer l'ensemble des acteurs pour être porteur de valeurs pour les professionnels et les patients/usagers.

Cette révolution numérique constitue une opportunité pour faciliter les changements dans le respect des valeurs humaines et de l'éthique : « agir avec sens et humanité » au bénéfice des personnes. L'Arseaa ne veut pas rester spectatrice de cette évolution mais a la volonté de s'inscrire pleinement dans ce mouvement – inéluctable – avec intelligence, conviction. Le numérique doit être au service des usages et des usagers, au plus près des utilisateurs, des métiers et des spécificités territoriales.

Les applications sont diverses : messageries sécurisées de santé, répertoire opérationnel des ressources, généralisation du dossier de l'utilisateur informatisé, environnement de l'utilisateur connecté (aménagement de son espace de vie autonome, appareils de santé connectés pour alerter en cas d'incidents ou de mise en danger, casque virtuel pour apprivoiser certaines peurs ou visualiser des espaces...). Ce n'est plus aujourd'hui une fiction mais bien une réalité qui va faire partie de nos pratiques et nos usages, avec un développement généralisé.

Il conviendra de s'y engager en respectant l'éthique au service de la personne.

Les directions de pôle s'étaient réunies en 2020 en séminaire pour aborder ce champ, parfois jugé complexe, et amorcer les strates d'un futur plan stratégique numérique.

La réflexion, si elle a été interrompue en 2020, n'a pas pour autant été abandonnée. Le numérique a été au service des utilisateurs et des personnes notamment durant la pandémie : télétravail, téléconsultation, téléconférences etc...

Le numérique a été définie comme une priorité stratégique 2020 :

Priorité stratégique : adopter le numérique pour en faire un levier au service de nos missions.

Le groupe de préfiguration, animé par M. GRIVART et M. DELPECH, Adjoint au Directeur Général, en charge de développer la stratégie en matière de Systèmes d'Information, s'est réuni pour la première fois en Janvier 2021. Les objectifs visés sont :

- Elaborer un plan stratégique numérique.
- Sensibiliser et accompagner l'association et ses composantes aux enjeux et opportunités qu'offre le numérique.

- développer le numérique au service des personnes accueillies et des co-collaborateurs, avec sens et humanité.

Une véritable stratégie doit être mise en place pour pouvoir répondre aux appels à projets, accélérer le virage numérique au bénéfice de tous : « Faire de la stratégie numérique un levier d'excellence au service des personnes accueillies, accompagnées et formées, des familles, des bénévoles et des professionnels, dans le respect des engagements et des valeurs de l'association ». Il s'agit aussi d'aligner la stratégie numérique avec la stratégie de l'Association et les besoins identifiés.

A ce stade, il est prématuré de développer dans le présent rapport moral les orientations stratégiques et les actions envisagées mais il nous a semblé pertinent de sensibiliser les adhérents à cette question qui va conduire à des changements importants dans l'accompagnement des personnes et les modalités de travail. L'Arseaa saura s'adapter voire être innovante grâce à ses ressources mobilisées pour faire évoluer l'offre.

PERSPECTIVES 2021

La « crise sanitaire n'est pas finie et nous devons, avant tout, maintenir la vigilance et ne pas relâcher les efforts qui ont été mis en place. Néanmoins nous devons faire tout ce qui est possible pour que les personnes que nous accompagnons retrouvent une vie sociale plus riche.

Cette année devrait aussi permettre de nous retrouver en présentiel, déjà au moment de l'Assemblée Générale mais aussi pour tous les événements que nous n'avons pas pu faire : journée associative, inauguration de nouveaux bâtiments, groupes de travail etc.

Nous continuerons à plaider auprès des financeurs pour que la revalorisation des salaires se fasse réellement permettant de pallier au manque d'attractivité des métiers pour nos secteurs d'activités. De nombreux signes nous indiquent que nous sommes déjà affectés de manière importante avec une difficulté à recruter.

Nous poursuivons la mise en œuvre du projet associatif et des démarches transversales dont les grandes lignes sont présentées dans le schéma ci-dessous.

Une nouvelle année qui s'ouvre donc qui nous permettra d'œuvrer pour une société solidaire, plus juste et plus inclusive où chacun trouve sa place. Avec l'engagement d'être au côté des plus fragiles, de soutenir votre pouvoir d'agir et de construire ensemble des possibles.

M. Bernard DUPRÉ, Président, et M. Stéphane PAREIL, Directeur Général.

TRANSFORMATION ET ADAPTATION DE L'OFFRE

Négocier le 2^{ème} CPOM Médico-social et un CPOM entreprises adaptées

Mettre en oeuvre des fiches actions du Projet territorial de santé mentale 31

Consolider le DITEP

Continuer à s'engager dans les Plateformes de coordination, les démarches inclusives...

Développer l'offre par rapport aux besoins

Adapter les formations aux évolutions nécessaires

LA VIE ASSOCIATIVE

Partager la vision de l'Arseaa sur l'éthique, l'inclusion, le bénévolat...

Faciliter la compréhension des enjeux sociétaux au regard de la mission associative

Favoriser les échanges avec les adhérents, les administrateurs, les professionnels, les personnes accompagnées...

Participer à la promotion de l'innovation

Soutenir et encourager l'engagement des bénévoles

PROMOTION DES RICHESSES HUMAINES

Déployer la démarche QVTi

Soutenir l'employabilité et favoriser l'apprentissage

Maintenir un dialogue social de qualité

Soutenir et promouvoir les métiers de l'intervention sociale

COMMUNICATION

Réactualiser la stratégie de communication et de sa gouvernance

Promouvoir un réseau social d'entreprise

Renforcer la communication interne et externe pour davantage de lisibilité

Poursuivre la mise en œuvre en 2021 du

PROJET ASSOCIATIF

DEVELOPPEMENT ECOLOGIQUE ET RESPONSABLE

Mettre en œuvre un plan d'action de la démarche Développement durable

Intégrer la démarche développement durable et qualité environnementale dans les projets immobiliers

Poursuivre la politique d'achat responsable

Garantir les équilibres économiques pour soutenir les projets

NUMERIQUE

Elaborer le plan stratégique numérique

Déployer des outils E Santé, des moyens nécessaires aux usages numériques

Dématérialiser des process

Réaliser le Dossier Usagers Informatisé pour le secteur

arsep
action solidaire 