

A close-up photograph of bright orange flowers, possibly mimulus, with green foliage, set against a clear blue sky. The flowers are in sharp focus, while the background is slightly blurred.

Rapport moral et de gestion 2020

Comment la crise sanitaire
est venue questionner,
puis conforter, nos projets.

The logo for ARI, featuring the letters 'ARI' in white, bold, sans-serif font, centered within a dark orange rectangular background that has a slightly distressed or torn-edge appearance.

ARI

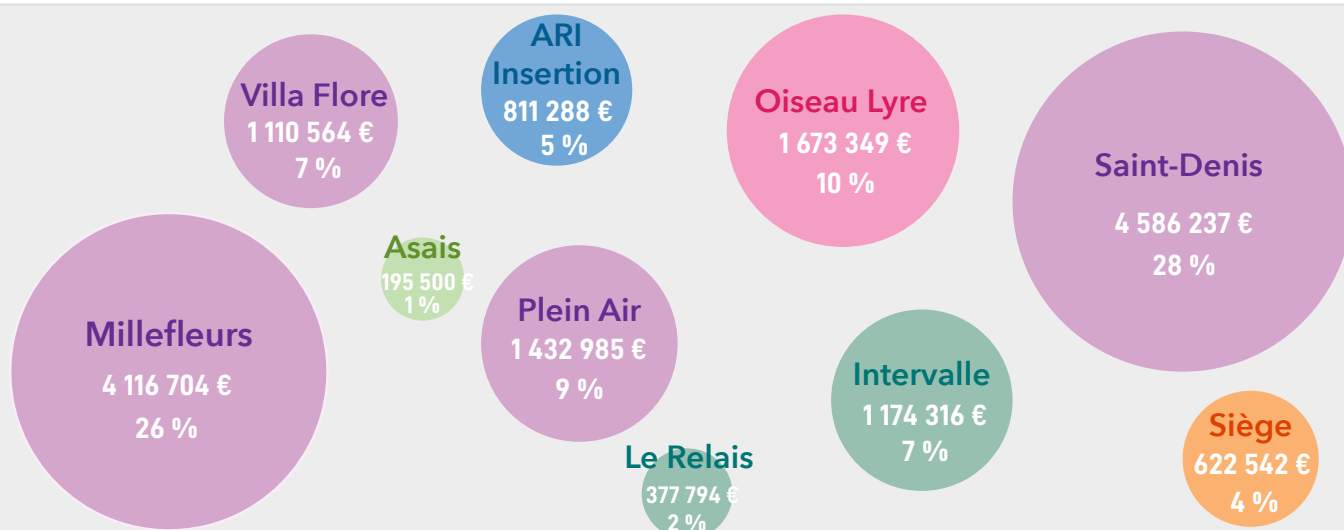


Notre politique associative 2020

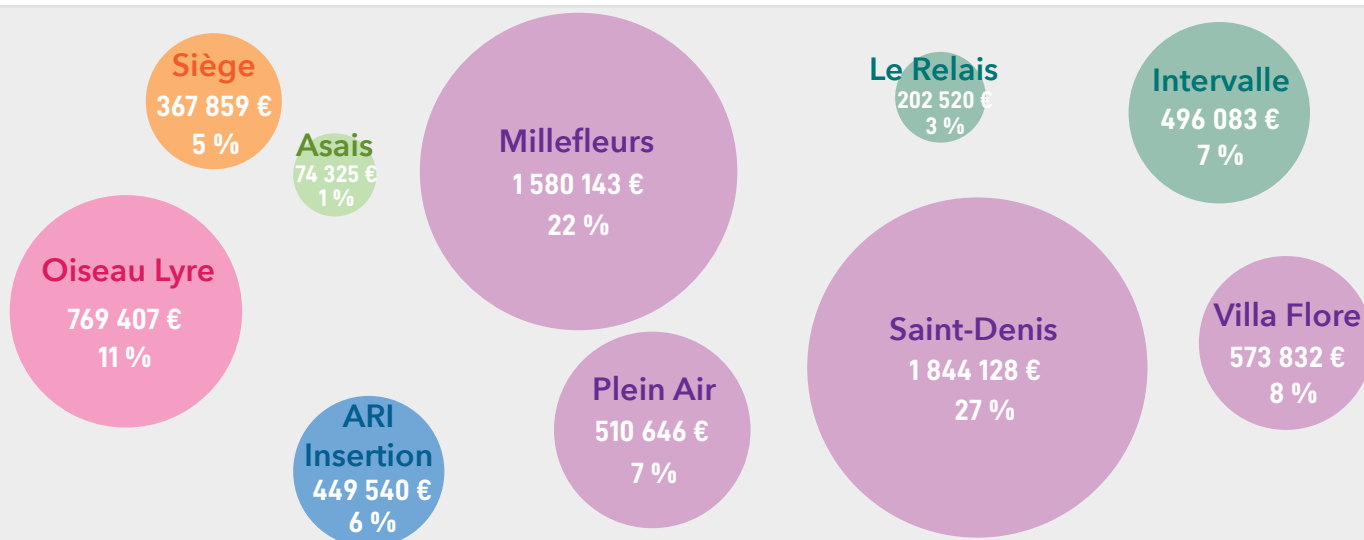


2020 EN CHIFFRES

BUDGET ANNUEL CONSOLIDÉ



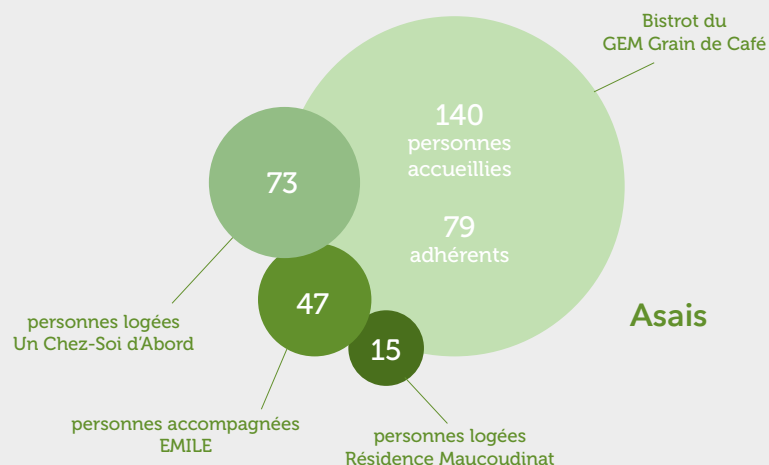
MASSE SALARIALE



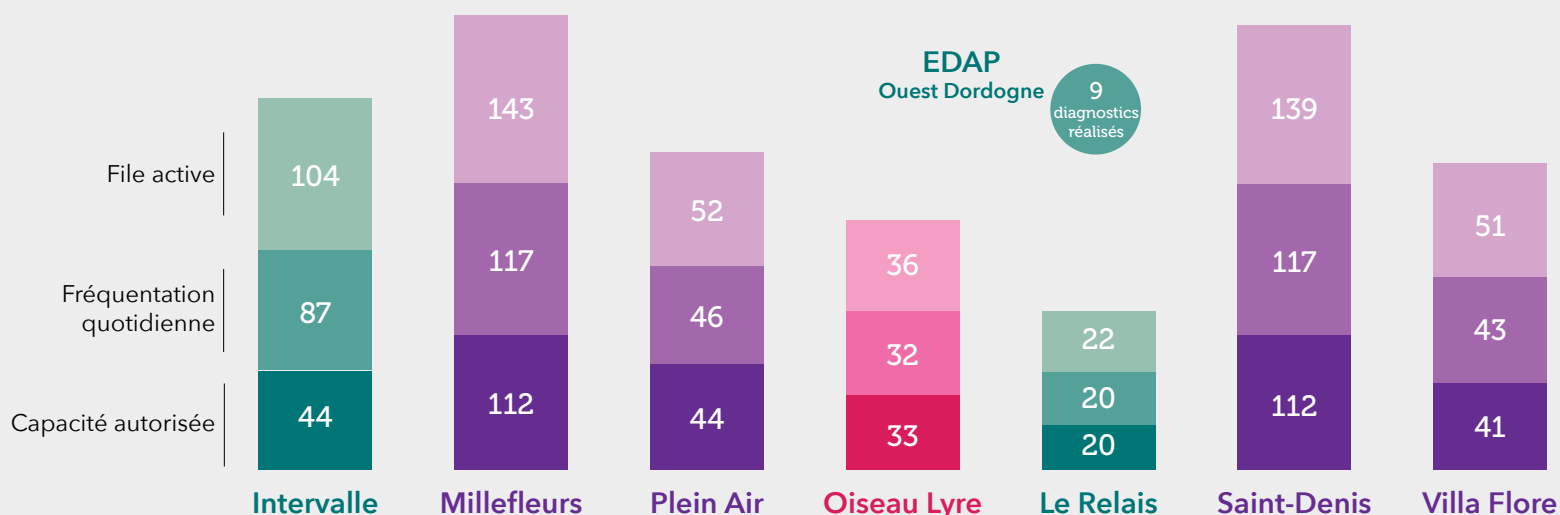
CAPACITE AUTORISÉE

FILE ACTIVE

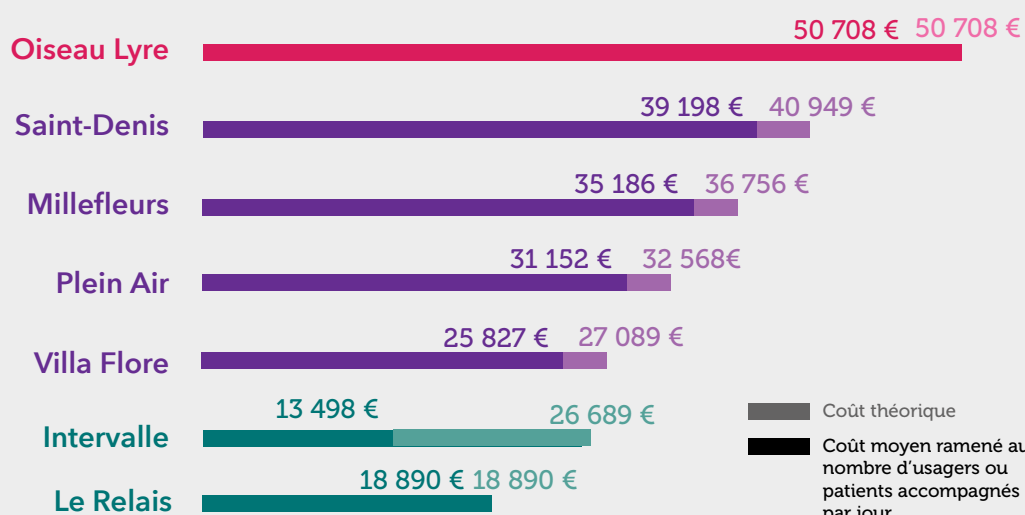
ARI Insertion



EDAP Ouest Dordogne



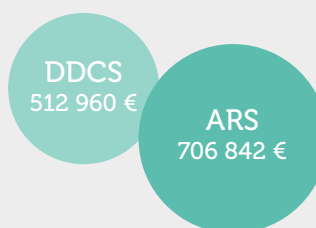
COÛT D'UNE PLACE FINANCÉE



FINANCEMENT

Un Chez-Soi d'Abord

Gestion déléguée au GCSMS
1 219 802 €



Ne rien s'interdire ! Aérer l'objet associatif et renouveler son élan ! Ne pas l'entraver, le laisser s'assécher dans une zone de confort mainte fois quadrillée ! Saisir résolument toute opportunité de diversifier compétences et partenaires d'intervention ! Oser l'inclusion avec tous, partout, toujours ! Risquer l'inconnu ! Dompter les incertitudes ! Et, finalement, en sortir plus forts, collectivement !

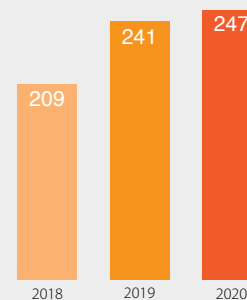
Les modifications successives des statuts associatifs, l'imprévisibilité sanitaire et sociale ambiante qui pondère la détermination la plus farouche, l'inconnu en matière de gouvernance et dirigeance associatives pour les années à venir, les préventions manifestées par les représentants du personnel quant

au devenir d'un ensemble associatif en risque d'hypertrophie... Comment conjurer la vie qui va et l'attrait pour l'exploré ? Comment rassurer les craintes, légitimes, insuffler la confiance, accepter d'enrichir le familial en s'aventurant à la rencontre d'autres histoires, d'autres expériences, d'autres besoins ? Et ne pas se perdre en chemin.

Longtemps sous-jacentes, ces questions viennent en surface à la faveur des bouleversements qui auront jalonné 2020. Le projet associatif 2015-2020 en avait décidé ainsi : pour les cinq années durant lesquelles il pourrait « *l'ARI [devait] rester une association à taille humaine !* ». Désormais, le principe du « *Small is beautiful* », censé garantir une proximité doit-il être rediscuté ? Ne fait-il pas cou-

Repères

Nombre d'Equivalents Temps Plein (ETP)



291

Salariés

(210 femmes et 81 hommes)

POUR SUIVRE
NOTRE OUVERTURE EN
ÉLARGISSANT NOTRE OBJET
ASSOCIATIF



rir un risque à l'association en termes de force de frappe à l'échelle du territoire départemental ?

AS AIS en 2012 puis, en 2019, l'ITEP Plein Air d'Andernos et le service expérimental du Relais de Gardonne sont, successivement, venus enrichir l'ensemble associatif. Après les personnes anciennement à la rue et porteuses de troubles de santé mentale sévères, l'objet initial de l'association s'est finalement étendu aux Troubles du Neuro-Développement, après la brèche ouverte par les Troubles du Spectre de l'Autisme. Ouvrir l'association, c'est aussi renforcer sa plus-value sociale !

