

Rapport d'activité association l'Olivier 2021

Introduction

L'association L'OLIVIER créée en 1964, œuvre depuis plus de cinquante ans auprès d'un public jeune et adulte porteur de handicap. Ses missions statutaires principales s'inscrivent dans l'exercice de la citoyenneté et l'épanouissement des personnes accompagnées, avec une volonté renforcée de participer à toute action en faveur de celles-ci et de collaborer avec toute association ou organisme ayant des objectifs proches ou similaires.

Ses valeurs fondatrices sont centrées autour de la **participation**, la **co-construction**, l'**écoute réciproque**, l'**expression libre et démocratique**.

Consciente de l'évolution des politiques publiques et des mutations de la réglementation et des financements, l'association L'OLIVIER s'attache à proposer une réponse individualisée à chaque personne conformément à son projet de vie, en s'attelant à faire évoluer ses modèles.

L'EVOLUTION ASSOCIATIVE EN 2021

Nous avons constaté un besoin de centralisation des outils de gestion avec une démarche d'amélioration continue. Cela a amené l'association à réfléchir sur la construction d'un Siège avec pour objectif :

- ✓ D'assurer une harmonisation des pratiques
- ✓ De développer des systèmes d'informations partagées
- ✓ De réaliser des économies d'échelle
- ✓ De relancer une dynamique associative
- ✓ D'assurer un soutien aux établissements et services
- ✓ De donner une réponse cohérente et mutualisée aux exigences réglementaires.

Concernant l'organisation interne en 2021 :

Les postes de Direction générale, de Responsable administratif et financier ainsi que Responsable Ressources Humaines ont pleinement pris leurs fonctions sur cette année 2021 au niveau du siège, pour autant différents départs et arrivées de sont échelonnés sur cette année.

Le « siège » souhaite pourvoir pleinement à sa mission de soutien auprès des établissements par :

- Un travail sur la mutualisation et la projection des économies réalisées (des études et devis).
- Un travail en fonction des besoins des services et établissements en termes de soutien, harmonisation et mutualisation.

Un point important : le siège est établi à moyen constant sans augmentation des budgets des structures par le biais de financements de postes en interne.

Cette nouvelle organisation bouscule développe des atouts et une force associative permettant des innovations et des appuis forts et dynamiques pour les projets à venir :

- Encourager notre qualité de service par du développement par de l'ingénierie de projet, réponse à appel à projet, recherche de développement...
- Optimiser la qualité de l'accueil dans des espaces dédiés, protéger notre patrimoine, l'accessibilité et la sécurité des sites
- Renforcer nos connaissances et compétences en assurant une veille de formations, juridique et des appuis par des conseils d'expert (avocat, CAC, expert-comptable...)
- Valoriser notre image dans nos relations externes et développements partenariaux

PLUSIEURS EVENEMENTS QUI ONT MARQUES L'ANNEE 2021

2021 est une année marquante pour l'association à plusieurs titres :

Le 1^{er} :

- La sortie de l'épidémie de la COVID 19, qui a bouleversé nos modes d'accueil, nos pratiques et nos échanges introduisant des comportements nouveaux de mesures barrières à la contamination.
- L'introduction de nouvelle façon de travailler sur l'association (télétravail)
- Le renforcement de notre sentiment d'appartenance à l'Olivier par une solidarité inter-établissement forte.

Le 2nd

- Départ de Madame Valérie Hervieu directrice générale jusqu'en novembre 2021, non remplacée directement, mais suppléé par la présence d'un bureau et d'un CODIR mobilisé.

Le 3^{ème}

- Amorce de changement de pratique passant d'établissements autonomes à une organisation globale d'activité, de budget, de mutualisation, de mise en commun des pratiques.

LES INSTANCES ASSOCIATIVES

L'association l'OLIVIER est représentée par le bureau composé des membres suivants :

- La président Claude RUFFIE,
- Le vice-président Norbert GUILLARME
- Le secrétaire Alain CHARBONNEL.
- Le trésorier Michel BABASKEROFF

Les membres du bureau siègent de droit à la **Commission Technique**, qui se réunit mensuellement et lors de laquelle les directeurs d'établissements et de services sont invités à participer aux travaux stratégiques et prospectifs.

