

Association Régionale pour la Sauvegarde
de l'Enfant, de l'Adolescent
et de l'Adulte



RAPPORT MORAL

Point n° 1



Assemblée **G**énérale

Mardi 19 juin 2018

arseaa-action solidaire
- association reconnue d'utilité publique -
7, chemin de Colasson - 31100 Toulouse
Tél. : 05 61 19 24 00 - Fax : 05 61 76 17 61 - siegesocial@arseaa.org

SOMMAIRE

1 - GARANTIR UNE SPECIFICITE ASSOCIATIVE.....	4
1.1 La gouvernance associative.....	4
1.2 La vie associative	11
2 - GARANTIR LA QUALITE DE LA PRISE EN CHARGE ET/OU DE L'ACCOMPAGNEMENT, ADAPTER NOTRE OFFRE DE SERVICES, REpondre AUX BESOINS	12
2.1 L'offre de service médico-sociale	12
2.2 L'offre de service Secteur Prévention et Protection de l'Enfance et secteur social	17
2.3 L'offre de service sanitaire	19
2.4 La démarche de l'amélioration continue	20
2.5 L'offre de la Formation et recherche	23
3 - POURSUIVRE UNE POLITIQUE AMBITIEUSE DE GESTION ET PROMOTION DES RICHESSES HUMAINES ET DE « BIEN ETRE » AU TRAVAIL.....	30
3.1 La démarche GPEMC	31
3.2 La Qualité de Vie au Travail (QVT) et l'égalité professionnelle.....	33
3.3 L'évolution du service de santé au travail autonome.....	37
3.4 Favoriser le dialogue social.....	37
3.5 Piloter la fonction RH : nomination de Directeurs/Directrices.....	38
4 - POURSUIVRE UNE POLITIQUE FINANCIERE ET PATRIMONIALE AU SERVICE DES PROJETS ET DE L'ASSOCIATION.....	39
4.1 Patrimoine - Investissements	39
4.2 Vers une politique Achats.....	41

L'année 2017 aura été marquée par la finalisation du projet associatif et son approbation lors de la dernière Assemblée Générale.

C'est le fait marquant mais bien d'autres réalisations ont été conduites et validées par les instances associatives, comme le témoigne le présent rapport moral.

Face aux défis sociétaux qui interpellent l'ARSEAA d'un point de vue politique et stratégique et à l'évolution des politiques publiques qui réinterrogent nos offres de service et nos modalités d'accompagnement et d'intervention,

Comment l'ARSEAA en tant qu'acteur social engagé, forte de son savoir-faire, de ses ressources, de ses valeurs est-elle en capacité d'encourager le vivre ensemble, le travailler ensemble, pour garantir la cohésion sociale et la solidarité au cœur de la société ?

Le rapport moral et le rapport d'activité associatif, complément indispensable pour appréhender la déclinaison des interventions auprès des personnes et sur les territoires, apporte un éclairage sur le positionnement de l'ARSEAA et son action.

Les réalisations 2017 traduisent cette volonté toujours présente d'être et de faire Association, de garantir, par des démarches transversales et continues, la qualité de la prise en charge et/ou de l'accompagnement ainsi qu'une qualité de vie au travail.

Certainement tout n'est pas fait mais tout ne reste pas à faire : le projet associatif trace le chemin pour les dix années à venir ; il est nécessaire d'en prendre toute la mesure pour développer ou continuer à développer les principes d'action et les priorités afin de le faire vivre.

Que tous les acteurs de l'œuvre collective menée en 2017 soient remerciés. Notre engagement, notre envie, pour remplir au mieux notre mission au bénéfice des personnes en difficulté sont intacts ! Et notre énergie collective reste le moteur de notre action.

LE PROJET ASSOCIATIF

Le projet associatif a été finalisé au cours du 1^{er} semestre 2017 afin qu'il puisse être présenté - et adopté à l'unanimité - à la dernière Assemblée Générale, le 15 Juin 2017.

L'ARSEAA, en tant qu'association de solidarité, engagée dans un projet de société et de valeurs partagées, porteuse de missions d'intérêt général, trace dans son projet associatif, les principes d'action et les priorités stratégiques pour les dix années à venir, au regard des défis sociétaux.

Le projet associatif est le vecteur et la traduction :

- du vivre et faire ensemble pour répondre à l'enjeu politique « **Se vouloir association** »,
- de l'entreprise associative au sens d'entreprise de relation, du lieu où le lien entre sens et action s'organise et se construit pour répondre à l'enjeu identitaire « **Etre Association** »,
- d'un portage collectif, d'une action en cohérence avec les valeurs et les principes d'action qu'il s'agisse de la gouvernance, du management ou de la place reconnue aux personnes, pour répondre à l'enjeu organisationnel et fonctionnel « **Faire association** ».

Il sert de référence à tous les acteurs de l'association et vient apporter une assise solide à toute la dynamique Projet en permettant de décliner de manière plus affirmée les plans stratégiques à l'œuvre et/ou en cours d'élaboration.

Il ouvre aussi de nouvelles perspectives en favorisant l'innovation et le développement d'actions innovantes.

En 2017, il a inspiré :

- des positionnements politiques et militants relayés auprès des fédérations pour interpellier les pouvoirs publics,
- la mise en chantier du plan stratégique Politiques transversales communes,
- les relations avec les partenaires, les autorités de contrôle et de tarification, les interlocuteurs en externe et en interne,
- la nouvelle identité associative,
- la présentation de projets que ce soit dans le cadre des appels à projets/à candidatures ou la déclinaison des plans stratégiques sectoriels voire CPOM,
- etc.

Ces différents points vont être traités dans le présent rapport moral, sur la base des décisions prises par les instances associatives.

Nous citerons ici le plan stratégique « Politiques transversales communes ». La méthodologie arrêtée pour la mise en place de groupes de travail repose sur le croisement entre les principes d'action du projet associatif et les politiques transversales communes que sont :

- la vie associative,
- le développement, la qualité et la communication,

- les Ressources Humaines, compétences et organisation,
- l'Economie, les finances et le patrimoine
- et le Système d'Information.

Lancé lors du séminaire des directeurs en septembre 2017, présenté en CCE, en réunion générale de l'encadrement, les groupes de travail ont été définis fin 2017, pour un démarrage des travaux début 2018. Les instances associatives arrêteront ce plan stratégique en 2018.

Selon les thématiques, nous essaierons chaque fois que possible de rattacher les actions entreprises en 2017 aux orientations, principes d'action du projet associatif et /ou aux autres documents de référence de l'association.

1 - GARANTIR UNE SPECIFICITE ASSOCIATIVE

1.1 LA GOUVERNANCE ASSOCIATIVE

L'association se compose de membres qui se répartissent en quatre collèges.

Le Conseil d'Administration a agréé, en 2017 :

- 3 demandes d'adhésion au Collège « Personnes qualifiées »
- 18 demandes d'adhésion au Collège « Usagers »
- 2 demandes d'adhésion au Collège « Partenaires Institutionnels »

EVOLUTION DU NOMBRE D'ADHERENTS (AU 31/12)					
	COLLEGE PERSONNES QUALIFIEES	COLLEGE USAGERS	COLLEGE PARTENAIRES INSTITUTIONNELS	COLLEGE SALARIES	TOTAL
2013	37	45	10	90	182
2014	34	53	5	69	161
2015	37	56	6	64	163
2016	32	58	7	65	162
2017	34	54	9	55	152

L'ARSEAA, du fait de son histoire, de sa philosophie, est attachée à ce que toutes les parties prenantes soient représentées dans les quatre collèges. Il est nécessaire de veiller, autant que possible, à l'équilibre des collèges et à ce que la représentation reflète la diversité des publics et des territoires.

Une réflexion autour de l'engagement des bénévoles est à mener. Cela passe par la redynamisation de la vie associative pour favoriser leur intérêt et leur implication et la

recherche de modalités permettant aux bénévoles administrateurs d'appréhender davantage la réalité des dispositifs dans leur environnement : pistes d'action inscrites dans le projet associatif.

Au fondement même d'une association, il y a les adhérents bénévoles qui s'engagent autour d'un projet commun à côté des professionnels et des partenaires pour, à l'ARSEAA, remplir la mission d'utilité sociale auprès des personnes accueillies et/ou accompagnées.

C'est l'occasion de remercier les adhérents qui ont fait ce choix d'adhérer aux statuts, au projet associatif, qui soutiennent l'action de l'ARSEAA. Remercier aussi les administrateurs dont l'engagement est constant et qui par leur participation et implication permanente permettent la réalisation de projets plus ou moins ambitieux.

Le statut associatif permet l'expression démocratique : à l'Assemblée générale chacun des collèges a le même pourcentage de voix (25 %) ; l'assemblée générale élit les membres du conseil d'administration ; le conseil d'administration quant à lui élit les membres du Bureau.

L'Assemblée Générale du 15 Juin 2017 a procédé au renouvellement par moitié de chaque collège du Conseil d'Administration. La **composition du Conseil d'Administration** au 31/12/2017 est la suivante :

COLLEGE DES « PERSONNES QUALIFIEES »

- M. Mohamed BENSADALLAH
- Mme Arlette BURGARD
- M. Guy CAUQUIL
- M. Mohamed CHLAIKHY
- M. Bernard DUPRÉ
- M. Michel DUTECH
- Melle Michèle FOIX
- M. Philippe GRIVART
- M. Pierre LOZAR
- Mme Hélène MIGNON
- M. Serge OUDART
- Mme Josiane POQUE
- M. Denis RYBAK
- Mme Paule SANCHOU
- M. Gérard VAYSSE

COLLEGE DES « USAGERS »

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

COLLEGE DES « PARTENAIRES INSTITUTIONNELS »

- ASSOCIATION CHÂTEAU SAGE (*représentée par Anne-Marie CANU*)
- ASSOCIATION REGIONALE D'AIDE A LA SANTE MENTALE MIDI-PYRENEES (*représentée par Carole BRAMI*)
- SESAME AUTISME (*représentée par Jean-Louis AGARD*)

COLLEGE DES « SALARIES »

- M. Christophe AGUIRRE
- Mme Muriel BATUT
- Mme Marion BERSON
- M. Pierre GARDELLE
- Mme Josiane GIRERD
- M. Youssef ZOUHAIRI

Le Conseil d'Administration, en sa séance du 21 décembre 2017, a pris acte de la dissolution de l'Association Château Sage, à compter du 1^{er} janvier 2018. Cette dissolution entraîne de fait la radiation de Château Sage comme membre du Collège « Partenaires institutionnels » de l'ARSEAA et la fin du mandat au conseil d'administration.

Le Conseil d'Administration s'est réuni 6 fois en 2017.

Il est utile de rappeler que le Conseil d'Administration définit la politique et les orientations générales de l'association, agréé les nouveaux membres, adopte les budgets, arrête les comptes administratifs et les états prévisionnels des recettes et des dépenses, les comptes de l'exercice clos, l'affectation des résultats, les rapports présentés à l'assemblée générale, la politique d'investissement... (Art. 3 du Règlement Intérieur Associatif).

Si ces attributions peuvent paraître pour certains trop éloignées de la mission principale de l'Arseaa, pour autant, il ne faut pas oublier que la bonne gestion de l'association permet de développer des projets et que les questions budgétaires, financières et patrimoniales traitées en conseil d'administration sont reliées à l'activité, à la qualité de l'accompagnement et au service des projets des publics accueillis.

Le Conseil d'Administration a élu, lors de sa séance du 27 juin 2017, **les membres du Bureau** comme suit :

- *Présidente* : Madame Hélène MIGNON
- *1^{er} Vice-Président et chargé des affaires financières* : Monsieur Bernard DUPRÉ
- *2^{ième} Vice-Président* : Monsieur Gérard VAYSSE
- *Secrétaire Générale* : Madame Arlette BURGARD
- *Secrétaire Général Adjoint* : Monsieur Jean-Louis AGARD
- *Trésorier-Adjoint* : Mme Anita FAGES
- *Membre* : Monsieur Guy CAUQUIL

Le Bureau s'est réuni 8 fois en 2017. Il est ainsi convoqué quasiment tous les mois, sauf période estivale, pour prendre toutes les décisions relevant de sa compétence, tel que prévu à l'article 4 du Règlement Intérieur Associatif, ou délibérer sur des points à traiter de manière urgente (par exemple pour des dossiers de réponse à des appels à projets/à candidatures).

L'IMPLICATION ET LA PARTICIPATION DES ADHERENTS se fait également au travers des **instances de réflexion et de proposition** qui permettent aux membres d'avoir les éléments de compréhension des dossiers qui leur sont présentés, avec le soutien des professionnels des pôles et/ou de la direction générale.

Ces commissions émettent des conclusions lesquelles sont portées à la connaissance des instances délibératives avant toute prise de décisions. Les administrateurs qui participent

aux instances de réflexion et de proposition peuvent ainsi garantir l’instruction des dossiers et éclairer les membres du conseil d’administration sur toute question éventuelle.

De même, au travers des dossiers présentés dans les commissions, les professionnels témoignent de leur travail et des projets suivis dans les structures : cela est un moyen, parmi d’autres, de rapprocher la gouvernance de l’action qui se déroule dans les dispositifs ou de contribuer à soutenir des actions nouvelles.

La Commission Qualité et Projets s’est réunie à deux reprises en 2017. Elle a notamment rendu ses conclusions, après une présentation par les professionnels, sur le projet du pôle Rives Garonne - *validé par le Conseil d’Administration du 7 Mars 2017* - les projets d’établissement du FAM le Tourret et l’ITEP Béroï - *validés par le conseil d’administration le 13 Février 2018*.

Les projets d’établissement de l’ITEP Les Ormes et de l’Institut Saint-Simon ont été *validés par le Bureau du 11 Janvier 2017* (après avoir été examinés par la Commission Qualité et Projets fin 2017).

De même, les membres de la Commission Qualité et Projets sont sollicités pour faire part de leurs remarques sur les dossiers de réponse à appels à projets/à candidature. Les délais sont toujours très contraints entre la parution de l’appel à projets et le dépôt du dossier. Aussi une procédure d’urgence a été pensée pour associer à minima des membres de la Commission et que le Bureau autorise le dépôt des dossiers de réponse. En 2017, l’ARSEAA a répondu à 3 appels à projets/candidature. Il en sera question plus loin dans le présent rapport.

Le Bureau, lors de la séance du 12 Décembre 2017, a validé les changements suivants dans la composition de la Commission : M. Guy CAUQUIL prend la présidence de cette commission, en remplacement de M. DUPRÉ lequel sera invité permanent. De même, un représentant du pôle Formations en travail social est associé comme invité permanent à cette commission.