Depuis février 2020, un rapprochement s'était initié avec le Club de Prévention Spécialisée de Bègles, géré par l'APSB. Suite à la rencontre avec son Conseil d'Administration en octobre dernier, l'autorisation dont il bénéficie ne sera finalement pas transférée à l'ARI. Il s'en trouvera pour se réjouir qu'elle ne se soit pas éloignée de son « *cœur de cible* » ; à l'inverse, d'autres membres de l'association regretteront les ressources qu'aurait offertes une plus grande proximité avec des professionnels qui, comme nombre de ceux de l'ARI, réalisent un travail de proximité avec des jeunes dont la marginalisation et l'isolement social font craindre les ruptures de parcours souvent préjudiciables.

“ Ouvrir l'association, c'est renforcer sa plus-value sociale ! ”



Quelle suite donner aux prochaines sollicitations ? Sans grossir le trait, le dilemme se pose en des termes clairs : se camper sur un objet associatif cloisonné et risquer de se voir happés, un jour, par les colosses du secteur / grossir en investissant d'autres terrains nous permettant de nous mesurer à eux, toujours au bénéfice des personnes accompagnées ? ■

FONCTIONNEMENT ASSOCIATIF : LA NÉGOCIATION, UN APPRENTISSAGE CULTUREL FÉDÉRANT AUTOUR DU PROJET

Pour que la démocratie soit davantage qu'une valeur inscrite au frontispice d'un projet associatif désincarné, il est essentiel de la faire vivre, dans les plus petits interstices du quotidien.

La négociation continue en est vraisemblablement l'instrument le plus abouti, et, à l'ARI, elle est en usage dans de nombreux espaces. Il n'en est pas un où les finalités, notamment sociales, que l'association se donne ne sont pas discutées, croisées, débattues : des rencontres mensuelles entre membres du Bureau aux Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) avec les représentants syndicaux, des Conseils de Direction aux réunions du Comité Social et Economique (CSE), des séances Lois Auroux aux discussions avec les associations d'usagers ou de leurs représentants, l'idée d'une gouvernance coopérative, issue de ces négociations continues, s'impose partout !

Si l'exercice consistant à s'assurer de la visibilité de toutes les parties prenantes

et de la prise en compte de leurs intérêts, collectifs ou particuliers, n'est pas toujours des plus aisés, il demeure un impératif dont il est exclu de s'affranchir. L'apparition de nouveaux acteurs est perçue comme une chance : celle de rééquilibrer la gouvernance associative et d'y partager savoirs et pouvoirs, toujours en faveur des personnes accompagnées.



Au cours de l'année 2020, dans le cadre d'échanges réguliers et soutenus avec les représentants des salariés, trois dispositions, partiellement liées à la situation sanitaire, ont illustré la codétermination que l'association s'attache à promouvoir.

Outre la campagne antigrippale (achat des doses et vaccination gratuite sur le lieu de travail grâce à l'intervention de médecins généralistes salariés par l'association), l'accord d'entreprise instaurant la prise en charge financière, par l'employeur et pour cinq ans, de la cotisation-socle du régime complémentaire de frais de santé collectif et obligatoire, participe de l'amélioration de l'accès de tous les salariés à cette garantie.

Conjointement à cet accord visant à limiter l'impact du désengagement croissant du régime obligatoire de la sécurité sociale sur le recours aux soins des professionnels de l'ARI, les modalités de versement de la « Prime COVID » ont également suscité des débats. Venant reconnaître le maintien de l'engagement des professionnels auprès des usagers et les accompagnements innovants dont ils ont été à l'origine en cette période de pandémie, fallait-il qu'elle soit allouée uniformément ou sous conditions ?

En matière d'étendue du financement de la cotisation-socle comme de critères d'attribution de la « Prime COVID », l'égalité l'a souvent disputé à l'équité, à l'occasion d'échanges témoignant de la modernisation de nos relations sociales : les salariés bénéficiant de rémunérations médianes peuvent-ils légitimement, eux aussi, profiter de ces avancées

sociales ? Ces dernières doivent-elles être exclusivement réservées aux professionnels dont les salaires sont les plus modestes, ou faut-il parvenir à une modulation entre ces deux visions ? Et selon quels seuils ? Par ailleurs, comment le financement attribué par les autorités au titre de la « Prime COVID » peut-il être réparti ? Doit-il être alloué de manière indifférenciée à tous les établissements et services de l'association ? Ou son montant doit-il être modulé en fonction de leurs caractéristiques réglementaires ? Dès lors que l'implication de tous les salariés durant cette période a été établie, il a été convenu d'attribuer cette prime selon les mêmes règles. On le voit, c'est bien la question de l'universalité de la politique sociale de l'ARI qui se voit posée et, au-delà, celle des termes de son contrat associatif. Et c'est bien parce que les principes présidant à ces « oppositions » sont également légitimes qu'il faut les discuter collégialement et, ainsi, renforcer le pouvoir fédérateur de notre projet commun ! ■

Repères

3

Conseils d'Administration
dont 2 en visioconférence

2

Assemblées Générales
en visioconférence

10

Réunions de Bureau

11

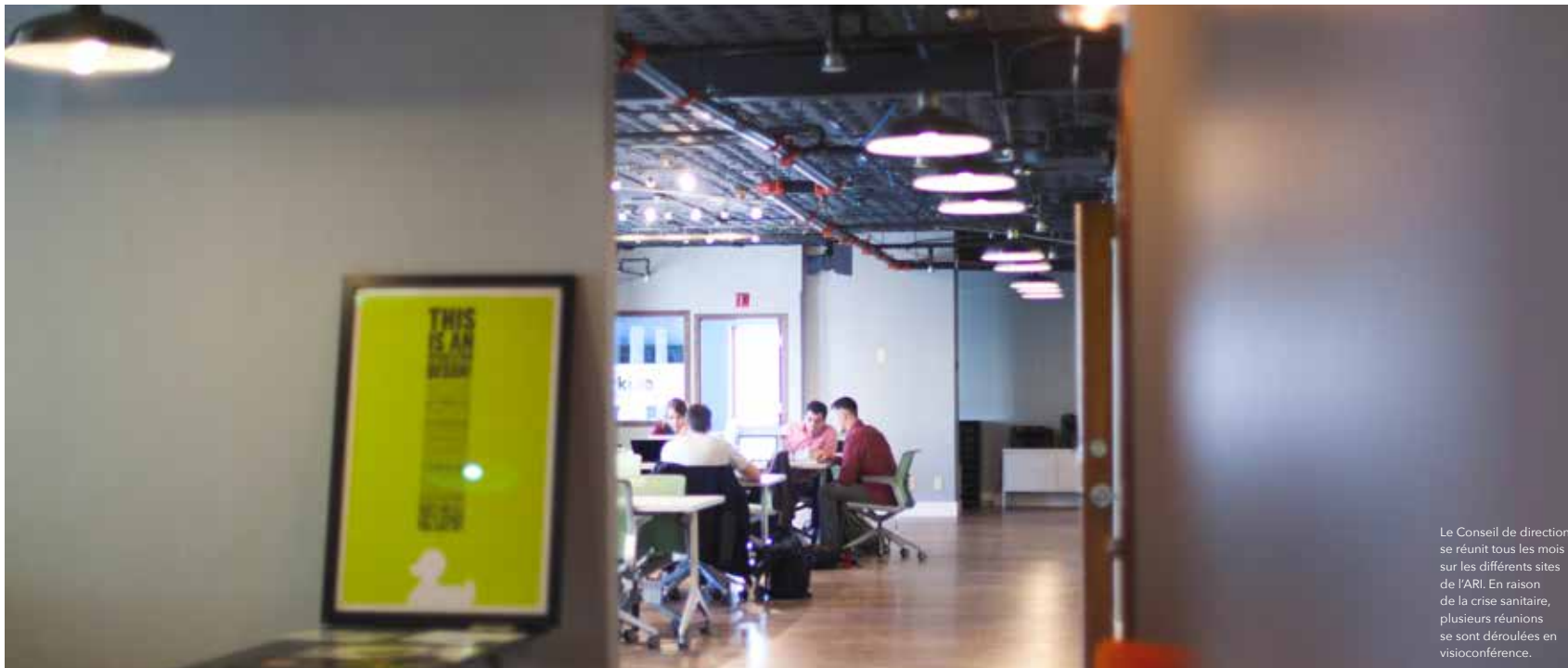
Conseils de direction

954

heures de CSE

“ c’est bien la question de l’universalité de la politique sociale de l’ARI qui se voit posée...”





Le Conseil de direction se réunit tous les mois sur les différents sites de l'ARI. En raison de la crise sanitaire, plusieurs réunions se sont déroulées en visioconférence.

CONSEILS DE DIRECTION : UN LIEU D'ÉLABORATION ET DE RENFORCEMENT DE LA CULTURE ASSOCIATIVE

Comme le projet associatif s'enrichit en continu de l'arrivée de nouveaux partenaires (usagers, représentants d'usagers, médiateurs de santé pairs, gemmeurs, etc.), la culture associative profite de toutes les manières alternatives d'envisager les accompagnements, leur conception, leur suivi, leur évaluation et leur adaptation systématique aux évolutions qu'ont à connaître les personnes. Ces alternatives peuvent être à l'œuvre dans d'autres associations, valorisées

par les pouvoirs publics ou émaner de collègues ayant récemment intégré l'ARI. Le Conseil de Direction, animé par la direction générale, est l'instance charnière au sein de laquelle, après examen collégial, les changements s'incorporent et se potentialisent. Ils sont principalement insufflés et mis en débat par la direction générale et se concrétisent, sur le terrain, avec l'aide des fonctions-support, c'est-à-dire par l'intervention des conseillers techniques et chargée de mission.



Toutefois, on aurait tort de penser qu'ils s'y limitent. Leur plus-value sociale validée, ces autres manières de « faire avec » ou de considérer l'usager et son parcours se diffusent auprès des équipes grâce aux cadres dirigeants. Et c'est ainsi que l'on assiste à un nombre croissant d'immersions de professionnels dans d'autres services ARI, au sein d'Equipes Mobiles Ressources, permettant une collaboration directe avec le secteur de la pédopsychiatrie, de l'Education Nationale, de l'Aide Sociale à l'Enfance, de la Protection Judiciaire de la Jeunesse, etc. Les formations communes, conçues par les participants au Conseil de Direction, renforcent également cette appartenance associative, tout en laissant aux représentants de chacune de ses entités la possibilité de conserver et d'exprimer les spécificités auxquelles ils tiennent. Car communauté d'idées n'a jamais signifié uniformité de leur mise en œuvre ! Cette année, et contre toute attente, la COVID-19 a renforcé les mutualisations et solidarités existant avant elle entre les composantes associatives : dès les premiers signes de la pandémie, les encadrements ont travaillé de conserve avec la direction générale et les conseillers techniques à l'instauration d'organisations efficaces garantissant le maintien de liens étroits avec les usagers, et particulièrement les plus fragiles.

Durant les vacances d'été, les DITEP associatifs sont allés au-delà de la seule continuité de service attendue par leur tutelle en inaugurant une solution de répit inédite pour les jeunes et leurs familles : l'Escalier estival. Au sein du DITEP Plein Air d'Andernos-les-Bains, sur indication des équipes interdisci-

plinaires ou en « urgence » (pour répondre à une situation familiale ou institutionnelle tendue), un groupe de professionnels volontaires (cadre, coordinateur, personnel éducatif, psychologue) accueillait et encadrait, pour un à cinq jours, les jeunes pour lesquels cette pause estivale et les activités balnéaires proposées devaient permettre une rupture avec un quotidien solitaire et souvent désœuvré. Envisagée de longue date par l'association mais jamais concrétisée jusqu'alors, cette initiative a fait l'objet d'une évaluation très positive de la part de ses jeunes bénéficiaires et des professionnels qui l'ont animée. Si quelques aménagements, à la marge, devront encore y être appor-

“ contre toute attente, la COVID-19 a renforcé les mutualisations et solidarités existant avant elle entre les composantes associatives...”

R
e
p
è
r
e
s

4 018

heures de formation

159

professionnels ont suivi
une action de formation

1 776

heures de formations
diplômantes ou certifiantes

14

formations intra-associatives

tés, sa mise en place, même précipitée par la pandémie et le besoin de répit qu'avait renforcé le confinement, s'est avérée répondre à un réel besoin et sera reconduite à minima chaque été.

Quand bien même il fédère des professionnels porteurs de logiques d'action différentes, constituant, pour faire image, une galaxie de pensées, le Conseil de Direction, sur la base de lignes-force, parvient à fonder un consensus garant de l'identité et de la culture associatives, de leur respect et de leur partage. ■

Le projet associatif se réalise au quotidien par l'envie des acteurs ; il se mène avec des outils de collaboration. Les enjeux sont clairs : l'e-administration à l'horizon 2022 ; une activité plus mobile ; la sécurité et la protection des données au cœur du débat ; la continuité des projets en temps de crise sanitaire, etc. Pour y répondre, nous avons lancé, en 2020, une dynamique de mise à niveau dans trois secteurs clefs de notre système d'information : le service mail, la session virtualisée et le dossier numérisé de l'utilisateur.

Nous avons débuté l'année par la refonte du pilier de notre communication : la messagerie professionnelle. Élément central sur lequel s'articulent tous les autres, le service mail s'est doté de nouveaux applicatifs pour la collaboration qui très vite, face à un premier confinement, furent indispensables pour œuvrer à la continuité de notre activité. La chaîne d'applications concourt à

soutenir les synergies coopératives et à faciliter les communications qu'elles soient écrites, vocales ou en visioconférence.