Les administrateurs sont nommés pour une durée de six années, avec possibilité de réélection. Ils se réunissent en **Conseil d'Administration** au minimum deux fois par an.

Le CODIR quant à lui, a la mission de réfléchir sur les problématiques d'actualités, de développement associatif, d'élaboration de projet, de mutualiser nos pratiques et outils...

L'association a travaillé en 2021 sur la refonte du DUD, Document Unique de Délégation.

LES VALEURS

La gouvernance associative a des valeurs fortes de **coopération**, de **responsabilité** individuelle, permettant l'émergence de l'intelligence collective. Les valeurs et méthodes d'organisation sont déclinées dans une charte démarrée en 2020.

LA GOUVERNANCE

La gouvernance associative est un espace politique qui se définit comme la manière de concevoir l'organisation et la répartition du pouvoir au sein de l'association. Elle inclut et prône la participation, les parties prenantes et également le contrôle. Elle pose les orientations de l'organisation, régit les règles relationnelles et organisationnelles basées sur le **principe d'équivalence**, ce qui signifie que chacun doit faire face à ses responsabilités. Elle veille à la coopération active de tous ses membres.

LA DIRIGEANCE

L'espace confié à la direction générale du siège qui veille à la déclinaison du projet associatif auprès des directions des établissements et services afin de transformer le projet politique en projet concret d'accompagnement de la personne et de répondre aux besoins du territoire.

Le but est d'assurer la cohérence entre les valeurs et actions :

- Par la déclinaison du projet associatif
- Par la participation active des salariés, personnes handicapées et professionnels partenaires
- Par la réponse aux demandes réglementaires

Le siège assure le lien entre l'instance de gouvernance et la coordination organisationnelle et fonctionnelle des Etablissements et des Services. Enfin il répond comme les établissements et services aux attendus du Code de l'Action social et des Familles

LES COMMISSIONS

Les commissions sont au nombre de **6** : Commissions éthique, Evènement, Technique, Parcours de l'usager, Budget, et Avenir de l'association

Les commissions sont des lieux de partage et d'élaboration de savoirs, de connaissances et de projections stratégique de développement.

SYNTHESE DE L'ACTIVITE EN 2021 : LA POPULATION ACCUEILLIE

Au niveau des habilitations des établissements

En 2020, l'Association l'Olivier est habilitée pour **213 places accueillies au sein des 7 établissements et services**

- MAS **47** places réparties pour 37 places en internat, 8 en accueil de jours, 2 en accueil temporaire
- ESAT **60** places
- IME ; SESSAD ; SESS **76** places réparties pour 46 à l'IME, 20 au SESSAD et 10 au SESS
- SAVS ; SAMSAH **30** places réparties 25 au SAVS et 5 places au SAMSAH

Au niveau des sorties des établissements

47 sorties sur l'ensemble des établissements (1 ESAT, 11 SAVS, 2 SAMSAH, 16 IME, 8 SESSAD, 6 SESS, 3 MAS)

Au niveau Soins

La déficience intellectuelle demeure majoritairement le profil des usagers à plus de la moitié de nos effectifs, les Troubles associés : troubles à spectre autistiques, troubles de la conduite et du comportement, troubles Dys près d'un quart de nos effectifs ainsi que le polyhandicap/pluri handicap.

Il est à noter un nombre croissant notamment sur l'institut de troubles associés qui nécessite une adaptation de l'accompagnement et des pratiques professionnelles

Au niveau de l'âge

Pour l'institut, la moyenne d'âge des personnes accueillies au sein des services de l'**IME** se situe autour de 18 ans., du **SSES** est de 13 ans et **SESSAD** est de 17.5 ans

Il est à préciser le nombre croissant des personnes en aménagement Creton suivies à l'IME, au nombre de 24 (21 en 2020, 16 en 2019).

Pour la MAS, l'accueil temporaire présente une moyenne d'âge de 24 ans, pour l'accueil de jour 35 ans et pour l'internat 37 ans, les services présentent une hétérogénéité des âges allant de 22 à 65 ans.