La Commission Gestion et Finances s’est réunie à 4 reprises en 2017. Lui ont été présentés notamment, avant d’être arrêtés par le Conseil d’Administration :

- Les comptes administratifs 2016,
- Les budgets prévisionnels 2018 (établissements Hors CPOM, gestion propre, autre gestion contrôlée),
- Les Etats Prévisionnels des Recettes et des Dépenses (EPRD) relatifs aux autorisations faisant partie du CPOM, l’EPRD consolidé du CPOM-M sans oublier le Plan Global de Financement Pluriannuel 2018/2022 (secteur sanitaire)
- Les Programmes Pluriannuels d’Investissements des pôles et Etablissements du CPOM-M, du pôle Pousiniès-Bordeneuve, du Foyer de Vie Les Catalpas,
- La construction du dispositif de soins à Balma (Pôle Guidance Infantile).

L’ARSEAA COMME ACTEUR ET CONTRIBUTEUR A PART ENTIERE DES POLITIQUES PUBLIQUES

L’association est présente dans son environnement et entend, au travers de ses mandats et représentations, défendre à la fois ses valeurs et son projet associatif et au-delà interpellé les pouvoirs publics pour que la mission qui est la sienne et les besoins des personnes accueillies ou accompagnées soient reconnus. Cela lui permet d’avoir une veille, de connaître les orientations politiques à un niveau national ou régional et d’influer sur l’évolution du secteur.

La représentation de l’ARSEAA dans certains organismes ou groupes de travail permet également de se projeter dans une **inscription politique et territoriale**.

Ainsi, l'ARSEAA adhère et est représentée dans de nombreux organismes comme le montre le tableau ci-après.

Focus sur quelques organismes :

- **L'URIOPSS Occitanie** (Union Régionale Interfédérale des Œuvres et Organismes Privés Sanitaires et Sociaux) représente les associations sanitaires, sociales et médico-sociales auprès des pouvoirs publics, en articulation avec le réseau Uniopss. Elle participe ainsi à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques publiques. L'adhésion de l'ARSEAA à l'URIOPSS permet à son directeur général de siéger à la **Conférence Régionale de la Santé et de l'Autonomie** (CRSA), à la commission permanente et à la commission spécialisée médico-sociale. C'est dans ce cadre qu'il a animé le groupe de travail autour du handicap en vue de l'élaboration du Plan Régional de Santé.

Grâce aux candidatures de l'ARSEAA présentées par l'URIOPSS, l'ARSEAA est représentée dans les **conseils territoriaux de santé** : par Mme Camille HAHN en tant que suppléante dans le territoire de démocratie de la Haute-Garonne, Mme Anne SANTENE suppléante dans celui de l'Ariège et du Gers, Mme Claire POUZOLS titulaire dans celui du Lot, Mme Brigitte CORDO titulaire dans celui du Tarn-et-Garonne.

Les conseils territoriaux de santé ont pour mission de participer à la réalisation du diagnostic territorial partagé et de contribuer à l'élaboration, la mise en œuvre, au suivi et à l'élaboration du projet régional de santé en particulier sur les dispositifs concernant l'organisation des parcours de santé.

Ces participations dans des instances de réflexion locale favorisent les échanges et une meilleure connaissance voire reconnaissance du savoir-faire de l'ARSEAA.

- **La Fédération des Acteurs de la Solidarité Occitanie (FAS)** interpelle tous les acteurs de la société pour construire des politiques publiques ambitieuses de lutte contre l'exclusion et la pauvreté. L'ARSEAA est représentée par M. Guy CAUQUIL.

Aussi bien l'UNIOPSS que la FAS, parmi d'autres fédérations, ont réagi et interpellé les pouvoirs publics par rapport au contrôle des personnes hébergées dans les centres d'hébergement. *Le Conseil d'Administration, lors de séance du 21 décembre 2017* a tenu à réaffirmer que, conformément à ses valeurs et principes d'action inscrits dans son projet associatif, l'ARSEAA revendique le respect du principe d'accueil inconditionnel de toute personne en situation de détresse présente sur le territoire et refuse de cautionner un tri des personnes en fonction de leur situation administrative. Elle demande le respect des missions d'accompagnement des associations en faveur des personnes en situation de précarité et s'associe ainsi aux déclarations et actions des associations de lutte contre les exclusions.

- **L'UNAFORIS (Union Nationale des Acteurs de la Formation et de la Recherche en Intervention Sociale)** : L'ARSEAA est membre constitutif de la plateforme UNAFORIS Occitanie, dont le coordonnateur est M. Gérard VAYSSE, 2^{ie} Vice-Président de l'ARSEAA. L'UNAFORIS a continué ses travaux sur la réingénierie des diplômes et sur le modèle de convention à proposer aux universités. L'ARSEAA est représentée à l'UNAFORIS par M. VAYSSE, M. DUCOURNAU et M. DE FARIA.

- **La Fédération Régionale de Recherche en Psychiatrie et Santé Mentale (FERREPSY)** a pour objet d'initier, promouvoir et fédérer les activités de recherche en santé mentale dans la Région Occitanie. L'ARSEAA a soumis sa candidature (*Bureau du 6 Avril 2017*) laquelle a été acceptée. De ce fait, le *Conseil d'Administration de l'ARSEAA, en sa séance du 24 Octobre 2017*, a validé l'engagement à part entière de l'ARSEAA dans la FERREPSY.
L'ARSEAA est représentée par Mme Camille HAHN et M. le Dr Fabien DURIF à l'Assemblée Générale et Mme le Dr CARPENTIER et Mme Claire POUZOLS au Conseil Scientifique de la FERREPSY.
- **L'Association pour le Développement et la Reconnaissance des Compétences Professionnelles (AREDER Compétences)** dont l'objet est de promouvoir le dispositif « Différent et Compétent » qui oeuvre pour le développement et la reconnaissance des compétences professionnelles des travailleurs en situation de handicap. Le Président de l'AREDER est M. Daniel MASSON, Directeur du pôle Adultes Henri Cros.
- **Le CNAEMO (Carrefour National de l'Action Educative en Milieu Ouvert)** où l'ARSEAA est représentée par Mme Claire POUZOLS, Directrice du pôle Iotois. Les 37ièmes assises du CNAEMO qui se sont déroulées les 15,16 et 17 mars à Nantes avaient pour thème « Protection de l'enfance : l'inclusion, version 2.0 de l'insertion ? »
- **La Communauté Psychiatrique de Territoire** chargée de l'organisation des soins en psychiatrie sur le territoire du ressort du Groupement Hospitalier de Territoire Haute-Garonne et Tarn-Ouest : l'ARSEAA est adhérente et a ainsi l'opportunité de contribuer à l'amélioration du parcours de santé et de vie du patient souffrant de troubles psychiques en collaboration avec les différents partenaires du sanitaire, du médico-social et du social.



1.2 LA VIE ASSOCIATIVE

Une des priorités stratégiques du projet associatif est d'enrichir la vie associative en organisant notamment des événements associatifs et interassociatifs à destination de l'ensemble des parties prenantes (colloques, journées thématiques, rencontres, manifestations...)

Citons quelques exemples d'évènements qui ont marqué l'année 2017 :

- Une journée réunissant les professionnels du secteur de la Prévention et Protection de l'Enfance de l'ARSEAA a été organisée le 12 Janvier 2017. Outre la réactualisation du plan stratégique Prévention et Protection de l'Enfance avec l'état des lieux par territoire, deux thématiques phares « Accompagnement à l'autonomie » et « Soutien à la parentalité » ont été travaillées en ateliers.
- La 3^{ème} cérémonie de remise des attestations de reconnaissance de l'Acquis et de l'expérience le 29 Mars 2017 au cours de laquelle 105 travailleurs.euses se sont vu remettre leur attestation avec comme parrain, M. Julien GASC, champion de France d'Handi-escalade. Les ESAT Terres de Garonne et Source de Nayrac ont présenté 10 lauréats (ateliers espaces verts, sous-traitance industrielle, entretien des locaux et restauration).
- Des conférences thématiques rassemblant professionnels de l'ARSEAA, familles/responsables légaux des personnes accompagnées et partenaires institutionnels ont lieu depuis plusieurs années au pôle Adultes 31. Le 1er mars 2017, le pôle a accueilli Mme Alice CASAGRANDE, Directrice de la Formation et de la Vie Associative à la FEHAP, dans le cadre d'une conférence intitulée : « De la maltraitance à la bientraitance : pierre blanche pour une culture partagée de vigilance et de sollicitude ».
- Dans le cadre d'un travail autour de l'espace et de l'astronomie, des rencontres ont permis à des enfants de vivre des moments exceptionnels : ainsi 15 enfants du pôle Enfances plurielles ont, le 3 Juin 2017, assisté à l'arrivée du tour aérien 2017 « Rêves de Gosse » et bénéficié de baptêmes de l'air ; des enfants de l'ITEP Les Ormes ont rencontré, au sein même du pôle Collectif Saint-Simon, des astronautes grâce à l'Association « Les Etoiles brillent pour tous » et à l'intervention de M. DUPRE, Vice-Président.
- La « Grande lessive » : c'est une aventure qui a lieu le même jour sur les 5 continents. Il s'agit de réaliser une œuvre selon un thème retenu et de venir l'étendre sur un fil tendu sur la place publique. Pour la troisième année consécutive, les résidents du pôle Pousiniès-Bordeneuve participent à côté des enfants des écoles, du club des aînés, des usagers du GEM « Partage et loisirs » de Montauban, et d'autres, à cette manifestation qui participe au vivre ensemble.
- L'ARSEAA - Pôle social est en charge depuis Février 2017 de l'animation du réseau Asile. Ce réseau se réunit une fois par mois pour se former, échanger, connaître les personnes ressources. Dans ce cadre, le CADA Sardélys a organisé sur une conférence sur les Balkans, journée qui a réuni environ 60 acteurs de l'asile de Midi-Pyrénées.

- Des journées de pôle participent également à dynamiser la vie associative en permettant aux parties prenantes d'entendre des témoignages, de croiser des regards, d'élargir sa pensée autour d'une thématique. Pour exemple, on citera la journée de pôle Enfances Plurielles du 6 Octobre 2017 sur « L'inclusion en jeu : un défi ou un débat ? ». Cette journée, à laquelle ont participé des intervenants extérieurs de qualité, était ouverte aux administrateurs et aux professionnels de l'ARSEAA (y compris ceux extérieurs au pôle Enfances Plurielles).
- A l'occasion de la visite, le 27 Février 2017, de Mme Odile KIRCHNER, Déléguée à l'Economie Sociale et Solidaire, accompagnée d'une quinzaine de personnes (membres de la CRESS, du conseil régional, de la DIRRECTE...) des personnes de DEFI-CFAS et Insertion 31 ont pu témoigner de leur parcours. L'ARSEAA adhère à la CRESS ; M. DUCOURNAU siège au Conseil d'Administration.
- Les professionnels du CFAS de l'ARSEAA ont également participé, les 22 et 23 juin 2017, au séminaire national des dispositifs d'accompagnement de l'apprentissage adapté, à MONTPELLIER, sur le thème « DYS moi tout sur l'apprentissage » : deux journées d'échanges et de réflexions sur les problématiques « Dys ».

D'autres exemples de la richesse de la vie associative véhiculée par les dispositifs figurent dans les rapports d'activité des pôles et établissements.

Le besoin de fédérer encore davantage les acteurs de l'ARSEAA et de renforcer le sentiment d'appartenance en dynamisant la vie associative est une orientation à mettre en œuvre.

2 - GARANTIR LA QUALITE DE LA PRISE EN CHARGE ET/OU DE L'ACCOMPAGNEMENT, ADAPTER NOTRE OFFRE DE SERVICES, REpondre AUX BESOINS

✚ 2.1 L'OFFRE DE SERVICE MEDICO-SOCIALE

Le CPOM-M signé fin 2015 concernait les autorisations du secteur Enfants hors CMPP et a été mis en œuvre dès 2016. Le bilan de l'action CPOM-M est retracé dans un rapport spécifique.

Rappelons que le plan stratégique médico-social arrêté par l'ARSEAA, dès 2012, proposait des adaptations de l'offre pour le secteur Adultes, laquelle a été réactualisée. Dès lors, la préparation du deuxième périmètre du CPOM-M incluant ces dispositifs Adultes de compétence exclusive Assurance Maladie (MAS, ESAT) a été enclenchée dès 2016 auprès des autorités compétentes.

Le Conseil d'Administration du 8 décembre 2016 avait autorisé la signature de cet avenant et mandaté le Bureau pour en connaître les modalités définitives après négociations. Le Bureau du 6 Avril 2017 a pu ainsi valider l'autorisation de signer l'avenant.

L'avenant au CPOM-M, signé le 6 juin 2017, intègre donc les autorisations MAS et ESAT ainsi que, pour le secteur Enfance, les CMPP et l'équipe mobile expérimentale pour l'accompagnement des jeunes à difficultés multiples. Il intègre également des mesures

significatives comme la prorogation du CPOM jusqu'à 2021 (au lieu de 2020), l'alignement de l'autorisation des frais de siège sur la durée du CPOM et un travail sur les indicateurs SERAFIN.

De manière générale, l'adaptation de l'offre de service est décrite dans les rapports d'activité des différents pôles et établissements, dans le rapport CPOM-M, et est reprise dans les fiches de synthèse figurant dans le rapport d'activité associatif, remis aux adhérents. Nous nous limiterons donc dans cette partie du rapport moral à faire état des décisions prises par les instances dans ce domaine au cours de l'exercice ou de la mise en œuvre, en 2017, de décisions antérieures.

Si en 2016, le rapport moral a fait état de nombreuses modifications d'autorisations liées au CPOM-M, les décisions 2017 ont concerné principalement les projets immobiliers : l'acquisition ou la location de biens, toujours dans le but d'améliorer les conditions d'accueil et de prise en charge des personnes qui nous sont confiées ou suivies par nos services, pour des projets immédiats ou futurs.

Pôle Collectif Saint-Simon

L'équipe Mobile pour jeunes à difficultés multiples sur le territoire de la Haute-Garonne (EMac 31)

La création de cette équipe a été autorisée par arrêté du 4 novembre 2016, pour une durée de cinq ans (dispositif expérimental) pour l'accompagnement médico-social de 10 jeunes à difficultés multiples, de 12 à 18 ans, présentant des troubles majeurs du comportement et bénéficiant à ce titre d'une notification ITEP ou SESSAD. Il s'agit souvent de jeunes en rupture de parcours, malgré des accompagnements spécifiques par les services de la Protection de l'Enfance, de la Protection Judiciaire de la Jeunesse, de pédopsychiatrie et médico-sociaux.

