

LA LETTRE DE L'ARERAM



OCTOBRE 2018

Numéro 14

Editorial

Editorial

Le 4 mai dernier, les associations ALTERIS et ARERAM ont affirmé leur volonté commune de coopérer afin d'élaborer puis de faire vivre un « Projet de Territoire DITEP et DIME » (Dispositif DITEP et Dispositif IME) dans le département du Puy de Dôme. L'IME Seguin est partie prenante de ce projet qui associe l'IME Farandole et l'ITEP Jean Laporte d'ALTERIS.

Les objectifs poursuivis sont multiples

- ◆ mieux répondre aux attentes sociétales, en particulier s'agissant de l'inclusion en milieu ordinaire et l'implication des familles
- ◆ être en capacité de se conformer aux orientations des politiques publiques, dans un contexte de contraintes fortes, tant juridiques que financières
- ◆ construire une réponse de proximité, permettant à l'utilisateur et à son entourage de bénéficier, selon sa situation, des ressources de droit commun et spécialisées sur son territoire de vie.

Le processus engagé il y a plusieurs mois a pour objectifs de conduire, après consultation des instances représentatives du personnel et validation par les instances associatives respectives, à la création d'un Groupement de Coopération Social et Médico-Social (GCSMS) d'ici début 2019.

Ce GCSMS structurera la coopération ALTERIS/ARERAM et aura la charge de mettre en œuvre le « Projet de Territoire DITEP et DIME ». Il sera porteur du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM), lui permettant de donner aux deux dispositifs (DITEP et DIME) les moyens correspondant aux accompagnements mis en œuvre.

Le processus d'élaboration du Projet et du CPOM sera marqué par une information régulière, au-delà des informations obligatoires pour les IRP : lettre d'information, réunions du personnel des 3 établissements, plateforme numérique...

Une période de 10 mois durant lesquels le « Projet de Territoire » doit être travaillé et finalisé verra la création de 11 groupes de travail impliquant l'ensemble des acteurs.

En parallèle de ce travail, les échanges avec l'ARS se poursuivent pour élaborer le CPOM.

.../...

Editorial suite

Le nouveau calendrier de travail prévoit que:

- le diagnostic du CPOM doit être finalisé au second semestre 2018 afin d'être validé par l'ARS au 31 décembre 2018,
- les fiches actions seront élaborées en lien avec les avancées des réflexions des groupes de travail thématiques, avec une finalisation à l'été 2019,
- certaines actions de coopération devant être mises en œuvre avant la signature du CPOM, des conventions spécifiques seront signées pour les encadrer juridiquement,
- le CPOM sera signé fin 2019 et entrera en application le 1^{er} janvier 2020.

Au-delà du travail du quotidien, c'est une période de forte mobilisation d'un an et demi qui s'ouvre pour la consolidation de la coopération ALTERIS/ARERAM, l'élaboration du « Projet de Territoire DITEP et DIME et la signature du CPOM et ce, sur la base des valeurs des deux associations et du savoir-faire des équipes des trois établissements.

Notre ambition est que ce processus permette d'aboutir ensemble à des réponses, conformes à nos exigences de qualité et de proximité, au service des personnes accueillies et de leur entourage.

Le Président de l'ARERAM
Didier GOURNAY



AXES DU PROJET STRATEGIQUE

LES GRANDES ORIENTATIONS DU PROJET STRATEGIQUE 2018-2022

Après avoir été présenté au CE en mai 2018 puis le 18 septembre 2018, le Plan Stratégique a été adopté par le Conseil d'Administration et l'Assemblée Générale Extraordinaire de l'ARERAM le 26 septembre 2018.

Nous vous en présentons ci-dessous les principaux objectifs et les grandes orientations :

AXE 1 - CONSOLIDER et RENFORCER L'EXISTANT

Objectif 1: Améliorer l'organisation interne

- * mieux structurer la Direction Générale dans le domaine de la gestion RH
- * mutualiser certaines fonctions entre établissements et favoriser les échanges de pratique
- * développer la formation pour optimiser les compétences des équipes
- * mieux fidéliser les personnels et assurer l'attractivité des recrutements
- * améliorer les procédures et règles de gestion

Objectif 2: Restaurer les équilibres financiers et trouver de nouvelles marges de manœuvre

- ◇ résorber les déficits financiers et anticiper les situations difficiles
- ◇ réfléchir à une évolution des accords sociaux actuels

Objectif 3: Rénover le patrimoine

- prévoir un véritable plan d'investissement pour lancer des travaux de rénovation et de mise en accessibilité
- créer un fonds de dotation afin de se donner les moyens d'une politique immobilière efficace