Parallèlement, nous avons mené une migration de l'environnement de travail numérique vers une solution d'hébergement de dernière génération répondant aux attentes en matière de sécurité et de protection des données. Cet espace de travail permet à chaque utilisateur de bénéficier d'applications à jour, de faciliter l'échange sécurisé de documents, d'accéder à son environnement quel que soit son lieu d'exercice.

Le dossier numérisé est au cœur de notre attention depuis plusieurs années. Propriétaire du code informatique, nous avons enrichi, en collaboration étroite avec les développeurs, soutenus par l'ARS, son périmètre d'intervention. D'abord axée sur les DITEP, aujourd'hui, grâce à de nombreuses adaptations successives, sa structure polymorphe per-

Repères

340

messageries professionnelles.

286

accès au dossier numérisé.

187

environnements de travail virtualisés.

6

partenaires numériques :
ElG, Scriba, Adista, Primobox,
Microsoft, Yooz.

15

sites mis en réseau.

LE DÉVELOPPEMENT DE SYSTÈMES D'INFORMATION COOPÉRATIFS, OU COMMENT ENRICHIR LES ÉCHANGES ENTRE PARTIES PRENANTES

met aux services Intervalle, Handamos! et prochainement ARI Insertion d'en faire un outil central de leur activité en matière de stockage sécurisé, de transmission et de suivi. En outre, placées au centre de nos dispositifs, les personnes accompagnées bénéficient désormais d'un espace dédié d'informations et de ressources sur leur accompagnement, accessible depuis la rentrée 2020, via un portail Web.

Un accent fût porté cette année sur la sécurité du système d'information. En premier lieu, les accès aux services ont été renforcés par la mise en place d'une double authentification et le développement d'une politique robuste en matière de gestion de mot de passe. Sensibilisations, informations, formations accompagnent celle-ci car, en matière de sécurité, nous avons conscience que notre expérience commune est indispensable pour protéger l'autre.

Le développement de moyens de communications en interne, avec les bénéficiaires, entre les collaborateurs et dans l'espace public a fait l'objet d'une attention. Une bibliothèque partagée regroupant des documents internes à la vie associative est à disposition désormais de l'ensemble des acteurs. Un service de mailing peut s'activer rapidement pour répondre aux besoins d'information, de partage des richesses, ou simplement convoquer aux instances statutaires.

La dématérialisation est un enjeu pour notre secteur et l'ARI se montre proactive dans plusieurs domaines. Dès janvier 2020, les salariés ont bénéficié d'un espace dédié dans lequel est téléver-



sé chaque mois le bulletin de salaire dématérialisé. Les contrats de travail sont aujourd'hui signés électroniquement. L'enregistrement des factures est numérique et incrémente au fil de l'eau notre comptabilité. Enfin, sur le dernier trimestre, nous avons collaboré avec notre partenaire EIG, pour tester le portail salarié permettant à chaque personne de l'ARI de renseigner ses informations en matière de récupération et de congés. Ces domaines de dématérialisation ont pour objectif de décharger les professionnels administratifs des tâches répétitives tout en favorisant la transmission et l'actualisation des informations. Ils s'inscrivent, en outre, dans une démarche écologique.

En constante évolution, le système d'information est un outil au service de notre activité que nous adaptons pour répondre aux nouveaux besoins et aux enjeux de demain. ■



“ La dématérialisation est un enjeu pour notre secteur et l'ARI se montre proactive...”

Depuis le début du second semestre 2020, le quotidien associatif a été sensiblement rythmé par la réalisation des travaux préparatoires à la signature du deuxième Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) médico-social : bilan du précédent Contrat 2015-2020, détermination des objectifs stratégiques et opérationnels associatifs pour les cinq ans à venir, renseignement du dossier de renouvellement des frais de siège... et fourniture des différents diagnostics à cinq ans (projets, qualité, financiers, en matière de ressources humaines, de système d'information, de suivi du bâti) qui serviront de base de discussion lors des échanges préalables entre cosignataires.

Ce deuxième Contrat médico-social présente deux particularités : en premier lieu, il est tripartite. Suite à l'introduction du SAMSAH Intervalle dans l'éventail des établissements et services médico-sociaux ARI placés sous CPOM, le Conseil Départemental de la Gironde est, avec la traditionnelle Agence Régionale de Santé (ARS) Nouvelle-Aquitaine, notre nouvel interlocuteur. En second lieu, le CPOM 2021-2025 est régional puisque, avec « Le Relais » de Gardonne, et son passage attendu en SESSAD TSA, nous ne négocions plus avec la seule Délégation Départementale de la Gironde, mais également avec celle de la Dordogne.

Si ces deux nouveautés n'ont que peu d'impact sur l'avancée des travaux pré-

paratoires, il en va différemment de la pandémie dont la gestion mobilise nos interlocuteurs et relègue à un second plan la signature du contrat et les étapes qui y préparent. Ainsi, alors que nous espérons une entrée dans le deuxième CPOM qui serait concomitante de celle dans la nouvelle année, devons-nous, dans le meilleur des cas, tabler sur un report nous entraînant au deuxième trimestre 2021.

Dans l'absolu, ce renvoi n'aurait pas d'incidences sur la bonne marche des établissements et services médico-sociaux et sur la poursuite des projets de l'association, ceux-ci étant engagés à moyens constants. Il n'y aurait guère que pour « Le Relais », au regard du rebasage que sa nouvelle autorisation nécessiterait, que ce délai s'avèrerait préjudiciable.



Photographies
réalisées dans
le cadre d'un
atelier du GEM
Grain de Café en
partenariat avec
Le Labo Photo

PROJET ASSOCIATIF ET CPOM D'INCRÉMENTATION DE RÉPONSE



L'impact d'un report de la signature du CPOM serait, en termes d'acquisition d'un terrain et de lancement de la construction de la nouvelle infrastructure, relativement indolore puisque, là aussi, ces acquisitions seront en grande partie financées par les excédents réalisés par les autres ESMS associatifs.

Ces travaux pré-CPOM, s'ils sont chronophages, restent toutefois très intéressants à plus d'un titre.

Tout d'abord, ils permettent un retour sur les engagements pris et leur degré d'atteinte à l'issue des cinq ans durant lesquels courait le précédent Contrat. Sur cette question, le bilan quinquennal produit pour la Délégation Départementale de l'ARS N-A met clairement en évidence un respect poussé des termes du Contrat, alors principalement diri-

“ le bilan quinquennal produit pour la Délégation Départementale de l'ARS N-A met clairement en évidence un respect poussé des termes du Contrat...”

gés vers l'inclusion sociale des jeunes accompagnés. Les Rapports d'Activité annuels successifs rendaient d'ailleurs compte de l'obtention de ces résultats concrets sur toutes ses dimensions.

Ensuite, la détermination de nouveaux objectifs engage à s'inscrire dans une continuité et, en partant des réussites obtenues, à tenter d'élargir la gamme des actions dont la finalité est le bien-être des usagers. Ce deuxième Contrat aura comme maître-mot la question de la prévention et de ses différents niveaux : 10 fiches-action opérationnalisent les engagements associatifs en la matière. Si nous mentionnons supra un processus d'incrémentation, c'est qu'en réalisant ces travaux préalables, nous avons à cœur de placer nos objectifs dans une dynamique vertueuse s'inscrivant en continuité de celle amorcée en 2015. Aucune rupture n'intervient entre un CPOM et l'autre ; leurs termes se répondent dialectiquement et les clauses fixées au second découlent des enseignements issus du premier.

Enfin, les travaux préalables confirment l'utilité de l'engagement en CPOM du point de vue de l'association gestionnaire. Les réaliser permet de questionner tous les domaines de la gouvernance et de la dirigeance associatives. Ce faisant, ils réactivent et revivifient les projets et donnent un nouveau souffle à ceux qui, au quotidien, sont chargés de les mettre en œuvre. ■

S : UNE DYNAMIQUE VERTUEUSE S AUX BESOINS DES PERSONNES.

PRATIQUES PROFESSIONNELLES : LES METTRE EN RÉFLEXION ; ANTICIPER LES DEMANDES SOCIALES, LES RECOMMANDATIONS ET LE TYPE DE COMPÉTENCES À MOBILISER.

La prévention, posée comme notion-boussole du CPOM ARI 2021-2025, recouvre plusieurs registres d'application.

En tout premier lieu, bien entendu, celui des accompagnements prodigués aux usagers et, dans certains cas, à leurs familles. A ce titre, l'engagement de professionnels des établissements et services associatifs au sein d'Equipes Mobiles pédopsychiatriques, au cœur de la Plateforme de Coordination et d'Orientation (PCO) en direction d'enfants de moins de sept ans pour lesquels il existe une suspicion de Troubles du Neuro-Développement (TND) ou même du dispositif « l'Embellie », porté par le DITEP Saint-Denis, participe de cette mesure. Il s'agit par tous moyens d'éviter que les difficultés qu'ont à connaître les jeunes ne se déclarent, ne s'amplifient voire ne s'enkystent, selon la phase de déclaration des troubles dans laquelle ils se trouvent.

Le deuxième registre sur lequel se déploie la notion de prévention est celui émanant du constat d'une inégalité géographique d'accès aux ressources médico-sociales. C'est à sa réduction qu'ambitionne de répondre la proposition de création d'une Equipe Mobile Ressources (EMR) Handicap psychique portée par le SAMSAH Intervalle. Le territoire de déploiement du Sud Gironde a été retenu en raison de la faiblesse des opportunités offertes aux personnes, comme aux professionnels des services à domicile qui les secondent au quotidien. Ici, l'idée de prévention implique, grâce à l'appui des professionnels experts de l'EMR, d'armer ces intervenants pour différer, voire éviter, une hospitalisation ou un départ des usagers de leur domicile.

Pour que des résultats probants et durables soient obtenus grâce à ces actions préventives, encore faut-il que les professionnels de l'association soient

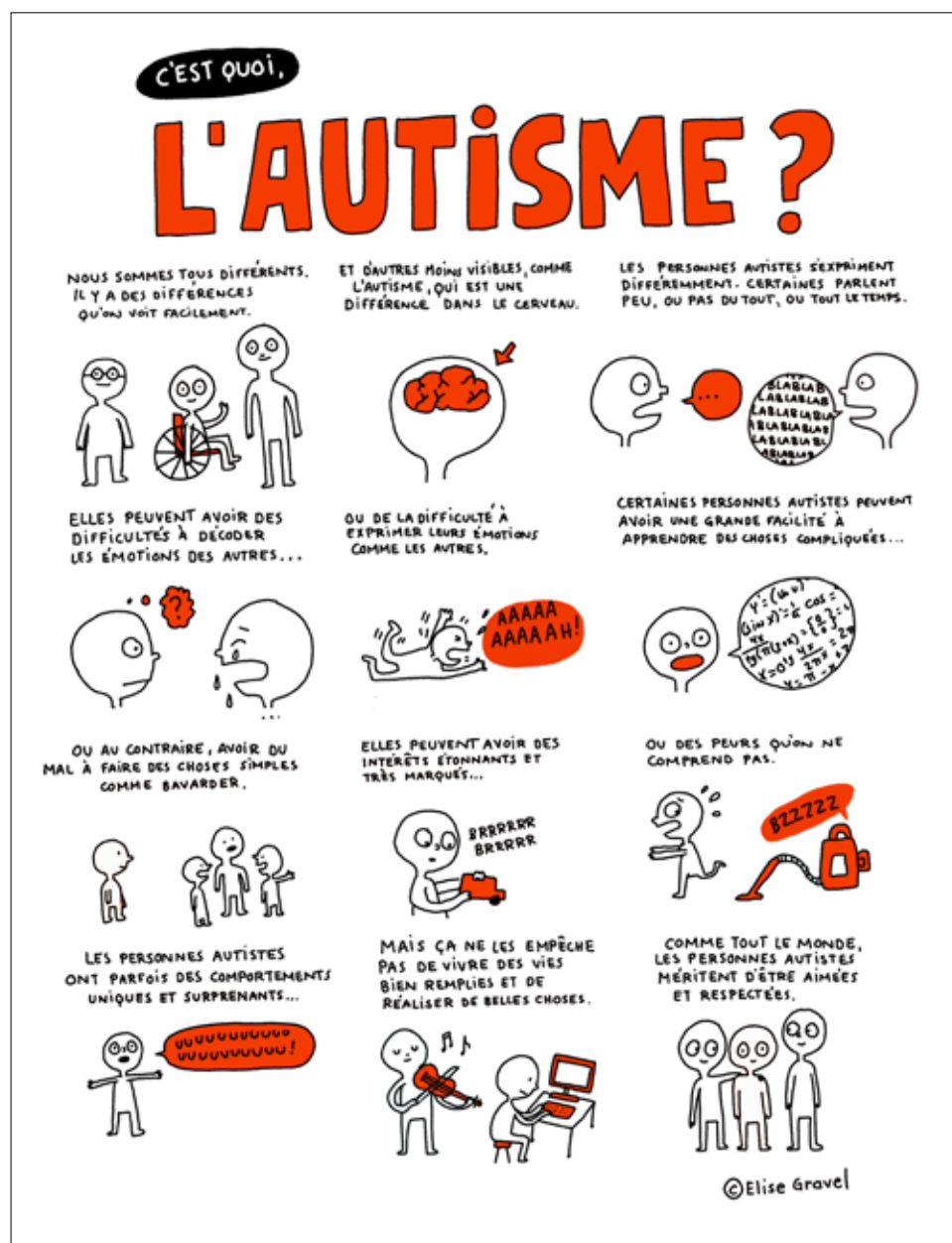
Repères



L'évolution des pratiques professionnelles en exemples : une séance de médiation animale à l'Oiseau Lyre, la certification Handéo et l'intervention des familles dans la formation.