L'ouverture de l'EMac31 est venue concrétiser un bel exercice de collaboration entre plusieurs établissements et leurs associations, démontrant par là-même que notre secteur reste force de proposition et engagé dans toute forme d'intervention innovante. Constituée en mai 2017, l'équipe pluri-professionnelle a pu élaborer le projet de service, rencontrer et faire une information en direction des partenaires du dispositif (MDPH - ARS - Conseil Départemental de la Haute-Garonne), des établissements et structures, bénéficier de formations spécifiques et constituer une culture d'équipe nécessaire pour être efficaces.

Pour installer cette équipe, des locaux devaient être trouvés : le Bureau, lors de sa séance du 8 Février 2017, a autorisé la signature d'un bail pour une durée de 9 ans, à compter du 1^{er} mars 2017, pour des bureaux et 3 emplacements de parkings situés Boulevard Déodat de Séverac à TOULOUSE. Si l'autorisation de fonctionner a été délivrée en Avril, après la visite de conformité, les premiers accueils ont été réalisés en septembre 2017. Fin 2017, l'équipe accueillait 7 jeunes sur les 10 autorisés.

Signalons également que le Bureau (séance du 8 Février 2017) a autorisé la signature de la convention cadre de partenariat entre l'ARSEEA, l'ASEI et CHATEAU SAGE relative à l'organisation de l'équipe mobile.

Ce dispositif a été intégré dans le CPOM-M et répond à l'engagement de l'ARSEAA sur l'objectif général : « Favoriser une réponse souple aux situations critiques ».

La répartition des places ITEP

Le contrat CPOM-M prévoit comme objectif 1 «Permettre un accompagnement de proximité pour améliorer l'équité d'accès aux dispositifs médico-sociaux » avec comme fiche action « Mieux répartir et diversifier l'offre ITEP sur le département de la Haute-Garonne ».

Depuis plusieurs années, l'ITEP « Les Ormes » fait évoluer ses dispositifs, pour proposer un accompagnement ancré sur les dispositifs de droit commun du bassin de vie du jeune et réduire ainsi les ruptures des liens avec l'environnement habituel du jeune, le tout dans une visée inclusive. Sur les 8 unités ITEP, 6 ont vocation à rester sur le site historique 128, route de Saint-Simon et 2 à s'implanter en dehors.

Ainsi le Bureau, lors de sa séance du 7 Mars 2017, a autorisé la signature d'un bail en vue d'héberger une unité de l'ITEP Les Ormes (« Les Figuiers ») à Plaisance du Touch. En définitive, le projet de location n'a pas abouti. En 2018, les investigations ont permis de repérer une villa, mise en vente, pouvant correspondre au projet : ce bien a été réservé par l'ARSEAA en vue de l'installation de l'unité ITEP à Plaisance du Touch.

De même, le Conseil d'Administration du 7 Mars 2017 a validé le principe d'achat d'une villa sur le secteur d'intervention du pôle Collectif Saint-Simon en vue d'y installer l'unité Chantelouve. Rappelons que ce dispositif d'accueil en hébergement (5 places de l'ITEP définies en accueil temporaire), fonctionnant les week-ends et les vacances scolaires, est hébergé depuis 25 ans dans une villa, louée, à St Geniès de Bellevue (hors secteur du Collectif Saint Simon) nécessitant d'importants travaux de mise en conformité.

En application de la décision du Conseil d'Administration, le Bureau a autorisé, dans sa séance du 19 Septembre 2017, l'achat d'un bien immobilier à CUGNAUX pour permettre d'accueillir non seulement l'activité de Chantelouve mais également d'installer une unité ITEP - Antenne de Muret (12 à 14 places). L'accessibilité est excellente avec un arrêt de bus très proche permettant de rejoindre l'ITEP Les Ormes et le métro de Basso-Cambo. La structure est située à 5 minutes à pied du centre de Cugnaux.

Enfin le Bureau du 7 Mars 2017 a également autorisé la signature d'un bail pour un appartement situé Rue de Varsovie à Toulouse pour une durée d'un an renouvelable afin de permettre l'accueil en journée et en semaine de jeunes de l'ITEP en inclusion scolaire dans les collèges Lamartine et Clémence Isaure, à Toulouse (quartier Saint-Cyprien). Cet accueil de proximité favorise des temps d'inclusion plus adaptés.

Le CAFS

Le Centre d'Accueil Familial Spécialisé : dans le cadre du CPOM-M, il est rappelé que ce dispositif de 32 places pour des jeunes âgés de 0 à 20 ans, présentant des troubles du caractère et du comportement, des déficiences intellectuelles légères ou moyennes, peut accueillir des enfants des trois pôles Enfance de l'ARSEAA.

Les CMPP

Enfin, pour être complet, dans le cadre de l'avenant du CPOM-M, il a été rajouté une fiche-action « Regrouper les CMPP ARSEAA sous une autorisation unique, dans une cohérence des

interventions au plus près des réalités territoriales. Le Conseil d'Administration, en sa séance du 7 Mars 2017, a approuvé ce regroupement aux fins de solliciter auprès de l'ARS une autorisation unique. L'arrêté a été délivré en date du 17 septembre 2017 et valide ainsi un CMPP Pôle Collectif Saint-Simon implanté sur cinq sites : Toulouse-Bagatelle, Cugnaux, Plaisance du Touch, Muret et Lourdes.

Le rattachement du CMPP du Béroï au pôle Collectif Saint-Simon a plusieurs atouts :

- Il permet de renforcer les moyens dédiés à l'accompagnement des publics,
- Il garantit une responsabilité et animation médicale sur le long terme dans la mise en oeuvre des missions CMPP sur le territoire lourdaï,
- Les compétences développées sur le 65 concernant les troubles « Dys » bénéficieront aux enfants suivis sur le 31.

Le CMPP accompagne chaque année plus de 1300 enfants et familles. Il propose des interventions individuelles et/ou groupales à des enfants présentant toutes sortes de difficultés, telles que trouble du langage, retard de développement, perturbation dans les relations sociales et familiales, situation d'échec...

Pôle Rives Garonne

Le pôle Rives Garonne, tout comme le pôle Collectif Saint-Simon, poursuit le même objectif de « Permettre un accompagnement de proximité pour améliorer l'équité d'accès aux dispositifs médico-sociaux » avec pour fiche-action « Mieux répartir et diversifier l'offre ITEP sur le département de la Haute-Garonne ». Ainsi, en 2017, le Pôle Rives Garonne a recherché une nouvelle implantation pour deux de ses antennes ITEP.

Pour rappel, la nouvelle antenne ITEP Paul Lambert va être construite sur le secteur Cépière de Toulouse (acquisition du terrain autorisée par le conseil d'administration du 19 Mai 2016). Les travaux débuteront en 2018. Le Conseil d'Administration, en sa séance du 7 Mars 2017, a autorisé la cession du terrain actuel situé Rue Raymond Lizop à TOULOUSE.

Le projet de relocalisation de l'antenne Aux Quatre Vents s'est concrétisé avec l'achat d'un terrain, auprès du SICOVAL, d'une superficie d'environ 4 410 m² à Auzeville (décision du conseil d'Administration du 23 Mai 2017). La réimplantation de l'ITEP Aux Quatre Vents permettra de mieux couvrir les besoins de l'ensemble du bassin de santé de Villefranche de Lauragais. Parallèlement, le Conseil d'Administration, lors de sa séance du 24 Octobre 2017, a autorisé la cession des biens immobiliers situés à CASTANET (actuelle implantation de l'antenne Aux Quatre Vents ».

Durant l'année 2017, le pôle a également recherché des biens immobiliers pour implanter l'ITEP Charta sur le nord du bassin de santé de Cornebarrieu qui ne dispose à ce jour que d'une offre SESSAD. Ce projet n'a pu aboutir en 2017.

Pôle Enfances Plurielles

Le Pôle Enfances Plurielles loue des locaux à Toulouse pour proposer à des jeunes un lieu ressource facilitant l'accès à l'ensemble des dispositifs de droit commun et à tous les espaces de socialisation nécessaire à l'aboutissement de leur projet de vie. Ces locaux sont également mis à la disposition du SESSAD Guilhem comme lieu d'intervention secondaire à l'antenne principale de Muret.

Suite à la résiliation du bail des locaux du Pont des Demoiselles, jugés inadaptés, de nouveaux locaux, en centre-ville de Toulouse (Rue d'Agde), à 300 mètres du métro, proches de nombreux commerces et entreprises ont été trouvés. Le Bureau du 6 Avril 2017 a autorisé cette location d'une durée de 6 ans, à compter du 1er septembre 2017.

Pôle Adultes Henri Cros

ESAT Terres de Garonne

Le Conseil d'Administration, lors de sa séance du 28 Avril 2015, avait arrêté un projet d'envergure figurant dans le plan stratégique médico-social relative à la modernisation de l'ESAT Terres de Garonne à Pommevic. Cela consistait en une acquisition de terrains, la mise en conformité des espaces architecturaux existants et la création de nouveaux espaces à usage médico-social et économique. Ce projet a été repris dans une fiche-action du CPOM-M (avenant signé en 2017). L'objectif principal est de « favoriser l'insertion socio-professionnelle des travailleurs handicapés ».

Le bail étant arrivé à échéance, il avait été décidé d'acheter les locaux, le terrain et un terrain mitoyen afin de pouvoir faire des aménagements et une extension (Conseil d'Administration du 28 Avril 2015). En 2017, un bail a été signé entre l'ARSEAA et la commune de POMMEVIC pour une durée de six ans, à compter du 1^{er} janvier 2017, toujours pour l'ESAT Terres de Garonne (*décision du Bureau du 11 Janvier 2017*).

Foyer d'Hébergement « La Glacerie »

Le Foyer d'Hébergement « La Glacerie » accueille 28 résidents et propose une diversité et une graduation de la prise en charge allant de l'hébergement « classique » à l'autonomie complète :

- Le site « La Glacerie » peut accueillir 14 travailleurs en chambres, en studio ou en petits appartements avec une présence permanente de l'équipe éducative et une surveillance de nuit ;
- Le site « Les Lavandiers » est composé de 5 studios organisés autour d'une pièce commune. Les résidents peuvent bénéficier du service de la restauration collective ;
- Le site « Les hirondelles », en centre-ville de Valence d'Agen avec 6 chambres et 3 logements T2 et un degré d'indépendance accrue.

C'est l'hébergement dans le site « Les hirondelles » qui a fait l'objet d'une nouvelle proposition. L'ensemble immobilier, par manque d'entretien par le propriétaire, est vétuste. Afin de garantir de meilleures conditions de vie des résidents, des recherches ont été effectuées pour de nouveaux locaux.

La Mairie de Valence d'Agen a mis la direction du pôle en contact avec la SCI DURAND-ZIDELMAL qui a acquis un immeuble de près de 300 m² en plein cœur du centre-ville de Valence d'Agen. Ce qui est à souligner, et c'est pourquoi nous développons ce projet ici, c'est que le propriétaire et l'ARSEAA ont travaillé en concertation afin d'adapter les lieux pour nos résidents et aussi en faire un hébergement inclusif. Cinq studios privatifs seront construits avec sur le palier un espace commun et une terrasse et au second étage un appartement en duplex. Chaque résident disposera d'un accès privatif à son logement. L'immeuble sera par ailleurs occupé par des locataires de l'office HLM pour les deux appartements laissés libres. Un article des Chemins de Colasson n°54 relate cette inclusion par le logement avec le témoignage des professionnels et des principaux intéressés.

Le Bureau du 12 Octobre 2017 a naturellement soutenu ce projet en autorisant la signature du bail.

Pôle Adultes 31

Dans la lignée de ce qui vient d'être cité juste précédemment, le pôle Adultes 31 - et notamment « Les Catalpas » - est depuis longtemps dans des formes d'hébergement modulé entre le collectif, le semi-collectif et l'appartement autonome. Ainsi dans le cadre du dispositif « Appartements Relais thérapeutiques », le Bureau a autorisé, le 27 Avril 2018, la signature d'un bail pour un appartement T4 situé à Fenouillet.

Par ailleurs, le Conseil d'Administration, lors de sa séance du 21 décembre 2017, a arrêté à l'unanimité le Programme Pluriannuel d'Investissement 2018-2022 relatif au Foyer de Vie Les Catalpas pour un montant estimé à 977 K€. Ce programme comprend notamment :

- La mise en conformité des cours et des espaces extérieurs,
- la création d'une chambre pour personne à mobilité réduite (PMR) avec salle d'eau,
- la mise aux normes PMR (Personnes à Mobilité Réduite) de deux WC,
- le réagencement de 2 chambres avec salles d'eau individuelles,
- la rénovation de la lingerie buanderie,
- le renouvellement de la chaudière,
- du mobilier, du matériel etc.

*Tous ces projets d'implantation de ces lieux de prise en charge et/ou d'accompagnement répondent à des besoins en **qualité d'usage et de sécurité des espaces de vie, à des modalités d'hébergement plus ou moins graduées, dans la cité, pour favoriser l'inclusion sociale dans les territoires de vie et l'accès aux dispositifs de droit commun (transports, loisirs...)***

2.2 L'OFFRE DE SERVICE SECTEUR PREVENTION ET PROTECTION DE L'ENFANCE ET SECTEUR SOCIAL

Dans ces secteurs d'intervention, l'ARSEAA s'est positionnée sur des appels à projets / à candidature en s'appuyant à la fois sur son plan stratégique Prévention et Protection de l'Enfance et sur l'analyse des besoins identifiés.

MECS Lucie Aubrac

Fin 2016, suite à l'appel à candidature pour la création par redéploiement de places d'Aide et de Maintien à Domicile sur le département du Tarn et l'appel à projet concernant la création de places dédiées pour les mineurs non accompagnés (MNA), l'ARSEAA s'était positionnée dans le cadre d'un projet venant restructurer la MECS Lucie Aubrac sous la forme d'une plateforme de services incluant ces nouveaux dispositifs.

Suite aux réponses négatives, une rencontre a eu lieu avec la Direction Enfance Famille afin d'échanger sur les motifs de ce refus et sur l'évolution possible de l'offre de service de la MECS Lucie Aubrac.

Les propositions de l'ARSEAA s'inscrivant dans les orientations du schéma départemental, l'ARSEAA continuera à répondre à des appels à projets/candidatures pour du Placement à Domicile et pour des places dédiées en faveur des mineurs non accompagnés...