Objectif 4: Dynamiser la politique de communication interne et externe

- bâtir un plan de communication et créer des supports de communication externe et interne
- favoriser la circulation des informations et leur diffusion en interne

Objectif 5: Assurer la pérennité de l'Association en consolidant sa gouvernance

- ◆ renforcer le rôle et l'implication des familles dans l'association
- ◆ développer les adhésions et renforcer les organes de gouvernance de l'ARERAM

AXE 2 - DEVELOPPER et RECHERCHER des PARTENAIRES

Objectif 6 : Développer les activités par croissance interne

- **Secteur Handicap et Emploi:** recherche de nouveaux marchés porteurs, mise en œuvre d'une coopération accrue entre les services de H&E pour répondre aux demandes, développement des bilans professionnels et des formations, accompagnement spécifique et renforcé vers l'emploi pour certains publics, interventions dans le cadre de la GPEC pour les personnes en situation de handicap, conseil aux entreprises en matière de politique handicap.

AXES DU PROJET STRATEGIQUE Suite

- **Secteur ESMS** : développer les prises en charge hors les murs, création de SESSAD, accompagnement de populations spécifiques (TSA, TED, zéro sans solution...), développement de dispositifs ou de plateformes de coordination, prises en charge pédagogiques externes, développement de l'accueil séquentiel, plus grande ouverture vers les familles et le domicile

Objectif 7 : Relancer la croissance externe et organiser des partenariats

- * organiser des réponses communes ponctuelles aux appels d'offre avec d'autres associations
- * rechercher des partenariats locaux équilibrés et durables pour les établissements en région
- * étudier toute solution de rapprochement plus institutionnel avec une autre association du même secteur, possédant des activités complémentaires et ayant la même éthique professionnelle.

Ce Plan sera présenté en détail dans chacun des établissements dans les prochaines semaines et il fera l'objet d'une large diffusion auprès de tous les personnels mais aussi auprès de tous nos principaux partenaires.

Un travail complémentaire va être très prochainement mené pour le rendre complètement opérationnel et en détailler toutes les actions concrètes, les budgétiser et les prioriser dans le temps.

CALENDRIER

Comité d'Entreprise : 22 oct-13 nov-10 déc 11 déc

CHSCT : 14 nov -11 déc

Conseil d'Administration : 23 oct - 22 nov

Bureau: 07 nov-05 déc

Réunion Chefs de Service et Directeurs Adjoints : 11 et 12 oct

Commission des directeurs : 21-22 nov

Réunion des Comptables : 09 nov

AO, LE PARTENARIAT GAGNANT D' I.D. ERGONOMIE

Il faut savoir se renouveler et intégrer des évolutions dans une offre de services pour en garantir l'attractivité.

C'est ce que l'Areram a réussi à faire ces derniers mois, en permettant à I.D. Ergonomie de s'associer à un partenaire extérieur, dont l'expérience dans le domaine de la santé au travail apparaissait complémentaire et en capacité d'enrichir utilement le contenu d'une candidature, dans le contexte très concurrentiel des appels d'offres lancés par l'Agefiph pour l'attribution des nouveaux marchés des EPAAST (Études Préalables à l'Aménagement/Adaptation d'une Situation de Travail).

Le vendredi 12 janvier 2018, après plusieurs reports intervenus depuis juillet 2017, l'appel d'offre de l'Agefiph, concernant le renouvellement du marché des Études Préalables à l'Aménagement/Adaptation d'une Situation de Travail, était enfin publié.

Pour I.D. Ergonomie, cet appel d'offre représentait l'enjeu principal de cette année commençante, en particulier du fait de la part encore trop élevée de son activité liée directement à l'Agefiph (74% en 2017, contre 26 % pour des employeurs financés différemment, issus des trois fonctions publiques de l'Etat ou ayant signés un accord agréé par la DIRECCTE, en faveur des travailleurs handicapés).

C'est donc dans la perspective de renouveler l'offre de service de I.D. Ergonomie en la consolidant, que proposition a été faite au Cabinet « Initiatives Prévention » de répondre en cotraitance sur sept lots : deux en Normandie, trois dans la région Hauts-de-France et les deux lots de l'Île-de-France (notre base stratégique), ceci avec l'objectif prioritaire de garantir la qualité du savoir-faire acquis depuis 20 ans par les ergonomes de l'Areram, sans perdre la spécificité de notre approche associative et la primauté des valeurs qui en découle.