Qu'il soit question d'autisme, de recours aux diagnostics et évaluations fonctionnelles, de développement adaptatif, de réadaptation psycho-sociale, de représentation d'un usager libre de prendre toutes les décisions qui le concernent et, partant, d'orienter son accompagnement, à l'ARI comme ailleurs, les positions des acteurs associatifs ne sont pas unanimes. Si les échanges restent à fleurets mouchetés, tout l'art de la di-

rigueur associative consiste à mêler méthode de la concertation et nécessité de rappeler et maintenir le cap pour éviter tout décrochage vis-à-vis des objectifs soutenant les politiques publiques. ■



Elise Gravel, auteure Canadienne, réalise des illustrations déconstruisant les représentations. Elle nous a autorisés à publier cette bande dessinée dans ce rapport moral et de gestion.

Focus sur l'activité

ARI INSERTION

Cellule de soutien psychologique

Dédiée à ses bénéficiaires, l'idée était de répondre de manière adaptée et soutenante aux effets dommageables de l'épidémie et de la mise en quarantaine : mettre en place un dispositif de soutien psychologique en complément des autres déjà existants en proposant un accompagnement téléphonique à l'ensemble des bénéficiaires.

Le service ARI Insertion a été sollicité pour assurer cette prestation sur les départements du 33, 40, 47 et 64, tandis que le groupe FEL a couvert la partie nord-est de la Nouvelle Aquitaine (mandatant notre équipe de la Dordogne, ainsi que celle des Papillons Blancs pour assurer les permanences), et notre homologue a pris en charge les demandes des départements nord-ouest de la région. Cette prestation exceptionnelle, prévue pour une durée de 8 semaines s'adressait à toute personne en situation de handicap (demandeurs d'emploi, salariés, stagiaires de la formation, proches et aidants et qui ne sont pas nécessairement accompagnés par un opérateur du SPE, du SST...) et ce, quelle qu'en soit sa nature – en dehors de ceux porteurs de handicap auditif pour lesquels nous ne disposons pas des appareillages pour accompagner. Dès le début du confinement, l'activité du service s'est réorganisée et s'est adaptée au fil de l'eau afin d'assurer la continuité des accompagnements : le soutien téléphonique ou en visio a rapidement été proposé à nos usagers. Entre les entretiens à visée d'évaluation, d'élaboration de projet et ceux nécessitant d'apporter le soutien attendu, les emplois du temps de chacun laissaient peu de place à d'autres interventions. Nos anticipations ouvraient sur des perspectives et leurs contraires, il était dif-



ficile d'avoir une idée de la volumétrie des appels et nous avons prévu le renfort de la direction en cas de débordement. Initialement, les plannings ont été élaborés au regard de la file active de chacun et des demandes en attente d'être traitées dans le cadre du dispositif PAS.

Du lundi au vendredi (sauf jours fériés et week-end), dès le 4 mai 2020, les permanences téléphoniques ont été assurées sur chaque département du sud de la Nouvelle Aquitaine et ce, pour une durée de 8 semaines. Les appels (leur objet, durée...) étaient renseignés sur un tableau de bord que nous transmettions chaque semaine aux chargés de mission de l'AGEFIPH (des trois zones de la région) en vue de faire le point hebdomadaire sur la cellule de soutien psychologique. Si les sollicitations ont été faibles dans le cadre de ce dispositif, elles ont été plus nombreuses dans le cadre du dispositif des PAS, nécessitant une réflexion autour d'accompagnements en cours de confinement et d'échanges avec les prescripteurs lorsque ces derniers étaient confrontés à la souffrance de leurs usagers et ne savaient comment les accompagner. Nous avons émis l'hypothèse qu'au milieu de cette constellation de cellules d'écoute d'urgence, le service ARI Insertion est bien repéré en tant que prestataire spécialisé et pour son expertise de l'accompagnement du handicap psychique. ■

Rétablissement, changer de statut pour s'éprouver citoyen.

L'arrivée au mois de mai 2020 d'une infirmière du Centre Hospitalier Charles Perrens et celle prochaine d'un éducateur du CEID (février 2021) témoigne de la volonté des acteurs à l'initiative de l'EMILE de construire des réponses à partir des compétences existantes au sein du territoire en dépassant les cloisonnements historiques des secteurs sociaux, médico-sociaux et sanitaire.

« Infirmière au CHCP depuis 2009, j'avais pu appréhender cette approche au sein de l'EPIC (Equipe psychiatrique d'intervention et de crise) notamment dans le lien avec les services sociaux. La différence significative avec l'Equipe Mobile Incluve Logement Emploi (EMILE) réside dans l'inclusion des acteurs au sein d'une même équipe, et non d'un partenariat, facilitant une vision décloisonnée et une approche commune en faveur de la cohérence de l'accompagnement.



Mon arrivée au sein de l'EMILE a été pour moi pleine de surprises et d'étonnements. Dès mon arrivée j'ai pu immédiatement mesurer l'importance de construire un accompagnement à partir de la personne elle-même, de là où elle en est et non à partir de l'organisation institutionnelle. Point très rassurant dans ma vision de nos métiers d'accompagnants. Il s'agit là, en effet, de sortir la personne de son rôle de malade. J'ai également trouvé très intéressant de constater à quel point il est laissé la possibilité à la personne de décider, de lui laisser le choix ; et j'ai très vite pu observer que cette participation active est essentielle car la replace dans un rôle de citoyen. Je me suis tout de même

questionnée (et me questionne encore) sur la possibilité qu'a la personne en crise psychique pour réaliser des choix éclairés, n'y a-t-il pas un risque d'interprétation erronée de sa situation à ce moment-là ? Et comment pouvons-nous accompagner cela ?

Je me familiarise et m'approprie peu à peu, en tant que professionnelle, cette notion qu'est le rétablissement ... Une chose est sûre, c'est que la prise en compte des besoins de la personne à la fois sur le plan de sa santé, de sa réinsertion, de son accompagnement social devient possible grâce au partage des compétences de chaque professionnel. » ■

UN CHEZ-SOI D'ABORD

Médiateur de santé pair, un nouveau métier, de nouveaux collègues.

Philippe a rejoint l'équipe depuis un peu plus d'un an, Christophe l'été passé. Une équipe doit-elle se préparer à travailler avec des MSP ? Si cela signifie être prêt à la remise en question, nous avons de l'entraînement et de l'appétence... Pour autant, intégrer ce nouveau métier dans une équipe ne va pas sans frottement et pose, par exemple, la question d'un rôle propre aux MSP dans l'organisation où nous sommes « multitâches ». Il faut aussi prendre en compte du temps nécessaire à la création d'une culture commune. Ici, l'enjeu n'est pas l'acculturation des MSP (et son risque de perte d'identité). Il ne s'agit pas non plus de se caler uniquement sur le savoir expérientiel pour fonder nos actions, mais bel et bien de créer, parfois dans la tension, un nouveau socle commun....

Nous pouvons témoigner des évolutions de nos pratiques en lien, peut-être, avec ces nouveaux regards. Ainsi, l'arrivée des MSP est venue nourrir notre définition d'un accompagnement « orienté Rétablissement », questionner la place des spécificités dans la multi référence, et donc les binômes, et, plus largement, mettre en lumière le fait qu'il n'est pas si évident d'avoir comme mission première le partage d'une expérience intime. Nous affirmons aujourd'hui que partager authentiquement un vécu personnel avec une visée de soutien est un levier, une compétence que chaque membre de l'équipe peut développer.



Les échanges semblent plus naturels et se font avec une proximité suscitée par nos collègues et tout à fait accueillie par les locataires. Les réponses qu'ils peuvent apporter sont concrètes et, partant d'un vécu authentique, sont, de fait, réalistes.

L'équipe se sent enrichie de la présence de ces deux nouveaux professionnels, et fière aussi d'expérimenter l'intégration de MSP au sein du dispositif ; cela reste aujourd'hui une expérience novatrice. Au cœur du rôle du MSP, la médiation, donc, qui permet la possibilité d'un décalage de son propre point de vue, tant pour les locataires que pour chaque membre de l'équipe : une mission ambitieuse ! ■

MILLEFLEURS

Poursuite de l'accueil en période de confinement : un défi source de créativité et de solidarité

« Le lien avec autrui ne se noue que comme responsabilité, que celle-ci d'ailleurs, soit acceptée ou refusée, que l'on sache ou non comment l'assumer, que l'on puisse ou non faire quelque chose de concret pour autrui » E. LEVINAS in Ethique et infini.

Du 13 mars au 10 mai 2020, la France a subi son premier confinement. Il s'agissait, pour nous, de trouver un juste équilibre entre le respect des consignes sanitaires dictées par les autorités de santé et la poursuite de nos missions.



Une situation anxiogène...

Nous-nous en souvenons tous, beaucoup d'incertitudes planaient quant à comment endiguer la pandémie. Pour autant, une certitude demeurait : nombre de jeunes accompagnés par le DITEP nécessiteraient un soutien maintenu, voire accru. Plus que jamais, il aura fallu faire preuve de réactivité et d'agilité pour faire coexister les instructions de protection sanitaire et la poursuite d'un réel étayage, tant en direction des usagers que de leurs familles.

Une réponse adaptée et modulable...

Ainsi, au lendemain de l'annonce du confinement par le Président de la République, avons-

nous mis en place une astreinte téléphonique 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24. Les recommandations sanitaires nécessitant la fermeture des internats, nous avons redéployé nos moyens humains en proposant, avec l'accord des familles et en fonction des besoins identifiés, diverses formes de maintien du suivi : présentiel en individuel ou tout petit groupe (nous servant de nos différents lieux d'accueil) et/ou visites à domicile, et/ou visioconférences (notamment pour la scolarité et les thérapies ne pouvant se faire en présentiel par refus des familles), et/ou entretiens téléphoniques. Un point collectif journalier a été effectué par l'ensemble des professionnels afin d'échanger sur ces suivis et organiser, au jour le jour, selon les nouveaux besoins repérés, la poursuite de notre soutien. Afin de maintenir de l'accueil en présentiel, nous avons sollicité, auprès de Mme l'Inspectrice de l'ARS, une dérogation qui nous fût accordée. Par ailleurs, fût assurée une continuité de service durant la période de fermeture initialement prévue pour les vacances de printemps.

Un élan de solidarité...

En parallèle, conscients que des collègues du secteur social seraient en difficultés pour l'accueil des mineurs placés, nous leur avons ouvert nos infrastructures en fin d'après-midi et le week-end. Trois établissements et un service se sont saisis de cette opportunité, représentant 42 séquences d'accueil sur cette période. Aujourd'hui, une structure continue d'utiliser le site de Millefleurs, le dimanche matin, afin d'offrir à leur public un espace diversifié.

Si cette période nous a permis d'expérimenter d'autres approches, peut-elle être, pour autant, dupliquée dans un contexte classique ? A vrai dire, il faut probablement se méfier d'une lecture trop rapide. La relation ne peut s'affranchir d'espaces collectifs, gages de socialisation, de moments partagés... Alors que les interactions sociales sont encore grandement réduites, nous mesurons aujourd'hui, parfois de façon douloureuse, toute l'importance du lien direct à l'autre. ■

INTERVALLE

La prise en charge par une ergothérapeute : une nouvelle possibilité d'accompagnement pour les personnes en situation de handicap psychique accompagnées par le SAMSAH Intervalle Bordeaux et Intervalle Libourne.

Forts de l'expérience d'Intervalle Asperger et des travaux partagés par ses ergothérapeutes (sensoriel, motivation, sommeil, planification, aménagement...), l'idée de pouvoir intégrer cette nouvelle compétence à celles déjà présentes, est apparue comme une réponse complémentaire très pertinente aux demandes et besoins des personnes accueillies. Dans le domaine de l'accompagnement de personnes en situation de handicap psychique, l'ergothérapie permet d'évaluer les retentissements fonctionnels du handicap sur les investissements professionnels, scolaires, relationnels et de vie quotidienne. Elle s'appuie sur le lien qui existe entre l'activité humaine et la santé, son regard est dirigé vers l'objectif d'une qualité de vie la plus satisfaisante possible aux yeux de la personne elle-même. Les éléments cliniques et environnementaux sont évalués en association avec la recherche essentielle des facteurs motivationnels et de la satisfaction obtenue ou souhaitée propre à chaque personne. La rédaction d'une nouvelle partie du projet de service a débuté pour intégrer ces nouvelles modalités d'accompagnements possibles par l'ergothérapeute.



INTERVALLE ASPERGER

La prévalence des troubles du sommeil varie selon le trouble et la population, mais il est particulièrement important dans la population présentant un trouble du spectre de l'autisme (insomnie avec une faible efficacité du sommeil, temps de sommeil court, latence d'endormissement élevée, réveils nocturnes fréquents, troubles du rythme veille/sommeil particulièrement importants). Ces troubles du sommeil ont un impact important sur la qualité de vie des usagers avec

un retentissement sur la réalisation des activités diurnes et de leurs projets. Cela peut affecter également l'entourage avec un risque d'épuisement ou d'affection psychologiques. Le sommeil est donc à considérer comme une activité à part entière et l'ergothérapie le prend en compte au même titre que le repos ou les activités de loisirs et de travail.