MECS Saint-Joseph

Pour rappel, l'ARSEAA a proposé aux autorités, fin 2016, une restructuration de l'offre de service en Haute-Garonne avec notamment :

- Un SEMO (Service Educatif en Milieu Ouvert),
- Un service d'aide à l'inclusion des jeunes,
- Un dispositif dédié aux situations dites complexes,
- La création d'un service de placement familial spécialisé,
- La création d'un service d'Aide au Maintien à Domicile,
- La restructuration de l'hébergement collectif.

Une première rencontre a eu lieu avec les services du Conseil Départemental, début janvier 2017. Conformément à la demande des autorités, un Programme Pluriannuel d'Investissements 2017-2023 estimé à 1 050 692 € a été élaboré, validé par le Conseil d'Administration lors de sa séance du 27 juin 2017 et déposé auprès du Conseil Départemental. Il comprend des travaux de rénovation, de mise aux normes des bâtiments, de réaménagements et des équipements destinés à améliorer la qualité de prise en charge et des espaces de vie des jeunes accueillis à la MECS Saint-Joseph

Les projets n'ont, à ce jour, pas pu être validés par les autorités malgré les nombreux échanges et rencontres.

Toutefois, il est à signaler que le dispositif d'hébergement a été transformé avec la suppression des chambres doubles. A Miremont, les trois unités d'hébergement permettent de respecter la mixité et l'intimité des personnes garantissant ainsi une meilleure qualité de prise en charge.

L'ouverture de la Maison de Santé Pluri-Professionnelle facilite également l'accès et la continuité de soins pour les enfants et adolescents accueillis à la MECS.

Sardélie

Dans le cadre de la campagne d'ouverture de 100 à 150 **places de CADA** (Centre d'Accueil de Demandeurs d'Asile), l'ARSEAA a déposé un projet d'extension de 40 places du CADA en début d'année 2017 (validation par le Bureau du 8 Février 2017). Au final, le Ministère de l'Intérieur a décidé de ne pas créer de places en Haute-Garonne.

L'ARSEAA a également répondu à un appel à projet pour la création de **places de CPH** (Centre Provisoire d'Hébergement) : l'un des projets propose une extension de 11 places et le second plus ambitieux de 20 places. Ces projets ont vocation à répondre aux besoins spécifiques des personnes isolées de moins de 25 ans, à travers une offre d'hébergement globale, diversifiée et modulable. Le CPH passerait de 40 à 60 places. L'ARSEAA a été retenue pour une extension de 20 places (mise en œuvre en Octobre 2018).

La question des mineurs non accompagnés et des migrants est une préoccupation qui concerne l'ARSEAA, au travers de son offre de service.

Au sein de la MECS St Joseph, les mineurs non accompagnés représentent plus de 58 % de l'effectif contre 30 % en 2016. A la MECS Lucie Aubrac, le pourcentage des MNA est de 20 % par rapport à l'effectif.

Les schémas et plans départementaux pointent les actions à mener en faveur de ces jeunes. L'ARSEAA a proposé depuis plusieurs années des espaces dédiés, un accompagnement spécifique, des hébergements diversifiés, et continue à défendre ces projets auprès des conseils départementaux.

S'agissant du Sardédis, le CPH a accueilli 70 personnes en 2017 (30 adultes et 40 mineurs). Le CADA a accueilli 164 personnes (68 Adultes et 95 enfants). 41 personnes ont obtenu une protection en 2017.

Ces jeunes et ces adultes ont des histoires et des difficultés particulières que les professionnels de l'ARSEEA doivent prendre en compte pour les accompagner au mieux et leur permettre un apprentissage, une insertion sociale et un mieux-être.

Le Service d'Accompagnement et de Prévention -Socio-Judiciaire intervient, sur ordonnance des juges ou du Parquet, dans le cadre de mesures alternatives à la détention, d'enquêtes et de contrôle judiciaire socio-éducatif sur Toulouse et sa région. L'objectif de ces prises en charge est de responsabiliser les auteurs face à leurs actes et de prévenir la récidive en assurant un accompagnement pour l'insertion sociale et professionnelle. En 2017, 3859 nouvelles mesures ont été confiées à ce service (1956 mesures alternatives aux poursuites et 1931 mesures alternatives à la détention et enquêtes).

Les autorités judiciaires continuent à faire confiance à l'ARSEEA à qui elles ont délivré une habilitation définitive pour exercer les fonctions d'enquêteur de personnalité et de contrôleur judiciaire.

Insertion 31 : les publics présentent des difficultés d'apprentissage, au sens large, et ont besoin de soutien dans leurs démarches d'accès à l'emploi. La majorité d'entre eux sont des demandeurs d'emploi de longue durée en grandes difficultés sociales. En 2017, 47 % des publics relèvent de la MDPH. 176 personnes ont été suivies. Cette activité est toujours aléatoire, les financements incertains et l'ARSEEA s'était déjà posée la question du maintien de cette activité.

2.3 L'OFFRE DE SERVICE SANITAIRE

Le pôle Guidance Infantile est pleinement engagé, en 2017, dans le dispositif départemental réactif pour adolescents (Objectif n° 4 du CPOM) avec notamment :

- la Consult'Ados permettant de recevoir dans des délais très rapides les adolescents en crise. Elle prévient le passage aux urgences et assure un relais très rapide aux adolescents qui en sortent ;
- l'équipe mobile d'évaluation et de soutien (UMES) qui s'adresse prioritairement à une population de jeunes qui n'accédait pas aux dispositifs ;
- l'hôpital de jour réactif, véritable alternative à une hospitalisation à temps plein, permet une réponse rapide et intensive aux adolescents qui en ont besoin.

Les projets de soin des CATT et CMP ont été revisités afin de s'ajuster aux besoins des populations psychiatriques et soutenir le recentrage sur le soin.

La modernisation des sites de soins s'est poursuivie avec, il faut le souligner, l'ouverture du nouveau site de l'hôpital de jour les Bourdettes, réhabilité pour mieux répondre aux spécificités des jeunes enfants autistes. Un film a été réalisé pour permettre de mieux visualiser les espaces et le parcours dans ce lieu. Ce support audio-visuel a été présenté en Commission Gestion et Finances et bien entendu au sein du pôle. Une inauguration a été programmée en 2018.

S'agissant du dispositif de soins à BALMA, le Conseil d'Administration, lors de sa séance du 21/12/2017, a arrêté le plan de financement de la construction (3 000 000 €), les marchés ont été signés et le démarrage de la construction est prévue dès janvier 2018.

L'accompagnement des enfants et adolescents porteurs d'autisme : au pôle Guidance infantile, un effort particulier, surtout sur les unités Petite enfance, a été fait pour répondre aux demandes de diagnostics et soulager ainsi les dispositifs d'évaluation du Centre Ressources Autisme (CRA). Ont ainsi été évalués, en 2017, avec un délai d'1 à 3 mois, 35 enfants. L'unité d'évaluation TED associée au CRA a effectué, en 2017, 25 évaluations. Les pratiques se sont profondément modifiées pour prendre en compte les apports neurocognitifs tout en maintenant la dimension de prise en charge psychique. Les pratiques sont donc dorénavant intégratives.

Plus généralement, l'ARSEAA a été sollicitée pour contribuer aux travaux de concertation en Occitanie autour du 4^{ème} plan autisme. Elle a ainsi transmis à l'ARS ses apports relatifs à deux thématiques :

- *l'organisation du 1er recours : accès aux interventions précoces dès le repérage des troubles neuro-développementaux ;*
- *la continuité des parcours et organisations des transitions.*

Les trois plans Autisme mis en œuvre laissent apparaître un constat positif, à consolider pour un parcours sans rupture, dans le secteur Enfants. Pour le secteur Adulte, des actions concrètes sont à déployer avec un accompagnement plus important, afin de répondre aux besoins.

L'ARSEAA prend en compte ces besoins spécifiques avec :

- *Le développement de l'offre à destination des enfants déficients intellectuels présentant des troubles du spectre autistique (TSA sur le pôle Enfances Plurielles),*
- *L'ouverture en 2017 d'un SAMSAH Autisme pour 5 places et d'une unité FAM Autiste pour 7 places au pôle Pousiniès-Bordeneuve,*
- *Au niveau du Pôle Adultes 31, la production des outils d'évaluation et d'amélioration de la qualité pour l'accompagnement des personnes avec TSA au niveau du FAM Le Turret ainsi que l'extension en cours pour 2 places d'accueil temporaire à destination de ce public, la réponse à un appel à projet pour la création de places dédiées aux TSA,*
- *une convention cadre et des conventions spécifiques avec le CRA (Centre Ressources Autisme) pour des diagnostics, des formations...,*
- *Un accompagnement des professionnels par la formation sur les TSA.*

Une attention doit être portée pour que les politiques en faveur de l'autisme s'inscrivent dans une politique générale du handicap et du soin et ne se déploie pas au détriment des autres populations devant être pris en charge.

2.4 LA DEMARCHE DE L'AMELIORATION CONTINUE DE LA QUALITE

En corollaire avec la prise en charge et l'accompagnement des personnes, l'ARSEAA poursuit **L'AMELIORATION CONTINUE DE LA QUALITE ET LA DEMARCHE DE PROTECTION DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL (DPDCP)** fondées sur un processus d'évaluation interne continue.

L'EVALUATION INTERNE

Il est à remarquer qu'aucun rapport d'évaluation externe n'ayant fait l'objet de réserves par les administrations compétentes, les autorisations sont renouvelées, pour une durée de quinze ans. Les arrêtés de renouvellement ont été délivrés pour la plupart des autorisations.

2016 a été consacrée à l'élaboration du référentiel d'évaluation interne et à l'organisation de cette démarche au sein de l'association. Pour rappel, les domaines de l'évaluation ont trait à :

- La promotion de l'autonomie et la qualité de vie,
- La personnalisation des prises en charge,
- Les droits et la participation des usagers,
- La prévention des facteurs de risques liés à la vulnérabilité des publics,
- L'inscription et l'ouverture aux territoires.

Cette démarche évaluative, participative, intégrée et continue soutenue par un référentiel interne d'évaluation a été présentée au conseil d'administration du 7 Mars 2017.

2017 a vu le démarrage d'une nouvelle évaluation interne soutenue au niveau associatif par le Comité Technique de l'Evaluation et déclinée au sein des dispositifs. Près de 80 animateurs de la démarche ont été formés à ce second cycle évaluatif afin de pouvoir mettre en place le processus interne au sein des groupes de travail et s'appropriier le référentiel technique.

On peut souligner que la démarche évaluative, composante de la démarche d'amélioration de la qualité, fait l'objet d'une bonne appropriation et compréhension par les professionnels de l'ARSEAA.

L'objectif est également de renseigner le volet associatif du référentiel d'évaluation interne.

LA PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

Cette démarche, initiée il y a quelques années, s'est bien entendu poursuivie en 2017. Toute une documentation est mise à la disposition des établissements et services via un KIT de protection des données à caractère personnel qui couvre des champs très variés et propose des aides en matière de droit à l'image et droit d'auteur, la sécurité du système d'information, la sensibilisation à la vie privée...

Les projets en cours concernent la finalisation du Dossier Unique Informatisé de la personne accueillie, la mise en œuvre de la charte Informatique & Libertés de la personne accueillie, les informations relatives à l'accompagnement des adultes bénéficiant de mesures de protection juridique...

Par ailleurs le nouveau Règlement européen sur la Protection des Données à caractère Personnel, adopté le 27 Avril 2016, doit être mis en œuvre le 25 Mai 2018. Des bases documentaires ont été réalisées et une sensibilisation des acteurs de l'ARSEAA sur ce futur RGPD est prévue début 2018.

A noter que l'ARSEAA - via la Correspondante Informatique & Libertés interne - a participé au groupe de travail de l'ANESM pour l'élaboration d'une recommandation de bonnes pratiques sur « Le droit des personnes et la protection des données ».

LES PROJETS DE POLES ET D'ETABLISSEMENTS

Les projets de pôle et d'établissements sont des documents importants au sein des structures de l'ARSEAA puisqu'ils permettent à tout un chacun d'appréhender le fonctionnement, l'organisation et le projet lui-même au service de la personne accueillie ou accompagnée.

Les projets de pôle sont validés par le Conseil d'Administration, les projets d'établissements ou de services sont validés par le Bureau. Ils sont soumis au préalable aux instances des pôles (CVS, CE) et à la Commission Qualité et Projets.

En 2017, ont ainsi été validés :

- Le projet d'établissement de l'ITEP Les Ormes (*Bureau du 11 Janvier 2017*)
- Le projet d'établissement de l'Institut Saint-Simon (*Bureau du 11 Janvier 2017*)
- Le projet du pôle Rives Garonne (*Conseil d'Administration du 7 Mars 2017*)

LA GESTION DES EVENEMENTS INDESIRABLES

Suite à la mise en œuvre de la nouvelle obligation de déclaration des événements ou dysfonctionnements graves aux autorités, un travail associatif d'ampleur s'est mis en place afin de travailler à la conception d'un outil de référence, qui se devait d'être transversal à l'ensemble des activités de l'association tout en restant simple à appréhender et opérationnel.

Cet outil a été finalisé fin 2017. Au-delà d'être une aide précieuse pour les dispositifs de l'ARSEAA, il a également pour vocation d'être un outil d'amélioration continue de la qualité afin de renforcer nos politiques de prévention. Une sensibilisation-formation a été diligentée auprès des acteurs de l'association.

LA PROMOTION DES DROITS DES PERSONNES

La promotion des droits des personnes et leur participation est traitée dans les rapports d'activité et reprise dans les synthèses.