A l'issue de la compétition, les 2 lots franciliens dans lesquels nous intervenions déjà et qui représentaient quasiment les $\frac{3}{4}$ de la potentialité de la candidature de I.D. Ergonomie étaient remportés par l'attelage « I.D. Ergonomie & Initiatives-Prévention ». Les lots provinciaux étant attribués à nos concurrents, en dépit de résultat très honorables qui nous plaçaient, chaque fois en deuxième position.

Ainsi I.D. Ergonomie et Initiatives Prévention se verront confier dans les 2 à 4 ans qui suivent (en fonction de la prolongation de la durée initiale du marché), la réalisation des futures EPAAST prescrites par les OPS (opérateurs de placements spécialisés) franciliens issus de l'intégration des Sameth par les Cap Emploi de la région pour un total de 1300 demi-journées d'interventions potentielles par an. Conformément à notre accord, 70% de ses interventions ergonomiques (910 demi-journées potentielles) seront opérées par I.D. Ergonomie tandis que 30% le seront par notre partenaire.

Par ailleurs, le fait que nous étions mandataires (c'est-à-dire, responsable de la candidature) pour les lots franciliens nous donne la responsabilité de mettre en œuvre la réalisation de ces « EPAAST renouvelées », en particulier en termes d'intégration de l'intervenant issu de notre cotraitant ainsi que de la gestion avec l'Agefiph, sur laquelle nous gardons la main.

Selon les indications que nous avons pu avoir après l'adjudication, il apparaît que notre stratégie de candidature en association avec un partenaire extérieur a probablement été décisive pour que I.D. Ergonomie puisse continuer à intervenir dans la totalité de la région capitale.

Ainsi, par notre stratégie, nous assurons une meilleure stabilité des 9 emplois de I. D. Ergonomie pour les 2, voire 4 ans à venir, sans préjuger d'éventuelles embauches supplémentaires, tout en nous donnant l'opportunité de développer la structure pour la rendre plus performante, plus inventive et plus efficace dans ses interventions. Ceci pour son avenir et pour l'avenir de l'ARERAM.

Jean-Marie FAURET Directeur : I. D. Ergonomie

Mise en place d'une direction par Pôle sur le secteur médico-social d'Ile de France

L'ARERAM dispose de trois établissements médico-sociaux en Île-de-France :
l'IMPro Jean-Louis Calvino à Saint-Maur (94),

l'IME Suzanne Cordes et **le SESSAD Mosaïque**, tous deux situés à Paris.

Bien que la distance géographique soit réduite entre ces établissements (une quinzaine de kilomètres), aucune synergie n'a été développée entre eux et les mutualisations sont minimales.

Dans le cadre de la préparation du CPOM, et pour faciliter la transversalité, il a paru nécessaire de modifier la gouvernance de ces établissements.

Le départ en janvier 2018 d'un des chefs de service de l'IMPro Calvino a permis d'engager la transformation de ce poste, à coût équivalent ou proche, en poste de directeur adjoint avec une réorganisation de la gouvernance permettant aux chefs de services de se concentrer sur la prise en charge, le fonctionnement administratif étant rattaché alors au directeur adjoint en lien avec la directrice. Le poste est occupé depuis le mois d'avril 2018.

Par ailleurs, le directeur de l'IME Suzanne Cordes a quitté ses fonctions au mois de juin 2018. La direction par intérim des deux établissements parisiens a été confiée à Mme Guelfucci, directrice de l'IMPro Calvino.

Cette nouvelle organisation, qui permettra de réduire légèrement les frais de structure des établissements franciliens, vise à créer les conditions d'une meilleure coordination des interventions des établissements médico-sociaux de l'ARERAM sur le territoire francilien et à d'une mutualisation accrue entre ces structures, et repose sur la création de relais locaux capables d'assurer un management de proximité.

Il s'agit donc d'une réorganisation du pilotage des structures afin d'en faire évoluer la gouvernance en cohérence avec la logique du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens en cours de préparation avec l'ARS.

Ce projet a été présenté au CE et validé par le Conseil d'Administration.

Une présentation auprès des équipes de chaque établissement a été faite. Un appel à candidature est ouvert.

Situation au 1^{er} janvier 2018 :

- **IME Suzanne Cordes et SESSAD Mosaïque**
1 directeur -1 directeur adjoint (en charge du SESSAD)-1 chef de service
- **IMPro Calvino**
1 directeur- 3 chefs de service

Projet de Pôle

- **IME Suzanne Cordes, IMPro Calvino, SESSAD Mosaïque**
1 directeur - 3 directeurs adjoints (1 sur chaque structure)-2 chefs de service (à St Maur)
1 coordinateur (à l'IME Suzanne Cordes)

F.ADRIAN *Directeur Général*

Au cours de l'année scolaire 2017-2018, le SESSAD Mosaïque a organisé deux mini-séjours thérapeutiques et éducatifs.