Accompagner un usager rencontrant une problématique autour du sommeil, demande de prendre en compte le fort impact émotionnel que risque de susciter l'évocation de la modification de certaines routines par exemple. Ce type de prise en charge doit très personnalisé que ce soit dans le processus d'évaluation, l'adaptation des outils, ou l'accompagnement. La plupart des usagers rencontrent des difficultés à percevoir leur sommeil, les états de somnolence et de fatigue. Les observations des professionnels et des proches de la personne au quotidien sont donc une source im-



La mise en place de bilans neuropsychologiques pour des personnes en situation de handicap psychique accompagnées par le SAMSAH Intervalle.

Le service travaille depuis sa création en collaboration avec le Centre de Références en Réhabilitation Psycho-sociale auquel il adresse des personnes accompagnées pour des bilans. En complément de ce type d'évaluations, nous avons eu besoin d'obtenir des informations spécifiques sur certains fonctionnements cognitifs repérés avec quelques personnes accompagnées au sein du service. Les professionnels d'Intervalle Bordeaux ont sollicité des neuropsychologues qui ont réalisé des bilans. Les informations recueillies ont été précieuses et ont permis d'ajuster les accompagnements proposés.

L'ouverture de la coordination médicale

En 2020, pour Intervalle Libourne, le choix a été fait d'élargir notre champ de recrutement d'une part du fait de la désertification médicale du Libournais mais également de la présence de très nombreuses comorbidités somatiques chez les personnes accompagnées sur ce territoire. Nous avons ainsi recruté un médecin généraliste coordinateur et nous percevons déjà la plus-value dans les accompagnements. ■

 Retrouvez le focus complet en ligne.

L'ajustement de l'offre du service des entités du SAMSAH aux besoins repérés chez les personnes accompagnées

portante d'informations. Pour certains usagers, une aide numérique a été mise en place pour faciliter la construction d'un agenda du sommeil. L'adhésion et la participation de l'usager dans le choix de l'outil et sa personnalisation sont des conditions pour la réalisation de l'agenda.

Ensuite dans le cadre de l'accompagnement une grande part du temps est consacrée à faire évoluer les représentations, développer une hygiène de sommeil, changer ou créer de routines (préparation au sommeil, endormissement, stratégie en cas de réveil, régulation de l'activité diurne/nocturne) et agir sur l'environnement (espace sommeil aménagement sensoriel).

A ce jour, un tiers des personnes accompagnées au sein d'Intervalle Asperger a intégré cet axe d'accompagnement à son projet personnalisé à raison soit d'une séance hebdomadaire ou tous les quinze jours, préférentiellement au domicile de l'utilisateur pour une meilleure prise en compte de l'environnement de sommeil. Les questions du sommeil, du rythme veille/sommeil et de la fatigue étant complexes, une sensibilisation de l'ensemble des professionnels a été réalisée par l'ergothérapeute spécialisée. ■

 Retrouvez le focus complet en ligne.

OISEAU LYRE

Projet d'établissement, crise sanitaire et partenariat, l'hôpital de jour ne cesse de se réinventer.



A crise sanitaire d'exception, méthode d'exception. La primauté du lien sur l'évincement.

L'équipe s'est ainsi ajustée quotidiennement à tenir un juste équilibre entre enjeux sanitaires et accompagnement des usagers, tout en prenant en compte les risques liés à l'épidémie de COVID-19, qu'il s'agisse du risque pour la santé physique des enfants, parents et professionnels et du risque de dégradation de l'état de santé psychique.

La réécriture du projet d'établissement, une mobilisation pluriprofessionnelle.

Ce document de référence sur lequel les professionnels s'appuient pour engager leur travail auprès des personnes accompagnées reflète également le travail engagé pour un lectorat plus large, les familles, les tutelles, les partenaires.

Une convention de partenariat qui soutient les familles durant les week-ends et les vacances scolaires.

Parce qu'être parent d'un enfant handicapé demande beaucoup d'énergie au quotidien, certains parents peuvent avoir tendance à oublier de prendre du temps pour eux et pour les autres enfants de la fratrie. ■

En temps de confinement

Objectifs

- Eviter les ruptures.
- Réduire le risque de dégradation de l'état de santé.
- Maintenir l'accompagnement éducatif.
- Soutenir les familles.

713 communications diversifiées

33 enfants concernés
(100% de l'effectif)

 Retrouvez le focus complet en ligne.

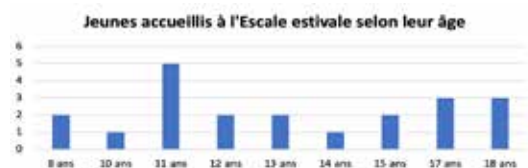
PLEIN AIR

L'escale estivale

En 2019, la fermeture des établissements médico-sociaux et l'absence d'accompagnements pour certains jeunes (notamment ceux accueillis par l'ASE) durant toute la période estivale, faisait déjà l'objet de réflexions de la part de l'ARS, mais aussi des DITEP de l'ARI. Déjà, les premiers échanges au niveau associatif permettaient d'envisager des propositions dans le cadre du futur CPOM 2021-2025.

L'impact psychologique et l'épuisement de nombreuses familles face à la crise sanitaire liée au COVID19 amenaient l'ARS à solliciter la mise en place de réponses innovantes pour permettre une continuité d'accompagnement durant les périodes habituelles de fermeture des ESMS.

Si, durant les vacances de printemps, une as-



treinte téléphonique avait permis de répondre aux urgences, pour la période d'été, l'ARI, sous la houlette de son Directeur Général, se dotait d'un nouveau dispositif : L'Escale Estivale.

L'Escale Estivale se veut une réponse : alternative durant la période estivale ; mutualisée car réunissant les professionnels des quatre DITEP de l'ARI ; et, modulable.



Le répit, c'est : permettre aux jeunes et/ou à leurs proches de bénéficier d'un temps de pause dans une période de tension ou de souffrance ; soutenir des parents qui, seuls sur une période prolongée, ne pourraient pas (ou difficilement) faire face aux troubles de leur enfant ; contribuer à ce que les périodes de vacances venant faire rupture avec le quotidien puissent offrir à chacun des moments paisibles aidant à préserver la santé et une qualité de vie familiale et sociale ;

 Retrouvez le focus complet en ligne.



La continuité suppose : d'activer une permanence téléphonique associative ; de fournir une intervention médico-sociale ponctuelle ou opter pour l'accueil dans le lieu ressource ; de proposer un espace d'écoute, d'échange.

L'accès à la citoyenneté suppose : de proposer une continuité éducative à travers la vie en petit collectif ; d'accéder aux loisirs et à la découverte de l'environnement.

Le développement des compétences : pour le jeune, au niveau relationnel ; pour des professionnels, proposer un temps de rencontre et d'échanges de pratiques. ■

SAINT-DENIS

Un accompagnement à la citoyenneté

Une société inclusive doit permettre à tous une participation citoyenne. Les jeunes accompagnés par le DITEP Saint Denis ont besoin de rampes d'accès pour atteindre un niveau de participation équivalent à leurs pairs. Ces rampes d'accès symboliques sont la culture, l'éducation à la citoyenneté, la sensibilisation à l'écologie et la maîtrise d'une mobilité...



Atelier d'Eco solidaire, le film.

<https://vimeo.com/507556492>

Code : 9628

Culture et citoyenneté.

«*Tout ce qui dégrade la culture raccourcit les chemins qui mènent à la servitude* » A. Camus.

Les enfants et adolescents accueillis au DITEP souffrent globalement d'une absence d'accès à la culture. Nous avons pour ambition de proposer aux personnes accompagnées un accès à la culture passant à la fois par l'éducation mais aussi la participation active à des actions culturelles. Ainsi, chaque année, il est proposé des sorties régulières au TNBA et dans les salles de la Métropole (Rocher de Palmer, Carré Colonnes, Opéra de Bordeaux, Pin Galant, Champ de foire) afin d'apporter une culture de «spectateur» aux jeunes que nous accompagnons. Il est proposé pour ces sorties une variété de spectacles ou de supports : arts visuels, danse, théâtre, cirque, concerts...

Ecocitoyenneté : le projet déco-Solidaire.

Le projet Déco-Solidaire réunit un groupe de jeunes encadrés par un enseignant et un éducateur en partenariat avec la Recyclerie de Bordeaux. Les jeunes redonnent vie à des objets usagés, voire des déchets. Ces ateliers se déroulent à la recyclerie de Bordeaux. Cette action se complète par un partenariat avec l'Association de Amis du Marais qui propose des opérations de nettoyage et de découverte de l'environnement.



Apprentissage de la démocratie et participation, le Conseil de Coopération.

Initiée au sein du pôle adolescents, cette action vise, dans un cadre hérité du courant des pédagogies institutionnelles, à accompagner les jeunes vers la participation citoyenne et l'apprentissage des principes de la démocratie.

Sécurité routière et accès à la mobilité autonome.

Les jeunes du DITEP, résidant majoritairement en zone rurale ou semi rurale sont tributaires pour leurs déplacements des transports en commun ou des moyens de déplacement de leurs parents. La mobilité autonome devient donc rapidement un enjeu pour les professionnels. ■

 Retrouvez le focus complet en ligne.

LE RELAIS

L'engagement du Relais dans le défi qualité autisme et l'amélioration de la prise en charge

Le Relais s'est engagé, à partir de 2017, dans le Défi Qualité Autisme afin de tendre vers une meilleure qualité de ses interventions auprès de personnes porteuses de TSA, et de s'inscrire dans une démarche dynamique d'amélioration continue, reposant sur les Recommandations de Bonne Pratique (RBP) de la HAS.

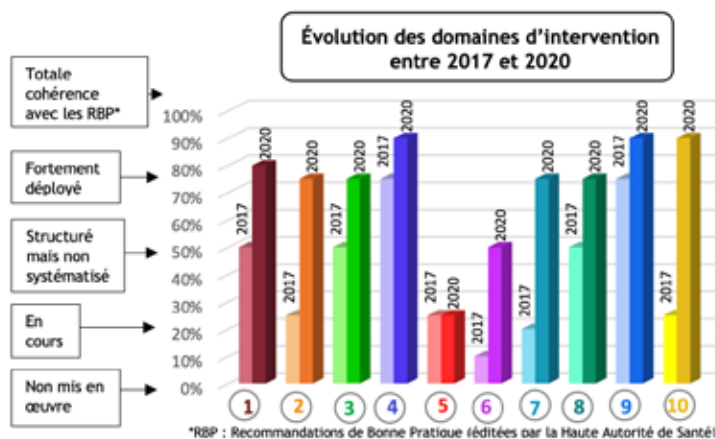
En confrontant, pendant plus de trois ans, nos pratiques et savoir-faire aux RBP, deux axes de travail prioritaires ont émergé, à savoir le renforcement et la systématisation de l'implication de l'utilisateur et de sa famille afin de coconstruire le Projet Individualisé, et la mise en œuvre d'un accompagnement à la fois plus précis et plus global.

Après une année 2020 rythmée par les étapes de préparation à la « Certification » Cap Handéo, l'obtention de cette labellisation s'envisagera après une dernière visite d'audit prévue en fin de premier semestre 2021. Ainsi, sans présumer du résultat, il nous paraît opportun de rendre compte du chemin parcouru...

 Retrouvez le focus complet en ligne.

Six domaines d'évolution majeure

- 1 Augmentation du travail de co-construction et de mise en œuvre du projet personnalisé avec la famille et l'utilisateur.
- 2 Augmentation du travail de collaboration systématisée avec les partenaires.
- 3 Projet Personnalisé d'Intervention (PPI) plus précis et plus complet.
- 4 Augmentation des évaluations réalisées.
- 5 Augmentation des interventions en milieu écologique.
- 6 Accessibilité au dossier favorisée.



- LÉGENDE**
- 1 Évaluation individuelle/Suivi du développement
 - 2 Participation de la personne et de sa famille
 - 3 Élaboration du Projet Personnalisé d'Intervention avec des objectifs précis
 - 4 Intervention et apprentissage (méthode, coordination de projet)
 - 5 Environnement architectural
 - 6 Accès à la santé
 - 7 Comportements problématiques
 - 8 Préparation à la transition
 - 9 Formations des professionnels
 - 10 Dossier de l'utilisateur

VILLA FLORE

Le confinement

Le contexte : il faut s'adapter !

Face à cette situation les modalités de prise en charge du DITEP ont dû être repensées. Le fonctionnement en Rétablissement, adopté depuis quelques mois par la Villa Flore, a dû être réaménagé pendant la période de confinement.

Rester en lien !

Le temps de réunion du lundi 16 mars au matin sur site, nous a permis d'attribuer nominativement des jeunes en référence aux professionnels et ce, durant cette période, ceci afin que tous les bénéficiaires aient un interlocuteur privilégié dans ce moment si particulier.

Les activités proposées : garantir la continuité des accompagnements !

Le contexte anxiogène de la pandémie, l'ennui, le repli social et le bain familial constant parfois très compliqué et conflictuel provoqués par le confinement sont tout autant de facteurs qui ont pu impacter l'état psychique des jeunes.

S'assurer de la continuité des soins prodigués par les médecins psychiatres et psychologues libéraux en

prenant contact avec eux.

Le suivi thérapeutique engagé s'est poursuivi en aménageant le cadre d'intervention. Celui-ci est déterminé avec chaque jeune concerné selon ce qu'il souhaite et l'orientation de l'accompagnement.

La situation sanitaire qui perdure et le confinement, la précarité sociale ont pu majorer la fragilité psychique de certains jeunes et/ou de leur situation familiale, ce qui se traduit en cette fin d'année par une augmentation des demandes de rdv thérapeutiques, un accompagnement à une hospitalisation, une demande d'accompagnement à un rendez-vous chez un médecin traitant pour étayer un jeune adulte à expliciter sa dépression, à des prises de contact et un accompagnement d'une jeune dans un CMPA...