Pour l'ESAT ; la moyenne d'âge des personnes accueillies en 2021 est de 38 ans

Pour le SAVS, SAMASH, la moyenne d'âge des personnes accueillies au sein des établissements est de 37 ans pour le SAMSAH (29 ans en 2020) et de 39 ans pour le SAVS

Au niveau des listes d'attente cumulées

Les établissements font ressortir plus de 237 personnes environ en attente d'une admission sur nos structures (ces personnes apparaissent pour la majorité sur d'autres listes d'attente du Vaucluse et d'autres départements). Significativement cela représente 58 personnes sur l'Institut, 116 à la MAS (accueil de jour, accueil temporaire et Internat) et 29 à l'ESAT, 25 au SAVS et 9 SAMSAH.

LES SALARIES DE L'ASSOCIATION L'OLIVIER

L'association l'OLIVIER comprend **113.55 etp** soit **129 personnes physiques au 31 décembre 2021**

- **SIEGE** : 3.8 pour 4 personnes physiques
- **MAS** : 48.8 ETP pour 53 personnes physiques
- **ESAT** : 14 ETP pour 15 personnes physiques
- **DISPOSITIF** 42.25 ETP pour 52 personnes physiques
- **SAVS-SAMSAH** : 4.7 ETP pour 5 personnes physiques

Embauche en CDD

Il est à préciser un nombre d'embauche de CCD exponentiel sur l'année 2021, avec un total 90 personnes qui ont signés 740 CDD au total. (Contre 720 pour 64 personnes en 2020).

Soit une moyenne mensuelle de 62 contrats signés par mois contre 60 en 2020 (majoritairement sur la MAS)

LES FORMATIONS ET LES DEVELOPPEMENTS DES COMPETENCES

L'association L'olivier est très attachée au développement des compétences des salariés aussi cette année, l'association a réalisé 25 actions de formations pour 147 salariés formés, malgré plusieurs annulations du fait de la situation sanitaire.

DIAGNOSTIC 2021 et AXES AMELIORATION

Institut

(-)

- Manque d'équipement informatique
- Manque d'investissement pour les locaux de l'Internat
- Taux d'activité Internat et Services

(+)

- Enjeux de plateforme sur l'institut, enjeux sur les réponses, d'imaginer de nouvelles formes de réponses
- Inscription sur le territoire
- Solidarité entre équipes
- Fonctionnement résilient et créatif

A développer :

- ❖ **Suivi du taux d'occupation de l'internat et services (SESSAD)**
- ❖ **Outiller les etb de l'institut d'outils informatiques**
- ❖ **Fin des travaux d'accessibilité**
- ❖ **Projet villa Tournier à finaliser**

ESAT

(-)

- Pb de débouché
- Maintien des travailleurs qui n'ont plus lieu d'être présents
- Informatisation galopante dans les actes de la vie courante qui laissent certains travailleurs de côté
- Pb de logement
- Perte des acquis cognitifs
- Pas de foyer d'hébergement mais travail sur l'habitat inclusif
- Pas de chargé d'insertion

(+)

- Projet d'inclusion d'habitat
- Axe de travail sur la citoyenneté, civilité, solidarité
- Travail sur la diététique et équilibre alimentaire

❖ **Solutions à trouver sur l'après ESAT, ou sur le reclassement des travailleurs**

❖ **Travailler l'intégration en milieu ordinaire**

❖ **Accompagnement au départ à la retraite**

❖ **Recherche de fluidité des parcours**

❖ **Notion de baux glissants (accession à la propriété)**

❖ **Habitat inclusif – voir les municipalités (Vedène, Entraigues projet inclusifs réservé aux personnes âgées, handicapées, et celles de l'ESAT, avec animation et portage de repas (ADMR), projet à venir pour de l'habitat inclusif pour personne autiste)**

MAS

(-)

- MAS fortement impactés dans son organisation à la sortie du COVID
- Iniquité repérée avec le SEGUR
- Fatigabilité importante des professionnels

(+)

- Famille mobilisée, réactives, confiante
- Forte implication des équipes
- Révision des pratiques, création de Cellule de crise, situation inédite et forte implication
- Solidité de l'organisation

A développer :

- ❖ **Création d'outils de suivi de la masse salariale de la MAS**
- ❖ **Travail sur l'attractivité des métiers liés à la MAS**
- ❖ **Mise en œuvre d'Accueil de jour**
- ❖ **Maintien de la réflexion sur l'intérêt d'une unité dédiée**

SAVS

(-)

- Déficit car le CD n'a pas versé la dotation depuis 2018

(+)