L'inclusion des personnes en situation de handicap fait l'objet d'annonces gouvernementales, de débats publics. L'ARSEAA se positionne pour l'inclusion citoyenne des personnes handicapées : inclusion scolaire, sociale, socio-professionnelle, culturelle, sportive, démocratique... La vision des institutions repliées sur elles-mêmes, « enfermantes » ne correspond pas à la réalité d'aujourd'hui. « *Il s'agit de sortir d'une opposition stérile entre prise en charge en « institution » et accompagnement en milieu ordinaire » et de nous inscrire délibérément dans une démarche qui contribue au développement de la personne dans sa dimension singulière et collective* »¹

Les exemples sont nombreux qui témoignent de cette volonté des professionnels d'accompagner les personnes dans une démarche inclusive que ce soit par la scolarité, l'enseignement, la formation professionnelle, le logement, la culture et les loisirs.... Ainsi :

¹ Cf Editorial des Chemins de Colasson n° 54 consacré à l'inclusion à la Une

- La MECS de Gaillac a un partenariat avec la MJC et les jeunes sont investis dans des ateliers théâtre, art culinaire, arts dans la cité... ;
Toujours à Gaillac, des actions de soutien scolaire se sont développés, avec le partenariat de l'association « Tarn bénévolat » qui met à disposition des enseignants bénévoles pour un soutien individualisé de certains jeunes ;
- Pour les jeunes de l'IME Les Sources de Nayrac dans le Lot : réalisation de stages en milieu de travail ordinaire afin de permettre aux adolescents qui souhaitent s'engager sur la voie de l'apprentissage, de vérifier leur projet ;
- A Pousiniès-Bordeneuve : dans le cadre d'un montage d'un opéra conte musical, Terre de Lune, « Pour changer de regard sur le handicap » sous la coordination de l'ADDA 82, des ateliers sont prévus : musique, art plastique, décors, costumes, accessoires, théâtre, maquillage. Dans un premier temps un atelier chorale s'est mis en place, 12 à 14 personnes du Pôle tous services confondus se sont inscrites et participent aux différentes répétitions avec d'autres Etablissements du Tarn et Garonne. Ces ateliers sont animés par des chanteurs et musiciens de l'Ensemble THALIA.
- Les jeunes de l'IME Guilhem sont pour leur part, toujours sollicités par la mairie de Venerque autour de projets collaboratifs avec les jeunes Venerquois. L'IME Guilhem poursuit son partenariat avec l'Association de boxe française de Venerque, pour laquelle il met à disposition ses installations sportives depuis trois ans maintenant, ainsi qu'avec la Fondation René Pous d'Auterive, dont le Salon d'automne 2017 a exposé et primé les œuvres (peintures) de deux jeunes de l'IME.
- Au pôle Rives Garonne - ITEP Ados : Développement d'un réseau d'écoles primaires, collèges et lycées professionnels permettant à près de 56 % des jeunes accueillis de bénéficier de temps d'inclusion dans des classes « ordinaires ».
- ...

2.5 L'OFFRE DE FORMATION ET LA RECHERCHE

Le projet associatif indique comme orientation « *Concrétiser nos priorités en matière de formation et de recherche en intervention sociale en s'appuyant sur la double compétence Intervention Sociale et travail social et le double statut Employeur et gestionnaire d'un centre de formation* ».

L'ARSEAA, en matière de formation et de recherche en travail social, c'est en particulier :

1. La formation initiale et continue en intervention sociale et travail social
2. L'apprentissage
3. La formation des personnes accueillies et/ou suivies
4. Un plan de formation continue pour les professionnels de l'ARSEAA
5. La recherche, les actions inspirantes et innovantes
6. Une expérience acquise des acteurs et des connaissances scientifiques traduites dans la revue EMPAN.

LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE EN INTERVENTION SOCIALE ET TRAVAIL SOCIAL

Toutes les formations du pôle Formations en travail social sont construites afin de permettre à chacun, dans une ambition de promotion sociale de pouvoir accéder à la qualification :

- soit par la voie de la formation initiale, dont l'apprentissage,
- soit par la voie de la formation continue,
- soit par la voie de la validation des acquis de l'expérience.

Le projet pédagogique est fondé sur des valeurs autour des métiers éducatifs et sociaux (*promotion sociale, émancipation de la personne, égalité des chances*) dans le cadre de la formation tout au long de la vie. Il s'inscrit dans :

- des valeurs professionnelles fondées sur les métiers éducatifs des champs professionnels : Petite Enfance, Education spécialisée, Travail et insertion professionnelle, accompagnement de la personne
- une dynamique territoriale structurée autour de trois sites de formation : Albi, Tarbes et Toulouse.

Il ne s'agit pas de reprendre ici toutes les formations dispensées, ou le rapport pédagogique de l'organisme de formation lui-même. Il est néanmoins utile de citer quelques évolutions opérées en 2017 :

- ouverture du nouveau diplôme d'Etat Accompagnant Educatif et Social (AES) qui se substitue aux diplômes d'Etat d'Aide Médico-Psychologique et Auxiliaire de Vie Scolaire et intègre un module « Accompagnement en milieu scolaire des jeunes en situation de handicap »,
- ouverture du Diplôme d'Etat Educateur de Jeunes Enfants par la voie de l'apprentissage,
- participation au déploiement du certificat de branche Moniteur d'Atelier en partenariat avec l'AFPA et l'UNAFORIS sur l'ensemble du territoire.

A noter également une démarche volontariste sur la qualité et sur l'évolution des pratiques professionnelles avec un projet de formation ambitieux concernant la Formation à Distance (FOAD), modalité pédagogique fortement attendue.

Ce secteur a été profondément impacté par les réformes en cours, les modifications législatives et réglementaires dont la mise en œuvre se fait avec difficulté dans les différentes administrations et organismes concernés.

Ainsi du fait du transfert des compétences de l'Etat vers la Région, en matière de Formation professionnelle et d'emploi, l'Institut Saint-Simon a dû procéder au renouvellement des agréments pour l'ensemble des formations.

Ce qui a également fait l'objet de nombreux échanges et débats, au sein de l'ARSEAA et en externe, c'est la réingénierie des diplômes du travail social de niveau III. Il s'agit, en application du plan d'action en faveur du travail social et du développement social adopté par le Gouvernement, d'attribuer le grade de Licence aux diplômes d'Etat à Bac + 3. Cette réforme s'appliquera aux étudiants diplômés en 2021 et entrant dans la formation en septembre 2018 pour les formations qui durent 3 ans. A l'ARSEAA, cela concerne les DE

- d'Educateur Jeunes Enfants (DEEJE)
- d'Educateur Technique Spécialisé (DEETS)
- d'Educateur Spécialisé (DEES)

Cela suppose une refonte des programmes de formation et l'intrication plus étroite des actions de formation avec celles des universités avec lesquelles l'ARSEAA va conventionner.

Cette reconnaissance du grade de licence relève de la responsabilité de l'enseignement supérieur et nécessite donc une procédure d'accréditation présentant :

- les modalités de participation des enseignants chercheurs à la formation,
- la mise en place effective d'une instance associant tous les acteurs de la formation (conseil de perfectionnement),
- l'installation d'un organe de suivi de la convention entre l'établissement et l'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel.

Dans un premier temps, l'ARSEAA cherchera à conventionner avec les Universités avec lesquelles elle travaille déjà, notamment l'Université Jean Jaurès de Toulouse et par la suite l'Institut National Universitaire Champollion d'Albi et l'Université de Pau.

Une fois le dossier d'accréditation - qui doit comporter la convention avec les universités - déposé, il sera nécessaire d'obtenir l'agrément du Conseil Régional puisque les formations du sanitaire et du social sont le champ de compétences des régions.

Quel est l'objectif ? Cette démarche répond à la volonté de renforcement de la politique française en matière de reconnaissance des certifications professionnelles au regard des besoins du monde économique. Depuis le processus de Bologne, les objectifs de l'espace européen de l'enseignement supérieur ont évolué. L'harmonisation des systèmes nationaux se généralise, par la reconnaissance réciproque des qualifications et le système de crédits. Elle se complète par la mise en place d'une politique d'assurance qualité, tant des établissements que des formations. Enfin, les objectifs d'éducation tout au long de la vie et de mobilité sont constamment rappelés. Ces formations en travail social, gradées Licence, seront donc plus lisibles pour l'ensemble des publics des Etats Européens (et au-delà). Enfin, une formation donnant le grade de Licence, permet à la personne une poursuite d'études (immédiate ou différée) en fonction des modalités d'accès à chacun des Masters, au niveau national et européen.

L'ARSEAA regrette cependant que la réingénierie des diplômes n'ait pas permis d'évoluer vers un diplôme unique de travailleur social de niveau II. Elle reste vigilante, tant en tant qu'employeur qu'au titre de son organisme de formation, aux conséquences de l'évolution des référentiels de formation à l'œuvre depuis 2007 sur les organigrammes et les besoins en matière de niveau de qualification.

En 2017, il y a eu un large débat dans les instances associatives, en interne comme en externe, sur ces enjeux et le calendrier, sachant que les Ministères concernés (Ministère de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation et Ministère de la Solidarité et des Santé) ont tardé à publier les instructions nécessaires pour permettre aux autorités locales et aux organismes de formation de préparer la mise en œuvre de cette réforme.

L'UNAFORIS, à laquelle l'ARSEAA, adhère s'est beaucoup impliqué et a même rédigé un texte de convention cadre à proposer aux universités. Le deuxième Vice-Président de l'ARSEAA a animé la coordination de la plateforme UNAFORIS au niveau régional dans ce contexte particulier.

L'APPRENTISSAGE

La réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle est en cours et des textes modifiant en profondeur ce domaine devraient paraître en 2018.

CFA Pôle Formations en travail social

L'effectif est passé de 21 apprentis à 35. Les formations concernent la préparation du DE Educateur Spécialisé et de Moniteur Educateur (porté par ERASME - convention avec l'ISS). Aucun apprenti ne s'est inscrit dans la formation Educateur de Jeunes Enfants.

L'ARSEAA milite pour la mise en place de deux CFA hors les murs (un dans l'est et l'autre dans l'ouest de la région Occitanie).

DEFI-CFAS

Tout apprenti de 15 à 30 ans, relevant de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) peut bénéficier d'une prestation d'accompagnement du CFAS Relais Midi-Pyrénées pour tous les CAP. A noter que l'ARSEAA, via son dispositif DEFI-CFAS, a signé une convention de partenariat avec la MDPH 31 afin de favoriser l'accès à l'apprentissage des publics en situation de handicap.

En 2017, la mission de CFA a concerné 275 élèves, apprentis ou stagiaires de la formation professionnelle et la mission de prestation a concerné 219 personnes dont 199 en situation de handicap.

Le CFAS a par ailleurs recruté, en Octobre 2017, une personne ressource pour promouvoir l'apprentissage, faire connaître le dispositif de l'ARSEAA et accompagner les jeunes dans la recherche d'un contrat d'apprentissage. 140 entreprises ont été démarchées en 2 mois.

DEFI-CFAS poursuit également son objectif de sortir les implantations du site actuel pour implanter des antennes directement au sein des CFA de métiers. Ainsi, des négociations sont en cours avec la Chambre des Métiers pour une installation à Muret (Ecole des Métiers), à Blagnac (CFA Commerce & Services), à Cahors (Ecole des Métiers). Cela participe à l'inclusion des jeunes suivis par notre dispositif dans les lieux d'apprentissage ouverts à tout public.

Les deux CFAS de la Région (celui de l'ARSEAA à TOULOUSE et celui de FAIRe à MONTPELLIER) ont poursuivi leur travail pour proposer à la Région une offre de formation harmonisée sur le territoire Occitanie. Ce travail devrait aboutir en 2018. Une collaboration étroite est à l'œuvre et c'est ainsi que les deux équipes des CFAS Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées se sont réunies en séminaire, en décembre 2017, pour échanger autour du projet harmonisé portant sur l'apprentissage adapté.

L'ARS a lancé un **appel à candidature portant sur l'emploi accompagné** : il s'agit d'un dispositif d'accès à l'emploi et à la qualification qui comprend un suivi médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle, en vue de permettre aux travailleurs handicapés d'accéder et de se maintenir dans l'emploi rémunéré sur le marché du travail. Le projet commun proposé par l'ARSEAA, l'ASEI et l'APF (autorisation de déposer le dossier validée par le Bureau du 12/10/2017) a été retenu en décembre 2017. Il consistera, dès 2018, à proposer sur le département du 31, un accompagnement de jeunes et adultes prescrits par

la MDPH, sortant d'ULIS (Unités Localisées pour l'Inclusion Scolaire) tout comme d'ESAT afin de valider un projet professionnel et accéder ou rester dans l'emploi.

LA FORMATION DES PERSONNES ACCUEILLIES ET/OU SUIVIES

Le pôle Pousiniès-Bordeneuve accompagne des travailleurs handicapés dans l'obtention d'une V.A.E. (Validation des Acquis de l'Expérience). En 2017, cinq personnes (4 femmes et 1 homme) ont passé le titre d'Agent d'hôtellerie et l'ont tous obtenu. Pour l'un des lauréats, il s'agit même du deuxième titre professionnel qu'il obtient puisqu'en effet il a obtenu le titre professionnel de « serveur en restauration » en juin 2013. C'est toujours un partage d'émotions avec ces lauréats, leurs moniteurs ou monitrices, les membres du jury, les familles et bien sûr une grande fierté pour les bénéficiaires et leurs encadrants.

Le pôle Adultes Henri Cros est lui aussi largement engagé dans la formation des personnes accueillies. 71 personnes ont pu participer à une formation transverse sur : l'écoresponsabilité, l'équilibre alimentaire, la sensibilisation aux risques d'incendie, les risques routiers, l'informatique, les gestes de premiers secours... Des formations communes Professionnels/travailleurs d'ESAT ont même été diligentées. Il ne s'agit pas d'oublier non plus la R.A.E. (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience) qui a permis à 10 travailleurs de l'ESAT de valider leurs compétences dans les métiers suivants : ouvriers en espaces verts, agents de conduite des systèmes industriels, agents de service et de propreté, agents de restauration, agents d'entretien des articles textiles. La RAE donne toujours lieu à une cérémonie d'envergure puisqu'elle réunit plusieurs associations et quelques 400 bénéficiaires.

Une réflexion est déjà en cours dans certains dispositifs pour permettre aux personnes accueillies d'être force de proposition pour leur formation, de les associer pourquoi pas aux choix des formations à mettre en place... preuve s'il en est que cette démarche de formation auprès de nos publics, en prenant de l'ampleur, est une constituante du développement des droits des personnes.

L'illustration ici de la formation des personnes accueillies semble concerner essentiellement le secteur Adultes. Pour autant nous n'oublions pas le secteur Enfance qui mène des actions de pré-professionnalisation ou de professionnalisation ou de préparation au passage dans le secteur adultes (découverte d'un ESAT par exemple) mais il s'agit là d'une forme d'accompagnement inclus dans leur mission.

UN PLAN DE FORMATION POUR LES PROFESSIONNELS

La formation des professionnels est un enjeu essentiel et un des leviers de la politique des ressources humaines.

En 2017, le plan associatif de formation s'est construit autour d'un groupe de travail réunissant des directeurs et directeurs adjoints représentant l'ensemble des secteurs de l'Association. Afin de déterminer les thématiques à aborder sur le plan de formation, ce groupe s'est basé sur les besoins évoqués par les salariés lors des entretiens professionnels, les plans stratégiques, le projet associatif et les projets des pôles.