 Retrouvez le focus complet en ligne.

Diversification des canaux d'échange

En visio, au téléphone, en extérieur ou encore sur site, les professionnelles ont adapté les supports :

Sport ; Ateliers cuisine/pâtisserie ; Rendez-vous culturels ; Ateliers origami et modélisme ; Temps de rencontre ; Activités individuelles jeux ; Accueils virtuels.

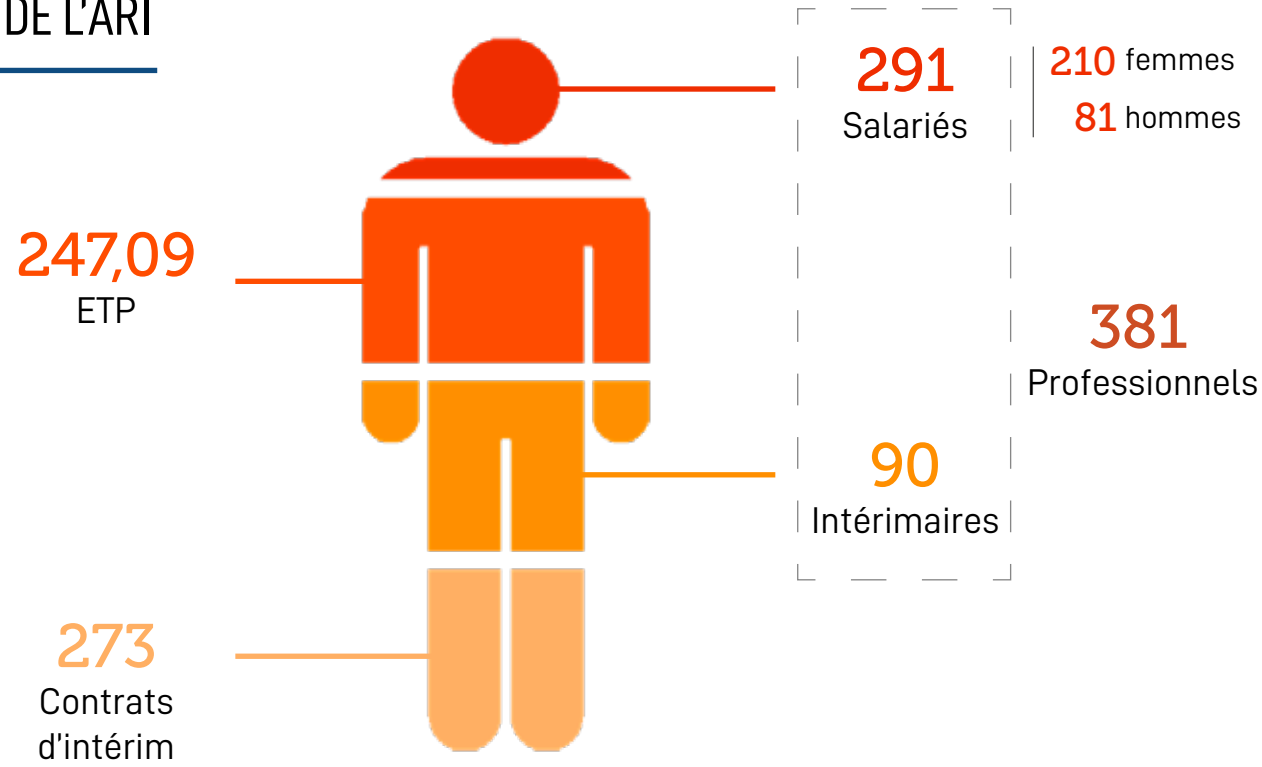
Scolarité

La scolarité s'est poursuivie durant cette période pour 13 jeunes de manière régulière sur l'ensemble du confinement. Les cours ont été réalisés par appels téléphoniques de 30 minutes à 1 heure pour chaque jeune. Les supports de cours ou d'exercices étaient envoyés par mail et les corrections renvoyées ou déposées dans les boîtes aux lettres.

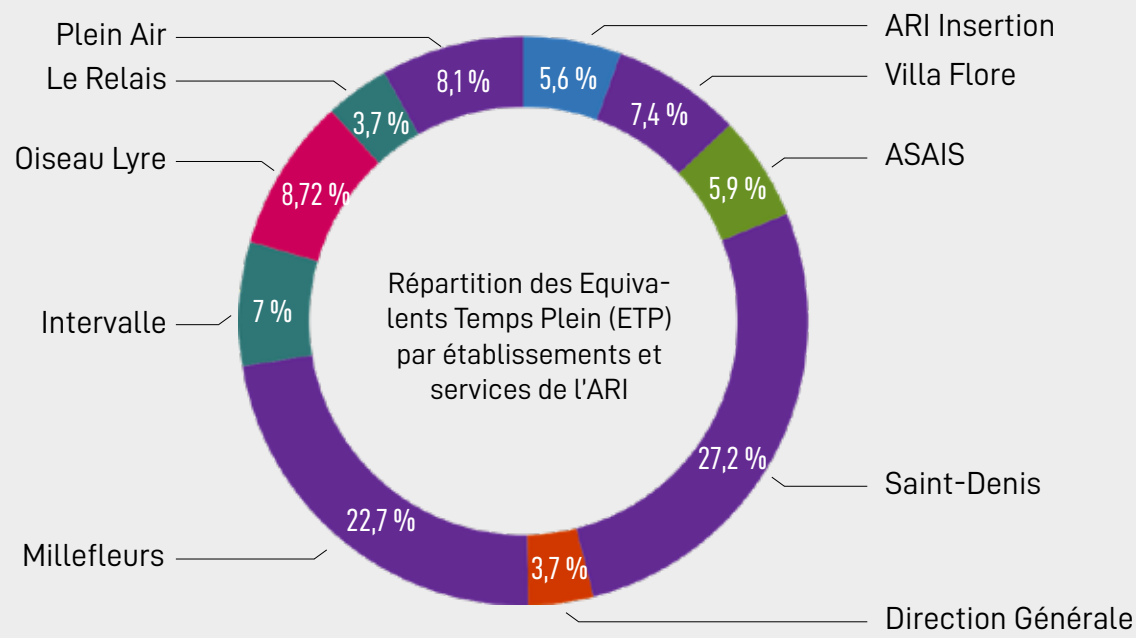


**Données sociales :
les ressources humaines
au cœur de nos dispositifs !**

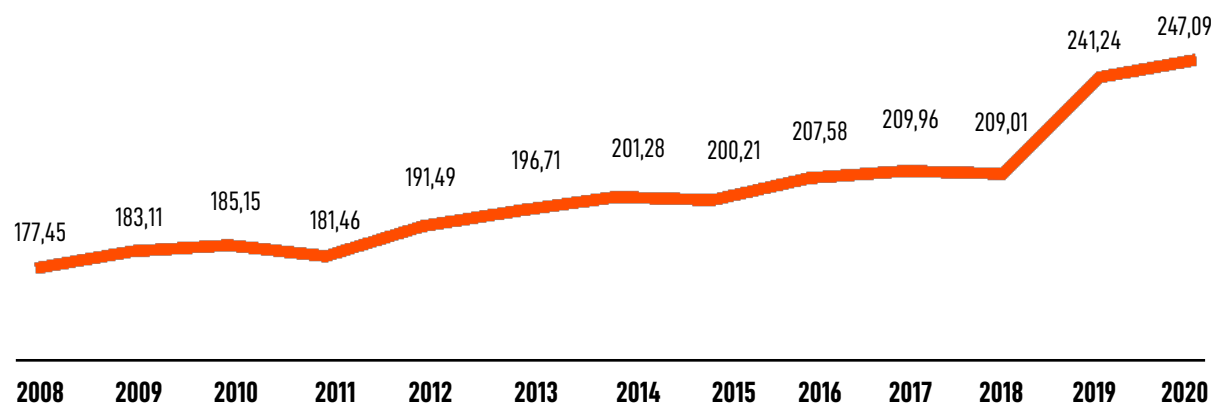
PROFESSIONNELS DE L'ARI



Répartition des équivalents temps-plein par dispositif



EFFECTIFS



Evolution des effectifs (en ETP).

MOUVEMENTS DU PERSONNEL

Départs (34)

6 départs à la retraite.

15 démissions.

7 licenciements
pour inaptitude.

1 licenciement
pour faute.

1 décès.

4 fins de CDD.

Sortie

Entrée

Arrivées (44)

39 contrats à durée
indéterminée

1 contrat
d'apprentissage

3 contrats de
remplacement

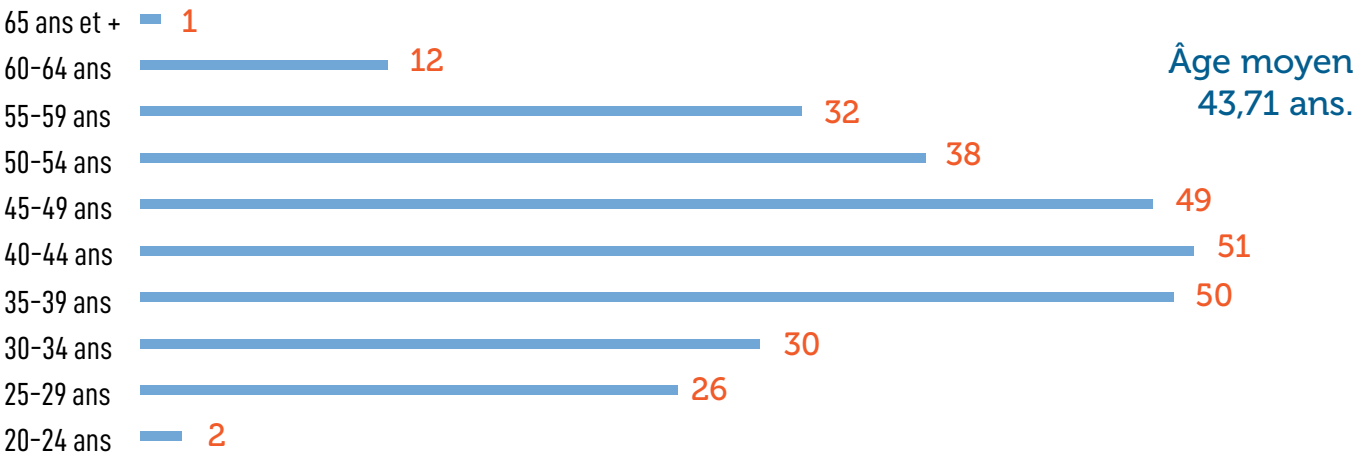
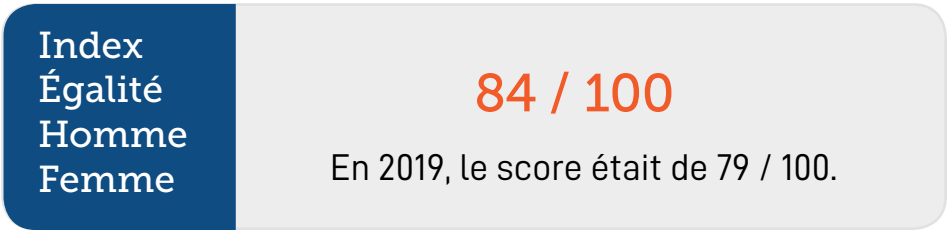
1 contrat de surcroît
d'activité

SALAIRES



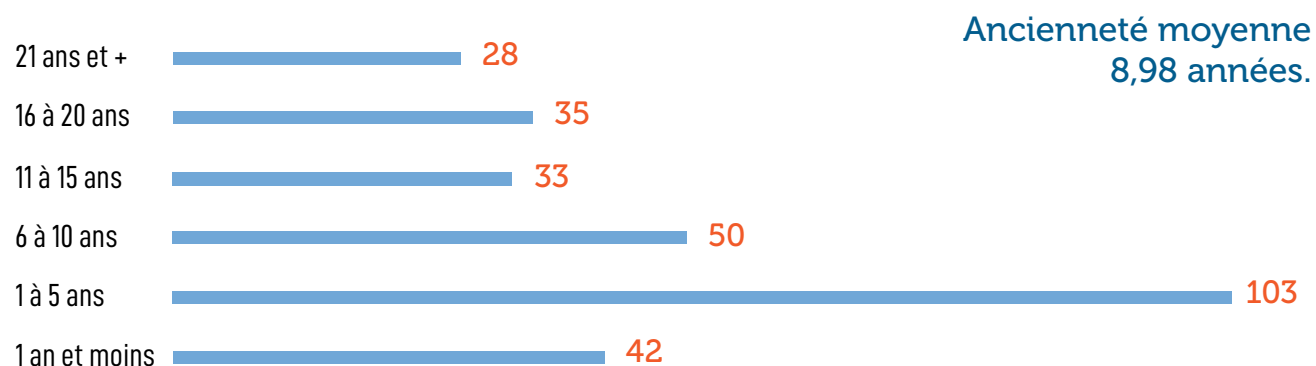
Augmentation faible par rapport à 2019, malgré le versement des primes liées à l'épidémie de Covid-19 et aux créations de postes. Ceci s'explique, en partie, par les absences de longue durée, importantes en 2020. A ceci s'ajoute la stabilité de la valeur du point en 2020. ■