- Réalisation évaluation interne 2021
- Réalisation PE 2021
- Mise en place d'une nouvelle organisation / équipe :
Juin 2021 CDI : Mme Chaussy (ES)
Juillet 2021 : départ de Mme Gosset Directrice
Aout 2021 : modification poste compte Mme Tedone de 0.7 à 0.5 (CDI janvier 2022)
Octobre 2021 : CDI nouvelle Directrice Adjointe Mme Douillard Rague

Novembre 221 : CDI Mr Chiapello

A développer :

- ❖ **Obtenir une réponse du CD sur la situation financière du SAVS**
- ❖ **Continuer le travail sur l'autodétermination des personnes accueillis / paire aideance tel qu'il est inscrit dans le PE :** (« mise en lumière de la Réhabilitation psychosociale avec la mise en place de programmes comme l'image de soi ou des habiletés sociales. Le principe de pair-aideance est déjà à l'œuvre dans le cadre d'ateliers (ex : jardin, animaux) et il va être renforcé en 2022 avec l'accueil (sous forme de prestation) de pair-aidants professionnels (association PREUVE). »

ORIENTATIONS 2022-2023

Avancer vers la société inclusive, telle est la volonté clairement établie par le rapport PIVETEAU du 17 février 2022, mais aussi par la dernière conférence des métiers du secteur médico-social du 18 février 2022. Accompagner les personnes ne suffit plus. Il s'agit dans les prochaines années pour les professionnels du secteur de promouvoir le droit à l'autodétermination. C'est un changement culturel important pour les institutions médico-sociales, pour les professionnels, les bénéficiaires et pour les familles. Cette transformation s'inscrit dans un « temps long ». Un processus de modification des pratiques et des visions afin de ne déstabiliser aucun des acteurs.

Changer l'institution c'est sortir de la logique de places pour s'inscrire dans une logique de plateformes de services, afin que les parcours des personnes puissent se dérouler avec fluidité. C'est une perte de pouvoir pour l'institution. C'est également prendre le risque de créer des « consommateurs de prestations médico-sociales ». Mais c'est peut-être le prix à payer pour qu'enfin les bénéficiaires, les familles puissent prendre une place qui relève de leurs choix et non d'un défaut de choix.

Face à ce nouveau besoin de parcours, SERAFIN PH, va modifier en profondeur le financement des institutions, plaçant sur le devant de la scène l'accompagnement des professionnels à savoir les prestations, comme autant de preuves de leurs savoir-faire.

Les politiques publiques annoncent des transformations en profondeur. De ma place de directeur général, il me paraît donc nécessaire de préparer ce futur, et surtout de le rendre possible au sein de l'association l'Olivier. Les outils à ma disposition, par ailleurs mis en exergue dans le dernier rapport de Mr PIVETEAU sont les fondements de l'association de l'Olivier : **la coopération et la participation de tous.**

Pour cela j'ai proposé à l'association mais également au CODIR des grandes lignes de travail :

1. Continuer la consolidation des missions du siège auprès des établissements et services.

Harmonisation des documents, sécurisation des process comptables et budgétaires, des facturations aux autorités, suivi de la veille réglementaire, renfort au sein des équipes de direction si nécessaire, harmonisation des contrats de maintenance, de la gestion des achats, de la gestion des prestataires, suivi des travaux en cours...de nombreux sujets sont encore aujourd'hui à organiser avec ce nouveau pivot central qu'est le siège associatif.

2. Travailler au déploiement d'un progiciel de suivi des bénéficiaires sur tous les établissements et services.

La mise en place d'un outil inter-établissements informatisé commun à toutes les équipes permettra une meilleure communication entre professionnels, un suivi d'activité beaucoup plus élaboré mais verrouillera également la question de la réglementation relative au dossier de l'utilisateur et à la protection de ses données.

3. Reprendre les échanges avec nos financeurs pour avancer sur le CPOM

Le CPOM est en attente suite aux 24 derniers mois de crise sanitaire. Ce projet est à finaliser avec les Autorité de Tarification et de Contrôle afin de rentrer dans un nouveau mode de dialogue gestion, pour lequel tous les professionnels sont en attente.

SITUATION FINANCIERE cf. annexe financière

Fait à MONTEUX

Le 03 / 06 / 2022

Fabien GEBEL de GEBHARDT

Directeur Général