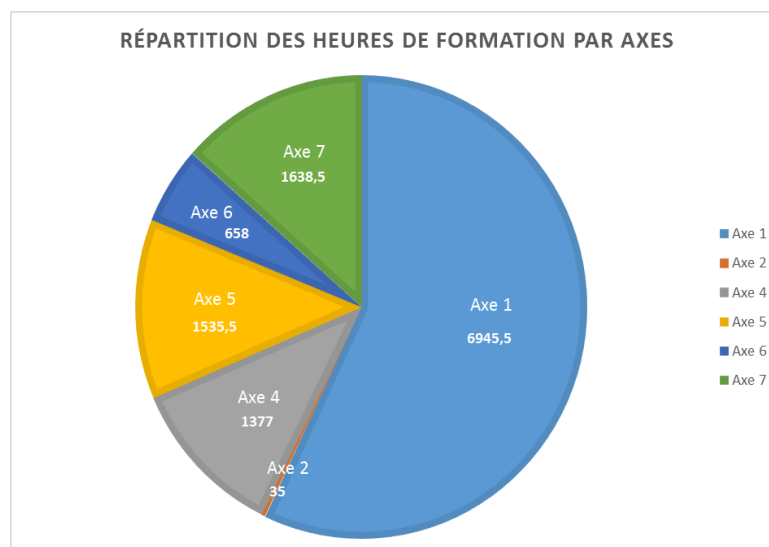
Suite aux nombreux échanges, sept axes se sont dégagés pour ce plan 2017 :

- Axe 1 : Accompagner la mise en œuvre des plans stratégiques par champs d'activité, des projets de pôles/établissements et services,
- Axe 2 : Poursuivre la démarche d'amélioration continue de la qualité, accompagner les plans d'action qualité : PAQ, Recommandations de l'ANESM...,
- Axe 3 : Poursuivre l'accompagnement de l'élaboration des plans stratégiques, des projets de pôle et de la réactualisation du projet associatif,
- Axe 4 : Accompagner les fonctions d'encadrement,
- Axe 5 : Favoriser la montée en compétences des personnels « fonctions supports »,
- Axe 6 : Se former à une meilleure utilisation du système d'information et à ses interfaces,
- Axe 7 : Améliorer la qualité de vie au travail et poursuivre la mise en œuvre de la politique de prévention et de gestion des risques.

Certaines actions de formations telles que « les logiques du spectre autistique et modes d'accompagnement », « les troubles spécifiques du langage et des apprentissages », « le soutien à la parentalité », le secourisme, l'hygiène... ont été reconduites car elles nécessitent un accompagnement soutenu. D'autres thèmes tels que « la vie affective et sexuelle », le travail de nuit, la dimension interculturelle, la nutrition... ont été identifiées lors des différents échanges et ont donné lieu à des modules de formations.

D'autres thématiques en lien avec les enjeux actuels de l'association comme par exemple « l'accompagnement de l'évaluation interne » ou « les essentiels du management » pour tous les personnels d'encadrement ont été mises en place.

Au cours de l'année 2017, 47 thématiques de formation dont la moitié comprenait au moins deux sessions ont été mises en place. 12 193 heures de formations ont été dispensées dont la moitié concernaient l'Axe n°1 « Accompagner la mise en œuvre des plans stratégiques par champs d'activité, des projets de pôles/établissements et services qui correspond au Cœur de métier ». Ce sont 536 professionnels qui ont bénéficié d'une formation du plan associatif.



De plus 10 formations qualifiantes / diplômantes ont été accompagnées (5 Surveillants de nuit qualifiés, une maîtresse de maison, un moniteur d'atelier, un assistant familial, un certificat d'Aptitude Econome et un CAFDES).

Au-delà de l'acquisition de nouvelles compétences visant une amélioration de la prise en charge des personnes accueillies, les formations sont un lieu de rencontres pour les participants et conduisent naturellement à un échange de bonnes pratiques ainsi qu'à une mutualisation et un partage d'expériences entre professionnels.

LA RECHERCHE, LES ACTIONS INSPIRANTES ET INNOVANTES

Au **pôle Formations en travail social**, l'atelier de recherche D.I.R.E. (Développement Innovation Recherche Etudes) a été constitué afin de répondre à un double enjeu : d'une part, aider à la conceptualisation et à la formalisation de la pratique professionnelle développée par les professionnels du secteur social et médico-social et, d'autre part, favoriser les démarches de recherche au sein de l'Institut Saint-Simon.

Cette volonté, inscrite dans l'histoire, d'articuler pratique professionnelle et recherche amène à privilégier toute activité de recherche centrée sur cette question. Cet ancrage est revendiqué comme l'axe du DIRE.

Dans ce sens, les groupes de travail s'engagent sous couvert du Comité Scientifique à promouvoir toute démarche de valorisation utile vers les professionnels en activité et en formation et à la diffusion des travaux. Les groupes existants sont les suivants :

- Genre et travail social
- Travail social et psychanalyse
- Les ateliers coopératifs de la petite enfance
- Autisme et pédagogie
- Pédagogie recherche et professionnalisation
- Le colloque étudiant est devenu un rendez-vous annuel dans lequel sont mis en valeur les écrits des étudiants à travers le choix par un comité de lecture du meilleur écrit de l'année dans chaque Diplôme d'Etat.

L'Institut Saint-Simon est également acteur du PREFAS (Pôle Ressources Régional) qui réunit plusieurs partenaires : ERASME, CRF-PFD, Croix Rouge, ERASS, IFRASS, Ressources et Territoires et l'UTM. Un séminaire réunissant des professionnels, des formateurs et des chercheurs a été organisé en 2017 autour de la problématique des évolutions des publics, des pratiques et des métiers.

Au **pôle Guidance Infantile**, l'Hôpital de jour Les Bourdettes a participé à une action/recherche sur l'évaluation des pratiques intégratives en hôpital de jour (avec le CHU de Nantes). Ce travail a fait l'objet de publications et de plusieurs conférences. Les Evaluations des Pratiques Professionnelles (EPP) restent l'objet de recherche. Ainsi une EPP sur la violence a permis de réfléchir aux réponses à mettre en œuvre lors des passages à l'acte.

Comme il l'a été dit dans le paragraphe des mandats et des représentations, l'ARSEAA est représentée à la FERREPSY (Fédération Régionale de Recherche en Psychiatrie et santé mentale).

Citons deux autres exemples d'actions inspirantes :

- Au pôle Adultes 31, le philosophe Michel PIQUEMAL est intervenu auprès des usagers, en 2017, sur les thématiques suivantes : l'art, le beau, le doute.
- Au pôle Enfances Plurielles : journée de réflexion pour l'ensemble des professionnels du SESSAD CAP Midi-Pyrénées autour de deux thématiques : apports de la neuropsychologie dans la prise en charge des troubles de la communication, échanges de pratiques autour de l'atelier numérique de l'antenne du SESSAD CAP 65.

UNE EXPERIENCE ACQUISE DES ACTEURS ET DES CONNAISSANCES SCIENTIFIQUES TRADUITES DANS LA REVUE EMPAN

La revue EMPAN est une revue associative où des bénévoles (internes à l'ARSEAA ou extérieurs) contribuent sur une thématique particulière. Cette revue sert de référence aux étudiants, aux professionnels du secteur, aux chercheurs...

En 2017, les numéros ont porté sur :

- Les IME : enjeux et perspectives
- Amour et travail social
- Educateur spécialisé, 50 ans après le diplôme d'Etat
- Managements associatifs : innovations et risques

La priorité stratégique du projet associatif concernant le domaine de la formation, de l'apprentissage, de la recherche trouve déjà des éléments de mise en œuvre cités ci-dessus. Elle sera appelée à se concrétiser encore davantage compte tenu des évolutions attendues mais l'ARSEAA a les atouts pour relever ce défi.

3 - POURSUIVRE UNE POLITIQUE AMBITIEUSE DE GESTION ET PROMOTION DES RICHESSES HUMAINES ET DE « BIEN ETRE » AU TRAVAIL

La politique RH se décline en trois objectifs stratégiques :

- 1° Accompagner la mise en œuvre des projets et des plans stratégiques de l'association,
- 2° Améliorer la qualité de vie au travail et prévenir les risques professionnels,
- 3° Piloter la fonction RH.

La mise en œuvre d'une politique des ressources humaines axée sur une démarche intégrée favorisant la Qualité de Vie au Travail (QVT) pour chaque professionnel au service des personnes accueillies s'appuie notamment sur :

- ✓ la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (mobilité, cartographie des emplois et des compétences, accueil des nouveaux salariés...) et la formation,

- ✓ une démarche volontariste en matière de Qualité de Vie au Travail et d'égalité professionnelle qui s'est traduite par la construction d'un référentiel QVT intégrée associatif avec l'aide du Cabinet AD CONSEIL,
- ✓ la préparation du projet d'une expérimentation du télétravail,
- ✓ un service de santé au travail autonome
- ✓ un dialogue social de qualité.

Le Comité de Pilotage Ressources Humaines, composé du Directeur Général, de l'Adjoint au Directeur Général chargé de la stratégie RH et Organisation, de sept directeurs et de deux directeurs-adjoints, assure le pilotage de l'ensemble des chantiers Ressources Humaines et la préparation des séances de négociations annuelles.

3.1 LA DEMARCHE GPEMC (GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS PAR LE MANAGEMENT DES COMPETENCES)

Tout au long de sa carrière, le salarié peut avoir la possibilité de changer d'emploi ou de métier dans la perspective d'une amélioration de sa situation en termes d'activités, de responsabilités, de conciliation Vie personnelle - Vie professionnelle, d'enrichissement de compétences, de promotion, au sein d'un pôle et/ou d'un pôle à l'autre.

Dans ce cadre, l'Association s'attache à :

- assurer le suivi de la trajectoire du salarié grâce à un entretien professionnel et/ou un entretien de mobilité,
- définir une politique de gestion des carrières en lien avec la GPEMC permettant d'anticiper, d'accompagner en mobilisant l'ensemble des outils (formation, bilan de compétences, mobilité temporaire...),
- identifier et valoriser les compétences mobilisées et utilisées dans les situations professionnelles via l'élaboration des fiches emploi-compétences afin d'accompagner les salariés dans le développement de leur parcours professionnel, en proposant une meilleure définition des besoins des salariés de l'Association (entretien professionnel, formation professionnelle, vœux de mobilité, passerelles vers d'autres métiers...),
- garantir la formation des cadres à la connaissance des dispositifs d'orientation professionnelle (VAE, bilan de compétences, CIF, DIF,...) et à l'identification des compétences requises à l'exercice d'une activité professionnelle (en lien avec les fiches emplois-compétences).

La démarche de GPEMC s'est poursuivie, dans une dynamique coopérative, dans le cadre de groupes de travail intégrant tant les directions que les élus, et a permis la mise en œuvre de :

LA CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Cette démarche s'appuie sur une approche participative et collective, via la mise en place de groupes de travail constitués de professionnels des métiers concernés, co-animés par un cadre de l'Association et par une chargée de mission de la Direction Générale.

Pour chaque métier, à partir du référentiel métier, il s'agit d'identifier les activités et compétences clés spécifiques au sein de l'ARSEAA.

D'ores et déjà ont été élaborées les fiches emploi-compétences des chefs de service, des éducateurs spécialisés, des moniteurs-éducateurs, des AMP, des infirmiers, des aides-soignants, des orthophonistes et des psychomotriciens. Se rajoutent à ce référentiel, en 2017, les fiches « Psychologue » et « Conseiller en Economie sociale et Familiale ».

La rédaction des fiches « Assistant de service social » et « surveillant de nuit » est prévue en 2018.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Intégré dans le code du travail par la loi n°2014-282 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, cet entretien, obligatoire, doit être organisé tous les deux ans et être suivi d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié tous les six ans. La mise en place de cet entretien a débuté, à l'ARSEAA, en 2015. Véritable outil d'accompagnement des trajectoires professionnelles, au service de la formation professionnelle, il permet de réaliser un point périodique sur les perspectives d'évolution professionnelle des salariés notamment en termes de qualifications et d'emploi et de sécuriser les parcours professionnels. Il est à ce titre, un acte managérial qui permet de repérer les besoins en matière de formation et de développement de compétences à mettre en œuvre.

Le bilan quantitatif et qualitatif présenté aux organisations syndicales a mis en exergue la nécessité de revisiter l'outil dans le cadre du groupe technique paritaire dédié qui a travaillé l'ensemble du processus ainsi que les supports de l'entretien professionnel. Ce groupe technique s'est donc réuni en 2017, afin d'amender les supports de l'entretien et notamment d'y introduire de nouveaux thèmes (éléments de satisfaction / difficultés en cas de mobilité professionnelle, temps partiels subis/choisis ...)

Un nouveau groupe de cadres a été formé en 2017 en vue de la seconde campagne d'entretiens professionnels qui aura lieu en 2018.

LA MOBILITE

La mobilité est un des outils de gestion des ressources humaines en interconnexion forte avec la cartographie des métiers, la GPEMC, la prévention des risques professionnels, les accords seniors, les risques psycho-sociaux...

Elle est un outil qui doit permettre d'accompagner les projets et plans stratégiques de l'Association tout en conciliant et promouvant le développement professionnel et personnel des salariés. Elle doit permettre également, dans le respect des valeurs d'action solidaire, de maintenir les salariés en situation d'emploi, de développer les compétences et de rechercher la sécurisation des parcours professionnels.

La troisième campagne de mobilité a été lancée en 2017 et a donné lieu, comme en 2015 et 2016, à un bilan quantitatif et qualitatif présenté aux Directeurs dans le cadre du Conseil des Directeurs et aux différentes instances (NAO, CCE, CE). Afin d'améliorer l'information des salariés sur le dispositif mobilité et les perspectives d'emploi, une Rubrique RH

consacrée à la mobilité a été créée en 2016 sur le portail intranet de l'Association. L'ensemble des documents afférents à la campagne de mobilité en cours y figurent.

198 entretiens ont été réalisés en 2017, en grande majorité assurés directement par les Directeurs de Pôle. 19 mobilités ont été concrétisées intra pôle et 6 inter pôles.

LE PROCESSUS D'ACCUEIL ET D'INTEGRATION DES NOUVEAUX SALARIES

Dans le cadre du parcours d'accueil spécifique des nouveaux salariés, deux journées d'accueil des nouveaux embauchés ont eu lieu en 2017 : l'une au pôle Rives Garonne et l'autre au pôle Enfances Plurielles. Environ 115 personnes embauchées en CDI ont été conviées. En 2017, 111 personnes en CDI ont intégré l'ARSEAA (118 personnes sortantes). Cela permet aux nouveaux salariés d'appréhender toute la dimension associative, que ce soit sa gouvernance, sa dirigeance, les différents dispositifs et la dynamique Projet.