ÂGE



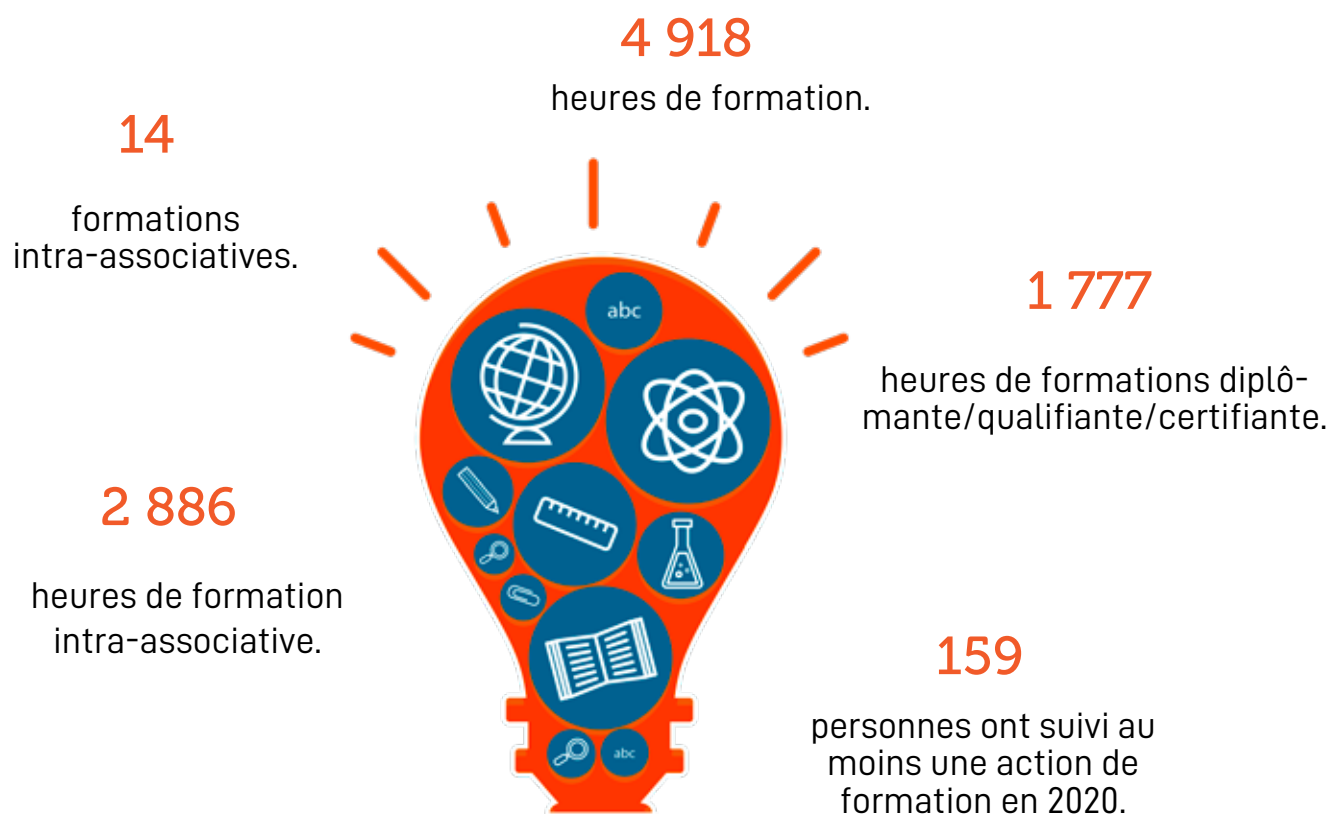
Répartition des effectifs par tranche d'âge.

ANCIENNETÉ



Répartition des effectifs par tranche d'ancienneté.

FORMATION



RECOURS À L'INTERIM

90
intérimaires.

23 376
heures travaillées.

273
contrats de mise à
disposition.



DIALOGUE SOCIAL

954
heures de
délégation.

11
réunions du CSE.

Accords d'entreprise

Prise en charge de la cotisation socle du régime complémentaire de frais de santé collectif et obligatoire pour la période couvrant le CPOM 2021-2025.

Campagne de vaccination antigrippale.

Politique de formation et sa mise en œuvre pour l'année 2021.

Journée de solidarité 2021.

Négociation annuelle obligatoire.

Décisions Unilatérales de l'Employeur

Trois Décisions Unilatérales de l'Employeur portant sur le versement d'une prime liée à l'épidémie de Covid-19 ont été signées. Tous les salariés de l'association ont bénéficié du versement de cette prime en 2020, dès lors qu'ils étaient éligibles.



UNE ASS EN MOUV

DES PROJETS INNOVANTS

- 4 Equipes Mobiles Opérationnelles (EMR Charles Perrens, EMR Cadillac, EMAScol de Blaye, EMILE).
- 1 projet portant sur l'Habitat inclusif.
- 2 nouvelles fonctions : « Directeur administratif et financier » et « Chargée de mission TND et projets inclusifs ».

UNE DÉMARCHE DE DÉMATÉRIALISATION

Nouvelles messageries professionnelles incluant des applications collaboratives.

Dématérialisation des factures et implémentation comptable.

Portail Web pour les données RH.

OCIATION VEMENT

DES CRÉATIONS DE POSTES

1,65 ETP pour l'équipe dédiée à l'EMAScol Haute-Gironde.

1,5 ETP pourvu pour les 2 équipes mobiles ressources (0.50 restant à pourvoir).

2 ETP (secrétaire et monitrice éducatrice) - mesures nouvelles pour Le Relais.

0,65 ETP assistante sociale, orthophoniste et neuropsychologue liés à l'octroi de trois places supplémentaires.

1 animateur du projet Habitat Inclusif.

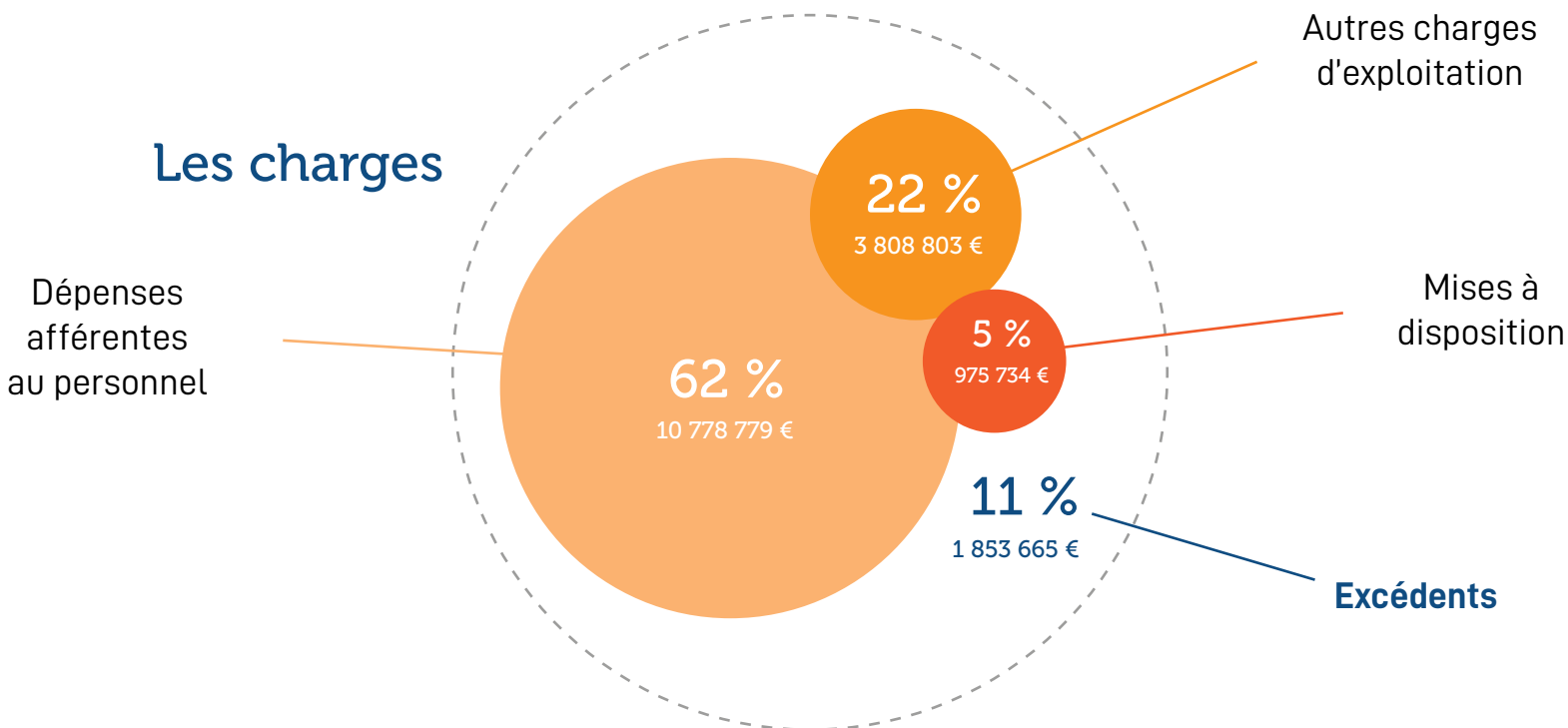
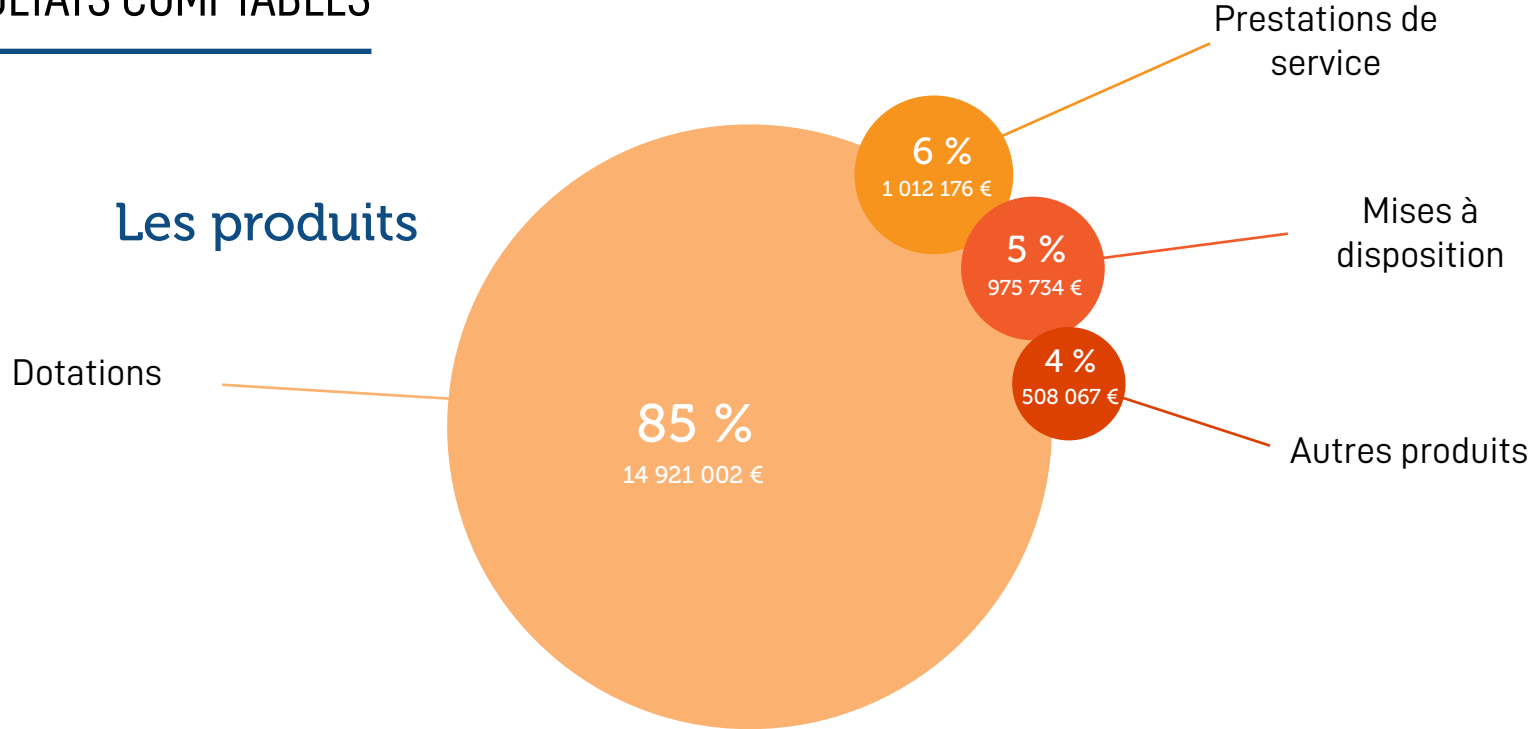
194 signatures de contrats et avenants.

273 contrats de mise à disposition.