Le premier séjour était destiné aux jeunes du Sessad âgés de 6 à 8 ans. Il s'est déroulé du 3 au 6 avril à la base de loisirs de Bois-le-Roi autour de la médiation poney. Sept enfants ont participé avec cinq encadrants : quatre éducateurs spécialisés, une psychomotricienne et une stagiaire psychologue.

Les enfants ont pu découvrir des activités telles que le poney (manège et ballade en forêt), découverte de la nature (avec une intervenante extérieure), la chasse au trésor... Le séjour a permis aux enfants de s'ouvrir sur l'extérieur, de devenir un peu plus autonome, de prendre confiance en eux, de partager des moments de plaisir, de rencontrer les autres enfants et de travailler autour de la séparation avec les familles.

Le travail autour de l'autonomie dans la vie quotidienne (l'habillage, la douche, l'alimentation, la gestion des affaires, le coucher) a été rendu possible par le rythme du séjour.

Les professionnels ont pu observer et accompagner les enfants dans un cadre différent de celui de l'accompagnement du SESSAD. Les enfants ont pris beaucoup de plaisir dans le groupe et dans les activités effectuées.

Une réunion de retour sur le mini séjour a été organisée avec les familles. Elles se sont montrées très fières des progrès effectués par leur enfant.

Le deuxième séjour était destiné aux pré-adolescents âgés de 11 à 14 ans et s'est déroulé à Center Parc du 18 au 22 juin 2018. Les jeunes étaient accompagnés par une psychomotricienne et deux éducateurs spécialisés.

L'objectif principal du séjour était le travail sur l'autonomie : accompagner la découverte culinaire en les rendant acteurs de la préparation des repas, développer les capacités d'organisation et de planification, vivre en collectivité, apprendre à affirmer ses choix dans un groupe et acquérir une autonomie de pensée.

Les jeunes ont fait des activités culturelles et sportives : piscine, accrobranche, visite du château de Chambord, bowling, football, etc. Ils ont été particulièrement motivés et investis dans les actes de la vie quotidienne ainsi que dans les activités.

Les observations et évolutions constatées lors des séjours sont utiles à l'ensemble des professionnels et ont été bénéfiques à l'adaptation ainsi qu'à l'évaluation des objectifs des projets personnalisés. Les mini séjours représentent un outil clinique et éducatif riche, leur pertinence pour l'accompagnement proposé au SESSAD en est réaffirmé. Ils viennent renforcer les compétences des jeunes au regard de leur inclusion sociale.

Caroline NICOLAS

Aline BERTHELOT

Solène FRICHEMENT

Pierre De La ROCHEMACE

CHIFFRES CLES 2017

Le Conseil d'Administration et l'Assemblée Générale de l'ARERAM réunis le 20 juin 2018 ont approuvé les comptes financiers ainsi que le rapport de gestion de l'exercice 2017.

Le Bureau de l'Association a aussi été reconduit dans son intégralité.

Voici **les principaux chiffres clés 2017** de la gestion de notre association.

L'EMPLOI

Effectifs à fin 2017:

306 salariés dont **76** sont des cadres

215 sont des femmes et **91** sont des hommes

271 salariés sont en CDI et **35** salariés sont en CDD

20 % des salariés sont âgés de plus de 55 ans

LE COMPTE d'EXPLOITATION

Le total des dépenses est de **17,9 M€** pour une masse salariale avec les charges sociales de **12,5 M€** soit 70 % des dépenses totales

Le total des recettes est de **17,3 M€** en légère hausse par rapport à l'an passé

Le résultat financier est en déficit à **- 550 000 €**, en amélioration cependant par rapport à l'an passé où il était de **- 1 M€**

Les IME/SESSAD sont en déficit de **- 340 000 €**

le secteur Handicap & Emploi en déficit de **- 150 000 €**

la Direction Générale est en déficit de **-60 000 €**

LE BILAN FINANCIER

Le total du bilan est de **10,4 M€**

Les investissements représentent **550 000 €**

Le taux de vétusté comptable des bâtiments est de **58 %**

Les placements financiers sont de **2,66 M€**

La trésorerie disponible est de **1 M€**

Le solde des emprunts à rembourser est de **357 000 €**, soit un taux d'endettement de **6 %**