L'AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE

9 salariés ont bénéficié en 2017 du dispositif de cessation progressive d'activité issu de l'avenant à l'accord intergénérationnel signé en 2016.

Celui-ci permet aux salariés ayant atteint l'âge légal d'ouverture du droit à une pension de retraite diminué de 2 années (sans pouvoir être inférieur à 60 ans) et justifiant d'au moins 150 trimestres d'assurance vieillesse, de solliciter une diminution de 50 à 60 % de leur temps de travail dans le cadre et les conditions du dispositif légal de retraite progressive tout en bénéficiant :

- du maintien des cotisations patronales et salariales aux retraites du régime général et du régime complémentaire sur la base du salaire correspondant au temps de travail initial du salarié jusqu'à l'âge auquel le salarié pourra faire valoir ses droits à la retraite à taux plein et au maximum jusqu'à 67 ans.
- du calcul de l'indemnité de départ à la retraite par rapport aux droits ouverts avant d'avoir bénéficié de cette mesure.

3.2 LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (QVT) ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE

LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

L'accord d'entreprise relatif à la prévention des risques psychosociaux a été signé en 2012.




Dans le cadre d'une approche volontariste en matière de qualité de vie au travail et d'une démarche intégrée de santé au travail impulsée par la poursuite de la mise en œuvre du projet associatif, un véritable travail est à l'œuvre au travers des instances associatives, afin de porter une réflexion commune d'anticipation des situations de risque et de mise en œuvre d'une véritable politique de prévention au sein de l'Association.

Une formation à la « méthodologie commune » du plan d'action QVT des pôles en articulation avec le plan d'action transversal associatif a eu lieu en 2017.

Le Comité de pilotage RPS QVT

Le Comité de pilotage associatif RPS/QVT s'est réuni à plusieurs reprises en 2017, pour construire, avec l'aide du Cabinet AD-Conseil, un référentiel Qualité de Vie au Travail.

Cette démarche a pour objectif de construire un outil permettant aux pôles et établissements de se savoir où ils se situent en matière de QVT au travers d'un référentiel de pratiques internes qui soutiennent l'amélioration durable de la QVT. Ainsi ont pu être créés en 2017 tous les volets du référentiel, dans une démarche intégrée (c'est-à-dire en tenant compte de nos spécificités associatives), à partir d'un socle de 9 grands déterminants regroupant les grandes familles de pratiques (3) et couvrant l'ensemble des obligations légales d'employeur.

 Pratiques de soutien tout au long de la carrière	 Pratiques du bien travailler ensemble : cohésion et solidarité	 Pratiques de Promotion et protection de la santé/sécurité et de prévention des risques professionnels
1. Construire les parcours professionnels dans une responsabilité partagée	4. Favoriser l'équité et l'égalité	7. Développer une culture de la santé/sécurité au travail
2. Soutenir les individus et les collectifs dans le cadre de situations particulières ou exceptionnelles	5. Favoriser la responsabilité, l'autonomie et la collaboration des acteurs	8. Mettre en œuvre une politique de santé/sécurité au travail
3. Anticiper et accompagner les changements	6. Entretenir un dialogue de qualité	9. Réduire les risques relatifs à la santé/sécurité au travail

L'instance de coordination des CHSCT

L'Instance de Coordination des CHSCT est issue du plan d'action transversal de prévention des risques psycho-sociaux. L'ICCHSCT est accompagnée par la CARSAT et par le service de santé au travail. Elle s'est réunie 2 fois en 2017 pour échanger notamment sur la démarche QVT (sens de la démarche, objectifs, gestion du projet par le Copil RPS/QVT) et le projet d'expérimentation du télétravail.

L'Instance a également travaillé à la réactualisation de la trame du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels, dans le cadre d'une formation / action assurée par le médecin du Travail.

La prévention de l'inaptitude

La situation de tous les salariés en risque d'inaptitude est une préoccupation constante de l'Association. C'est pourquoi toutes les situations ont été encore en 2017 fortement accompagnées en lien avec l'ensemble des directions de Pôle et le service de santé au travail

afin d'éviter dans la mesure du possible des inaptitudes (aménagement, reclassement, mobilité, formation...).

Pour rappel, suite aux dernières évolutions législatives les situations d'inaptitude feront l'objet d'une information des Délégués du Personnel, y compris hors maladies professionnelles et Accidents de Travail. Par ailleurs, les visites de pré reprise ont été mises en place afin d'agir bien en amont. La mobilité est à cet égard également un outil important. Le rôle du médecin du travail, en matière d'information et de prévention mérite d'être souligné.

Les travaux de la Commission se poursuivront en 2018.

La prévention de la pénibilité

La démarche associative en la matière a commencé en 2014 par l'évaluation de l'existence d'un risque de pénibilité en matière de Travail de nuit avec la réalisation d'un compteur pénibilité pour les salariés concernés (surveillants de nuit, veilleurs de nuit, aides-soignants de nuit...), et d'une Fiche individuelle de prévention de la pénibilité pour le travail de nuit. La loi ayant supprimé l'obligation de remettre aux salariés cette fiche individuelle, seules les mesures de prévention existantes dans l'association pour tous les personnels des structures confrontées à ces contraintes physiques (postures et manutentions de charges lourdes) et les mesures à prévoir en termes de planification ont été retenues dans un plan d'action. Ces mesures (existantes et envisageables) ont été communiquées aux Directions de pôle afin d'alimenter leur Document Unique d'Evaluation des Risques.

Un travail d'évaluation sur les contraintes physiques marquées par les manutentions manuelles de charges et/ou postures pénibles a été réalisé en lien avec le service Santé au travail, des chefs de service de proximité et le service RH de la Direction Générale, dans une des structures de l'ARSEEA.

Les postes/métiers concernés ont été identifiés et une méthodologie d'évaluation a été déterminée à partir de l'outil proposé par CHORUM. Celui-ci a révélé que nous n'atteignons pas, au regard de ce risque, les seuils de pénibilité.

Les actions correctives et de prévention se poursuivront en 2018 (DUERP, Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels).

L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Considérant que l'intégration des travailleurs handicapés dans les équipes est une réelle richesse, l'Association a souhaité poursuivre son engagement dans une politique forte d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

A partir d'un plan d'action qui prévoyait un état des lieux (par le biais d'indicateurs de pilotage et de suivi de l'obligation d'emploi et d'actions en faveur des Travailleurs Handicapés), un accord est apparu nécessaire afin d'acter cet engagement.

Cet accord a été signé par l'ensemble des organisations syndicales dans le cadre des Négociations annuelles obligatoires 2017. Il définit :

- Les acteurs,
- Les quatre axes de travail principaux :
 - ✓ Anticiper et prévenir les situations à risque,
 - ✓ Recruter et intégrer des personnes handicapées,
 - ✓ Maintenir les personnes handicapées dans l'emploi,
 - ✓ Développer le réseau partenarial

- Les outils permettant la mise en œuvre de cette politique.

Parallèlement, les formations des référents handicap initiées en 2015 se sont poursuivies en 2017 (cette thématique était portée sur le plan de formation associatif 2017). L'objectif est que tous les pôles disposent en 2018 d'une personne formée « référent handicap ». Tous les membres du Service de santé au travail seront également formés en 2018.

Par ailleurs, l'Association a réalisé sa déclaration OETH par péréquation pour la sixième année consécutive et répond une nouvelle fois à son obligation. Courant 2017, le nombre de travailleurs handicapés (hors travailleurs ESAT) est de 103.

Il conviendra cependant pour 2018, de continuer notre dynamique (recrutements, accueil de stagiaires) afin de tenir compte des nombreux départs à la retraite prévus à moyen terme.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE – LE PROJET DE TÉLÉTRAVAIL

L'accord ARSEAA sur l'égalité professionnelle, signé le 7 novembre 2013 et agréé le 20 janvier 2015, sera renégocié / actualisé en 2018.

Par ailleurs, la réflexion initiée en 2016 au sein de la Commission égalité du CCE sur l'opportunité de la **mise en place du télétravail** s'est poursuivie en 2017 avec la réunion d'un COPIL dédié qui comprend des directeurs, des élus, des membres du Système d'Information et du Service Santé au Travail. Le télétravail est aujourd'hui un dispositif de droit commun que tout salarié peut solliciter et que l'employeur peut refuser. Il doit cependant être encadré.

Le COPIL a travaillé notamment à finaliser la fiche projet, a arrêté les outils collaboratifs nécessaires au lancement de cette expérimentation (Charte du télétravail, fiche d'auto évaluation encadrants/télétravailleurs, fiches de volontariat et de suivi, avenants au contrat de travail) et a convenu de la mise en place en amont du lancement de l'expérimentation de 3 sessions de formation assurées par une intervenante de CRP Consulting :

- Encadrer les télétravailleurs,
- Être télétravailleur,
- Module commun : réussir la mise en place du télétravail.

L'expérimentation concernera 13 ou 14 personnes de divers pôles pilotes et sera lancée en 2018. Elle permettra de tester et d'évaluer les conditions de mise en œuvre, d'organisation et de suivi du télétravail. Ce bilan est le préalable d'un éventuel accord sur le télétravail.

Dans le cadre de la sensibilisation des salariés à l'égalité professionnelle hommes/femmes, un membre de la Commission égalité professionnelle du CCE et un référent du service RH de la Direction Générale ont participé au programme de formation « Egali'Care » *Et si on coopérait en faveur de l'égalité femmes-hommes dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale ?* » proposé par l'organisme ARTEMISIA (qui travaille avec le laboratoire CERTOP de l'Université Jean Jaurès). Cette formation devrait être étendue à d'autres acteurs de l'Association.

3.3 L'EVOLUTION DU SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL AUTONOME

L'ARSEAA a, depuis plus de 40 ans, opté pour une forme de Service de santé au Travail dit Autonome (interne à l'association, à la différence d'un service inter - entreprise). Au fil du temps, ce type d'organisation a montré toute son efficacité : suivi médico-professionnel régulier des salariés, possibilité d'intervenir dans des délais courts voire en urgence, action importante autour de la prévention et de la santé au travail, connaissance des différents acteurs de l'Association, connaissance des métiers, des missions, des publics accueillis et des différents environnements de travail.

A l'occasion du renouvellement de l'agrément, pour 5 ans, l'Association souhaite continuer à s'inscrire dans cet engagement de qualité pour ses salariés tout en tenant compte des changements législatifs liés à la réforme de la médecine du travail.

Un projet de mutualisation du Service de santé au travail de l'Association avec l'AGAPEI a été finalisé en 2017 et, dans ce contexte, le dossier de renouvellement de l'agrément du Service de santé au travail a été présenté.

Même si l'activité du Service de Santé au Travail se fera au sein des 2 associations sur 2 sites séparés pour le suivi du personnel de chacune d'elles, son organisation permettra l'élaboration et la mise en place d'actions de prévention communes dans une dynamique d'échanges de compétences et de moyens matériels.

Le temps de présence du médecin du travail à l'ARSEAA sera diminué mais les temps d'infirmière et d'assistante de service social seront en revanche augmentés. Un poste de secrétariat médical a par ailleurs été créé. Enfin, le service pourra recourir à des prestations ponctuelles telles que celle d'un psycho-ergonome.

Cette évolution, a donc permis d'acquérir une équipe pluridisciplinaire aux compétences enrichies, ce qui est un vrai plus pour les salariés.

Une piste pour augmenter les ressources du SST et préparer l'avenir a été de demander à être site qualifiant afin de pouvoir accueillir un interne de médecine du travail en formation.

La réforme de la médecine du travail s'oriente vers une réduction des temps de visite obligatoire avec le médecin et la mise en place de visites de formation-prévention initiales pouvant être aussi réalisées par un(e) infirmier(e). Dans ce cadre, l'infirmière, pourra assurer les Visites d'Information et Prévention en lieu et place du médecin du travail pour les salariés n'étant pas soumis à une surveillance renforcée.

Il convient de noter que le médecin du travail continuera à l'ARSEAA à réaliser les visites lors de l'embauche du salarié.

Le Service Santé au Travail, et notamment le médecin du travail, est très impliqué dans la prévention des risques et la qualité de vie au travail. En 2017, le médecin du Travail est intervenu dans de nombreux espaces collaboratifs afin de s'inscrire dans les projets transversaux liés à la prévention des risques et la qualité de vie au travail (CHSCT, Instance de Coordination des CHSCT, Copil Qualité de Vie au Travail/RPS, groupe technique, Télétravail, Pénibilité, Prévention de l'inaptitude ...)

Il a par ailleurs assuré des actions/formations de prévention en interne : Document Unique, accompagnement des travailleurs de nuit.

3.4 FAVORISER LE DIALOGUE SOCIAL

Cinq réunions de négociations obligatoires ont eu lieu en 2017.

Trois accords d'entreprise ont été signés par l'ensemble des Organisations Syndicales dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2017.

- **Accord relatif au droit à la déconnexion** qui définit les modalités d'exercice par les salariés de leur droit à la déconnexion en application de l'article L.2242-8,7° du Code du travail tel qu'issu de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016.
- **Accord sur la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés** qui définit les acteurs, les 4 axes de travail et les outils permettant la mise en œuvre de cette politique.
- **Accord relatif à la durée quotidienne maximale de travail** qui clarifie les dispositions relatives à la durée quotidienne maximale de travail applicables au sein de l'association, en précisant que cette durée peut être portée de 10 à 12 heures, les week-ends, les jours fériés, durant les vacances scolaires et les transferts, et à l'occasion de circonstances exceptionnelles telles qu'un incident perturbant gravement la qualité de l'accompagnement et afin d'en assurer la continuité.

✚ 3.5 PILOTER LA FONCTION RH : NOMINATIONS DE DIRECTEURS/DIRECTRICES

La procédure de recrutement prévue dans le règlement général de fonctionnement a été suivie pour la nomination de :

- Mme Valérie CASTETS, Directrice-adjointe du pôle lotois (*Bureau du 8 Février 2017*)
- Mme Soizic LABORIE, Directrice-adjointe du pôle Pousiniès-Bordeneuve (*Bureau du 7 Mars 2017*)
- M. David DE FARIA, Directeur du pôle Formations en travail social (*Bureau du 19 Septembre 2017*). Pour ce poste, suite au départ en retraite de M. HEIM, le Bureau du 8 Février 2017 a approuvé la mise en place d'une direction intérimaire laquelle a été confiée à M. Stéphane PAREIL, Adjoint au Directeur Général chargé de la stratégie en matière de Ressources Humaines, compétences et organisation.