**Bilan comptable :
des résultats au service
de nos projets !**

RÉSULTATS COMPTABLES



ORIGINES DE L'EXCÉDENT

Pour 100 € d'excédent

Ecart avec le budget prévisionnel
des salaires du CPOM 2016-2020

Postes non pourvus

36€

17€

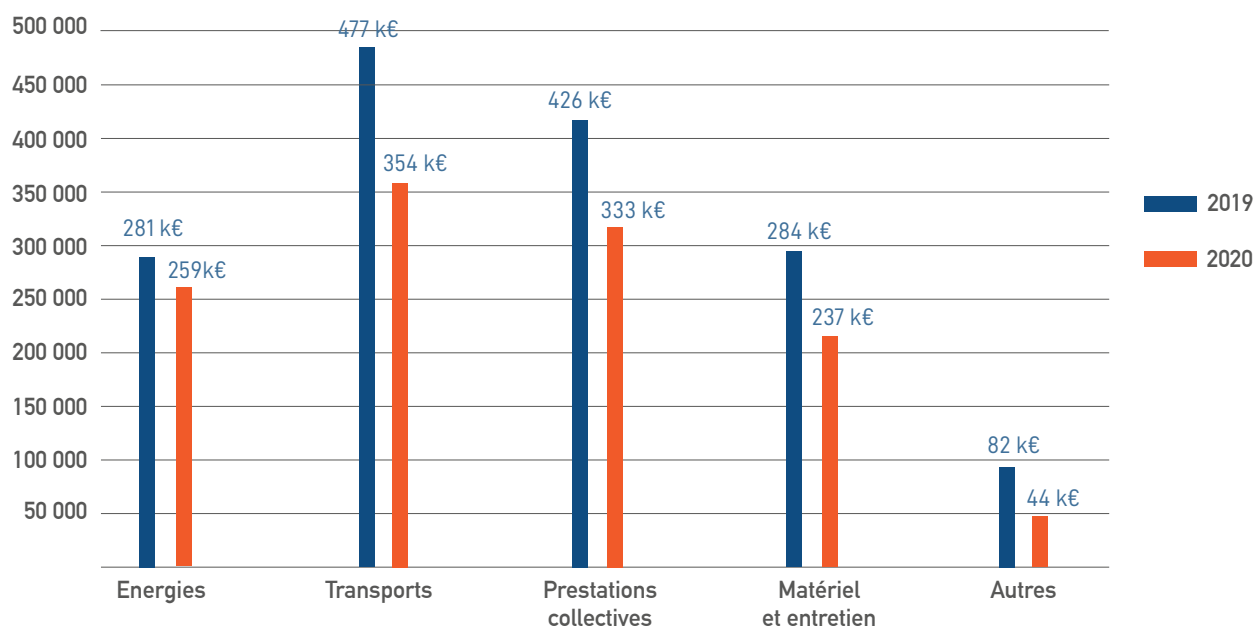
Economies liées à la Covid

21€

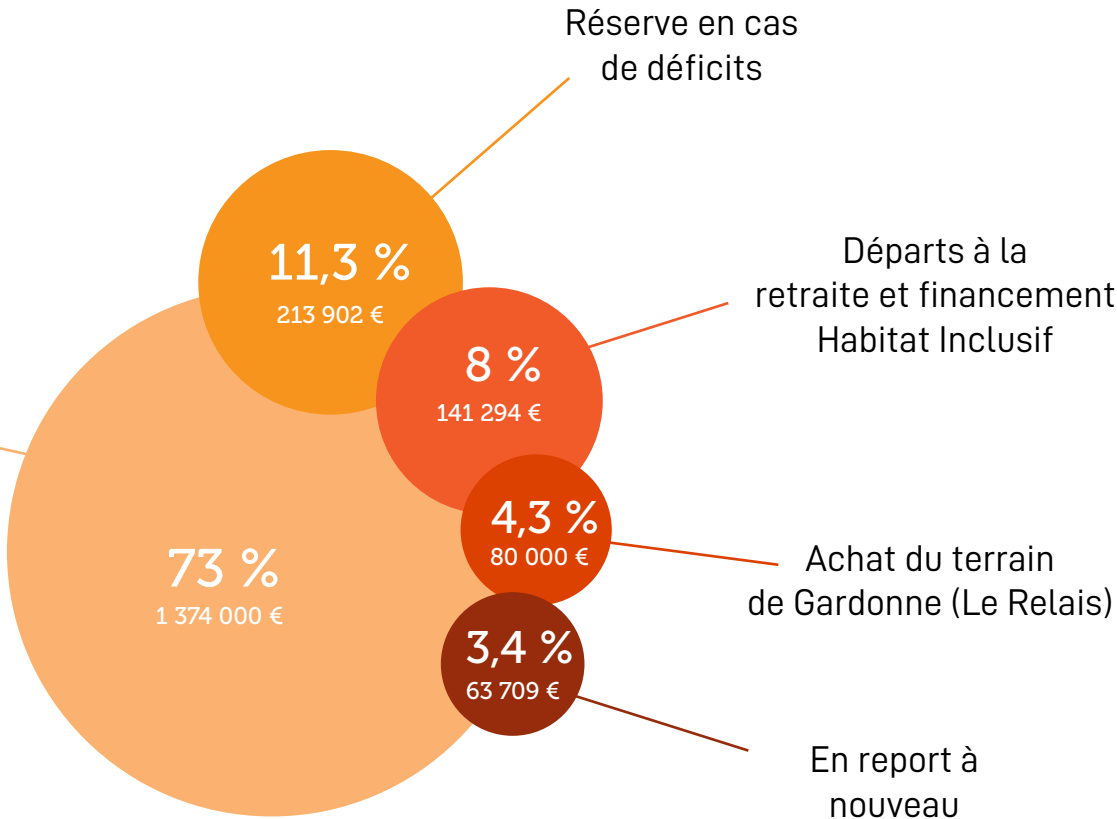
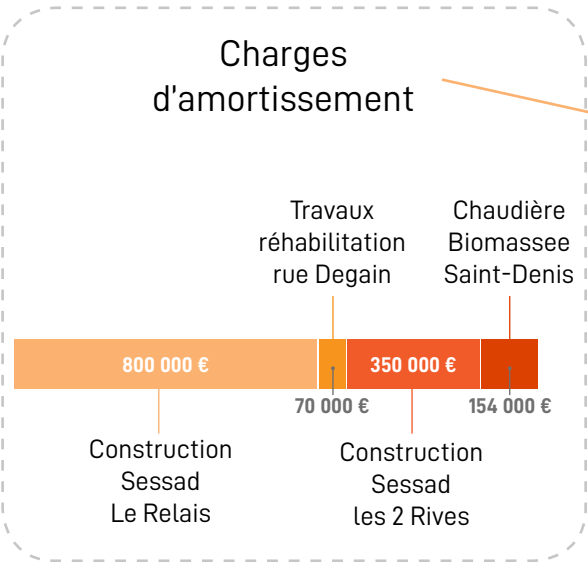
Réduction des autres
charges d'exploitation



DIMINUTION DES CÔÛTS NOTAMMENT EN RAISON DE LA CRISE SANITAIRE



AFFECTATION DES RÉSULTATS



l'affectation en détail

	Résultat comptable	Résultat administratif	Réserve de compensation des déficits d'exploitation	Excédents affectés à l'investissement	Réserve de compensation des charges d'amortissements	Financement des mesures d'exploitation	Report à nouveau
DITEP Saint-Denis	503 390	498 046	47 046		451 000		
DITEP Millefleurs	695 068	700 359	16 000	80 000	593 648	10 711	
DITEP Millefleurs (A)	63 412	64 352			64 352		
DITEP Villa Flore	219 559	212 964	11 300		184 000	17 664	
DITEP Plein Air	133 218	144 744	133 744		11 000		
DITEP CPOM	1 614 648	1 620 465	208 090	80 000	1 304 000	28 375	
Association	38 465	38 465					38 465
Direction générale	5 142	26 117				26 117	
SAMSAH Intervalle	145 378	156 802			70 000	86 803	
ARI Insertion	76 319	76 319					76 319
AS AIS	11 555	11 555					11 555
Le Relais	6 057	5 812	5 812				
Oiseau Lyre	45 145	14 299					14 299
Total	1 853 665	1 872 905	213 902	80 000	1 374 000	141 294	63 709

CONTRIBUTIONS VOLONTAIRES (A TITRE GRACIEUX)

Mises à disposition
Education Nationale



112 534 €

Bail
emphytéotique
Saint-Denis



37 766 €

PRIMES EXCEPTIONNELLES COVID

Prime
Covid

182 934 €

Prime
PEPA
13 264 €

INVESTISSEMENTS

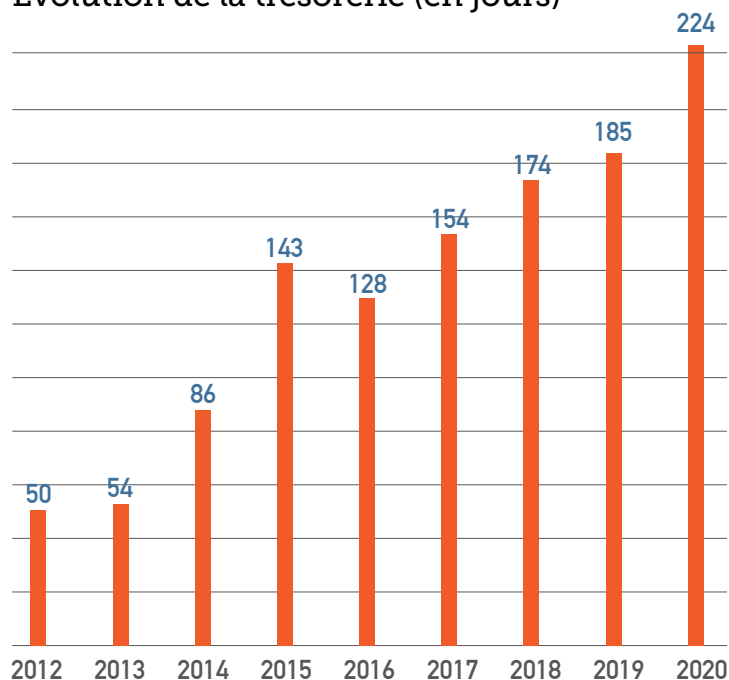


Achat du
terrain Mios
(Plein Air)

565 900 €

INDICATEURS FINANCIERS

Evolution de la trésorerie (en jours)



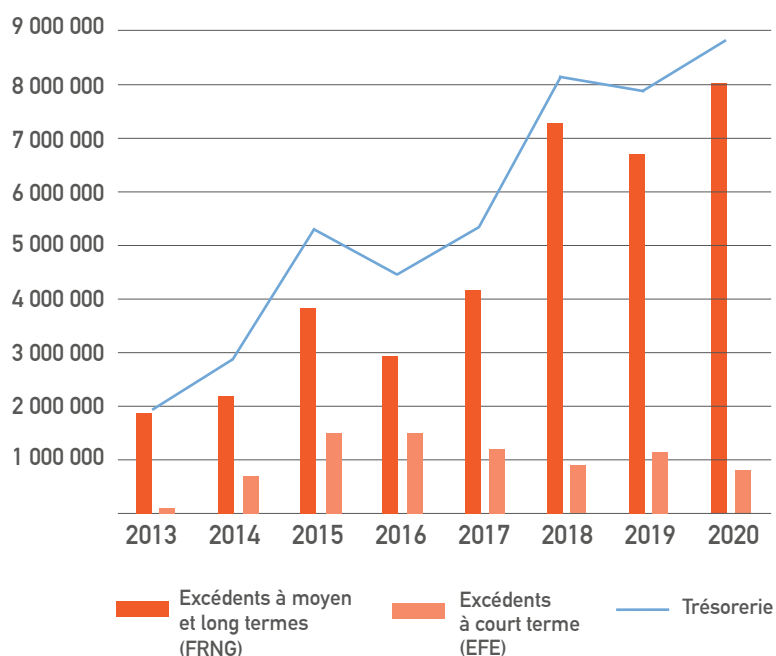
Une trésorerie en augmentation régulière qui, nécessairement, sera amenée à diminuer au fil de nos investissements.

En tout état de cause, pour les ESMS, restera le montant de la réserve constituée pour compensation de déficits (10 % de l'enveloppe globale, soit 1 053 800 euros).

Il en va de même pour les reports à nouveau positifs obtenus par les autres établissements et services.

Des résultats comptables nous permettant d'autofinancer largement les infrastructures pour nos futurs projets !

Synthèse du bilan financier (en euros)



Enfin, au regard de la hauteur de nos amortissements à venir et des résultats prévisionnels 2021-2025 excédentaires, notre capacité d'autofinancement devrait se renforcer. ■

SIGLES ET ACRONYMES

ABG 2017 : Autisme Bordeaux Gironde 2017

Ad'Ap : agenda d'accessibilité programmée

ARS : Agence Régionale de Santé

AS AIS : Accueil, Soutien et Accompagnement vers l'Insertion Sociale

BP : Budget prévisionnel

CLS : Contrat Local de Santé

CLSM : Conseil Local de Santé Mentale

CPOM : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

CSE : Comité Social et Economique

CTRA : Comité Technique Régional de l'Autisme

DDCS : Direction Départementale de la Cohésion Sociale

EDAP : Equipe Diagnostic Autisme de Proximité

EFE : Excedent de financement d'Exploitation

EMILE : Equipe Mobile Inclusive par le Logement et l'Emploi

FRNG : Fond de Roulement Net Global

GCSMS : Groupement de Coopération Sociale et Médico-Sociale

GEM : Groupe d'Entraide Mutuelle

DITEP : Dispositif Intégré Thérapeutique, Educatif et Pédagogique

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

MDS : Maison Départementale des Solidarités

PCO TND : Plateforme de Coordination et d'Orientation Trouble du Neuro-Développement

PTSM : Projet Territorial de Santé Mentale

RSA : Revenu de Solidarité Active

SAMSAH : Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés

SAPF : Sésame Autisme en Pays Foyen

SAVS : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale

TND : Trouble du Neuro-Développement

TSA : Troubles du Spectre de l'Autisme

UEE : Unité d'Enseignement Externalisée

UNAFAM : Union nationale de familles et amis de personnes malades et/ou handicapées psychiques



Siège Social de l'Ari
Réalisation Direction Générale

261, Avenue Thiers, BP 60003, 33015 Bordeaux Cedex
05 56 33 23 90 - siege@ari-accompagnement.fr
<https://ari-accompagnement.fr>