Le Bureau du 12 Octobre 2017 a également nommé Mme Pascale WEISS directrice du pôle social, en remplacement de M. Alain TROCME qui a fait valoir son droit à la retraite, à compter du 31 mars 2018. La prise de fonction de Mme WEISS s'est faite en Février 2018.

4 - POURSUIVRE UNE POLITIQUE FINANCIERE ET PATRIMONIALE AU SERVICE DES PROJETS ET DE L'ASSOCIATION

4.1 PATRIMOINE - INVESTISSEMENTS

Nous ne reviendrons pas sur les opérations immobilières citées dans le chapitre de l'évolution et l'adaptation de l'offre de service. Les décisions du conseil d'administration relatives au patrimoine feront l'objet par ailleurs de résolutions spécifiques votées par l'assemblée générale.

INVESTISSEMENTS DANS LE CADRE DU CPOM

La mise en place du CPOM-M en 2016 a conduit à la construction d'un PPI (Plan Pluriannuel d'Investissement) consolidé pour le périmètre concerné. Ce PPI reprenait les projets d'investissements tant sur la partie renouvellement que sur la partie des investissements liés aux mesures nouvelles.

Ces mesures nouvelles concernaient essentiellement le pôle Rives Garonne avec la relocalisation et la reconstruction de 3 ITEP et le pôle Enfances Plurielles (implantation d'un IME à AUSSONNE et unité TED pour les Bruyères). Nous avons pu voir que ces opérations ont été diligentées en 2017.

S'agissant des Programmes Pluriannuels d'Investissements, le conseil d'administration du 23 Mai 2017, après avoir entendu les conclusions de la Commission Gestion et Finances réunie le 19 Mai 2017, a arrêté à l'unanimité les PPI des pôles et établissements du CPOM-M, sous réserve de leur validation par l'ARS.

Pour le PPI du pôle Pousiniès-Bordeneuve, le Conseil d'administration a autorisé des apports du BAPC (Budget Annexe de Production et de Commercialisation) vers le BPAS (Budget Principal d'Action Sociale) à hauteur de 254 819 €.

A titre d'information, l'ARS a validé l'ensemble des PPI présentés (hormis pour le BPAS de Pousiniès toujours en cours d'instruction). Les investissements sur mesures nouvelles ont donc été approuvés à hauteur de 14,7 M€.

Le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens a fait entrer l'ARSEEA dans la réforme budgétaire appelée « EPRD » sur le périmètre CPOM. L'année 2017 a été l'année de la mise en place du premier EPRD (Etat Prévisionnel des recettes et des dépenses) sur le périmètre CPOM MS.

Cette procédure se caractérise par deux changements majeurs, à savoir :

- ✓ d'une part, une inversion de la logique antérieure en faveur de la prévision des produits qui détermine dorénavant celle des charges ;
- ✓ et, d'autre part, l'émergence de la notion de pluri-annualité des budgets.

Le Conseil d'Administration, lors de sa séance du 23 Mai 2017, a arrêté, à l'unanimité, les EPRD relatifs aux autorisations faisant partie du CPOM-M sachant que ces EPRD devraient être réactualisés dès la connaissance du taux d'évolution de l'ONDAM (Objectif National des

Dépenses d'Assurance Maladie). Un second EPRD a été déposé en Novembre 2017, tenant compte des Crédits Non Reconductibles et de l'ouverture de 10 places supplémentaires sur l'IME d'Aussonne en septembre 2017.

Ces EPRD ont été acceptés par les autorités de contrôle et de tarification.

Il faut souligner ici l'investissement de tous les professionnels (des pôles et de la Direction Générale) qui ont réussi à appréhender cette nouvelle logique et permettre le dépôt, dans des délais très contraints, de ces EPRD.

Le Conseil d'Administration, lors de sa séance du 21 décembre 2017, a également arrêté :

- le budget prévisionnel 2018 consolidé du CPOM-M,
- l'EPRD et le Plan Global de Financement Pluriannuel 2018-2022 du pôle Guidance Infantile (CPOM sanitaire).

INVESTISSEMENTS AUTRES

Le Conseil d'Administration, lors de sa séance du 24 octobre 2017, a approuvé à l'unanimité le Programme d'Investissement Pluriannuel concernant le pôle Pousiniès-Bordeneuve et incluant notamment l'aménagement des locaux administratifs.

Le Conseil d'Administration a précisé que ce PPI ne pourra être mis en œuvre qu'après finalisation de l'achat des biens par l'ARSEEA.

Le Conseil d'Administration, lors de sa séance du 21 décembre 2017, a autorisé l'acquisition de l'ensemble immobilier dit « Domaine de Pousiniès » et des parcelles de terres adjacentes à la Commune de Saint-Etienne de TULMONT moyennant un montant de 140 000 € net. Un bail sera signé pour les terrains qui ne rentrent pas dans les biens vendus par la commune.

MISE EN CONFORMITE AVEC LA REGLEMENTATION ACCESSIBILITE

Pour rappel, l'ordonnance n° 2014-1090 relative à la mise en accessibilité des établissements recevant du public prévoit la mise en place d'un outil, l'agenda d'accessibilité programmée (Ad'Ap) dans lequel figure le délai permettant d'effectuer les travaux. La durée d'exécution de l'Ad'Ap varie selon la catégorie des Etablissements Recevant du Public, ou en cas de contraintes techniques ou financières particulières, ou dans le cas d'un patrimoine dont la mise en accessibilité est particulièrement complexe en raison des exigences de continuité de service, du nombre et de la surface des bâtiments concernés, du montant des investissements etc. La durée peut donc porter soit sur une période de trois ans, soit sur deux périodes de trois ans maximum et à titre exceptionnel sur trois périodes de trois ans.

Pour l'ARSEEA, la démarche visant à déposer les dossiers AD'AP s'est poursuivie et en 2017 la totalité des pôles est à jour. La durée d'exécution est variable (1 période pour 6 pôles, 2 périodes pour 3 pôles, 3 périodes pour 1 pôle...)

VIGIPIRATE

Les Pôles et Etablissements de l'ARSEEA ont été destinataires en juillet 2016 de la part de l'ARS des « Guides à destination des équipes de Direction et du personnel des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux », relatifs à l'adaptation de la posture Vigipirate.

En amont de la rentrée de septembre 2016, personnels, familles et usagers ont été sensibilisés via les outils à disposition (notamment l'affiche « réagir en cas d'attaque

terroriste »). En novembre 2016, un point de situation a été réalisé avec l'ensemble des Pôles et Etablissements, dans l'objectif de mutualiser les bonnes pratiques, d'échanger sur les différentes procédures internes, et d'identifier les référents Sécurité.

Conformément aux préconisations contenues dans le « Guide à destination des équipes de Direction », à ce jour dans les Pôles et établissements :

- Un référent sécurité a été nommé,
- Le personnel a été informé,
- Des procédures ont été élaborées.

En parallèle, les partenaires de sécurité intérieure ont été sollicités pour une analyse de la vulnérabilité de nos sites. Particulièrement réactifs s'agissant du secteur enfants, ces partenaires nous ont permis d'élaborer un plan de sécurisation pour 4 Pôles ou établissements (Etablissement Béroi - Pôle Lotois - Pôle Enfances Plurielles - Pôle Collectif Saint Simon).

La demande de financement relative à la sécurisation de ces sites a été transmise à l'ARS le 27 février 2017, pour un montant total de 302 K€ et n'a pas reçu d'écho favorable.

4.2 VERS UNE POLITIQUE ACHATS

En mars 2017 a été constitué au sein de l'ARSEEA un Groupe de Travail Achats (GTA) avec un double objectif de :

- rédaction de procédures associatives communes dans un contexte réglementaire de l'ordonnance de juillet 2015 sur le code des marchés publics,
- et de recherche de potentiels d'économies.

Le GTA (Groupe de Travail Achats) a donc intégré dans ses premiers travaux le contexte réglementaire contraint en lien avec le formalisme des achats publics. Ainsi, à partir d'un référentiel produits et services communs, les principaux achats en valeur sur l'année 2016 ont été recensés pour tous les pôles afin :

- d'identifier les postes d'achats pour lesquels une procédure associative pourrait être mise en œuvre en priorité,
- identifier la procédure adaptée à chaque poste d'achat (Appel d'offre, dialogue Compétitif etc....) en lien avec la commande publique.

Onze familles d'achats ont ainsi été identifiées (au-delà de 300 K€/an en valeur) comme prioritaires : transports, électricité, nettoyage externalisé, assurance, véhicules, gaz, matériel informatique, maintenance des bâtiments, carburant, obligations réglementaires liées à la sécurité.

Un premier groupe de 5 familles a fait l'objet d'un travail plus précis toujours en cours : transports externalisés, nettoyage externalisé, véhicules, carburant. La question du renouvellement du contrat de gaz naturel a été anticipée : une consultation sera menée avant l'été 2018 avec l'accompagnement d'un cabinet spécialisé.

Afin de poursuivre la mission transversale Achats et appui des travaux du Groupe Technique Achats, la salariée mise à disposition par un pôle à la Direction Générale a participé aux actions suivantes :

- formation ARAFDES « Organiser et professionnaliser la fonction achats dans les ESMS »,

- Benchmark (ASEI, CNRS),
- Rencontres avec les acteurs du secteur achats : centrales de référencement (UNADERE..), centrales d'achats (UGAP...),
- Participation à des colloques, salons,
- Rencontres avec les fournisseurs priorisés par le GTA,
- ...

Ce sont là les prémices d'une politique Achats qui se met en place à l'ARSEAA s'inscrivant dans l'orientation du projet associatif relative à la mise en place d'une véritable stratégie de développement écologique et responsable.

Association Régionale pour la Sauvegarde
de l'Enfant, de l'Adolescent
et de l'Adulte



Perspectives 2018

arseaa-action solidaire
- association reconnue d'utilité publique -
7, chemin de Colasson - 31100 Toulouse
Tél. : 05 61 19 24 00 - Fax : 05 61 76 17 61 - siegesocial@arseaa.org

PERSPECTIVES 2018

Le rapport moral et le rapport d'activité associatif sont le témoignage de la richesse des actions menées à l'ARSEAA, de l'implication de tous pour faire reconnaître la place de l'Association, le savoir-faire des professionnels, la qualité de l'accompagnement auprès des personnes qui nous sont confiées.

Les démarches transversales (amélioration de la qualité, qualité de vie au travail, évolution de l'offre, protection des données...) à l'œuvre au sein de l'ARSEAA s'inscrivent dans un processus continu, non pas pour uniquement répondre à des obligations ou des normes dictées par l'extérieur, mais pour en faire un outil de pilotage au bénéfice de l'utilité sociale. Les instances associatives soutiennent ces projets et permettent ainsi à l'ARSEAA d'être un acteur reconnu dans le secteur, auprès des autorités et de nos partenaires.

Que tous ici soient remerciés et encouragés pour poursuivre en 2018 les perspectives suivantes :

- Le projet associatif donne les orientations et les priorités stratégiques pour les dix années à venir. Certaines d'entre elles sont déjà en œuvre dans l'association mais il convient de les garantir, les conforter et les développer. Le chemin est tracé, il nous appartient à tous de le suivre avec engagement, volonté et dynamisme.
Le plan stratégique « Politiques transversales » devra être finalisé en 2018, présenté aux instances pour être validé et mis en œuvre.
- La nouvelle identité visuelle et graphique de l'ARSEAA sera déclinée sur les différents supports de l'association mais également en externe. Il s'agit de véhiculer le dynamisme en œuvre à l'ARSEAA et d'avoir un symbole fort, propice à renforcer le sentiment d'appartenance.
- La nouvelle dynamique du groupe de communication associatif devra se consolider et la communication interne et externe continuera de s'intensifier, au service de la valorisation des personnes accompagnées, des professionnels, des adhérents et bénévoles mais aussi des enjeux sociétaux sur lesquels l'Arseaa souhaite peser.
- La mise en œuvre des CPOMs et la négociation dans le champ du handicap des CPOMs avec les conseils départementaux pour ce qui relève de leur compétence et avec les conseils départementaux et l'ARS pour ce qui relève des compétences conjointes.
- La mise en œuvre des plans stratégiques Prévention et Protection de l'Enfance, Intervention sociale, formations et recherche se poursuivra avec un accompagnement des pôles par la Direction Générale ainsi que la réactualisation du plan stratégique médico-social en vue du deuxième CPOM-M. L'élaboration du plan stratégique Inclusion devra être engagée en 2018.

- En s'appuyant sur les plans sectoriels, l'ARSEAA continuera à répondre aux appels à projets/candidatures pour faire évoluer l'offre de service au regard des besoins identifiés.
- En matière d'accompagnement et/ou de prise en charge des personnes, il s'agira de :
 - ✓ poursuivre l'appui à l'élaboration des projets de pôles, établissements et services,
 - ✓ soutenir les démarches d'amélioration continue de la qualité (mise en œuvre de l'évaluation interne, promotion des droits des personnes accueillies, qualité d'usage et de sécurité des espaces de vie...),
 - ✓ continuer l'engagement de l'ARSEAA au service de la protection des données des personnes,
 - ✓ graduer les modalités de prises en charge et d'accompagnement en tenant compte des potentialités des personnes et dans une coopération avec les acteurs présents dans l'environnement,
 - ✓ ...
- En matière de gestion des ressources humaines, il s'agira de promouvoir la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle (mise en œuvre du référentiel QVT, Télétravail, GPEMC en concordance avec le projet associatif, avec la charte du management, accompagnement des professionnels vers de nouveaux métiers...).
- Les réformes sont nombreuses et touchent toutes les politiques transversales communes pilotées par la Direction Générale : des attendus en matière de textes législatifs et réglementaires concernant le secteur et ciblés autour de l'inclusion, de la réforme des autorisations, de la tarification, des formations, la mise en œuvre des ordonnances « MACRON » avec les nouvelles consultations des IRP, des obligations fiscales, salariales, budgétaires ... tous ces changements nécessiteront un accompagnement des professionnels et un pilotage des projets.
- L'optimisation des ressources sera poursuivie aussi bien à la Direction Générale qu'au sein de l'association que ce soit au niveau des ressources humaines (transfert de compétences et de savoir-faire) ou des ressources financières (recherche d'économie, bonne gestion...).
- Le Système d'Information devra évoluer pour faire face aux enjeux du numérique de demain tant pour les salariés que pour les personnes accueillies, avec un postulat incontournable : celui de la sécurité. La plateforme centrale informatique devra être repensée et avec elle tous les services associés (messagerie, anti spam, accès aux données).

AG
2018

