

# ARIEDA OCCITANIE

RAPPORT D'ACTIVITE 2020



PRESENTATION DE  
L'ASSOCIATION

BILAN SOCIAL

TRANSVERSALITE

ORIENTATIONS STRATEGIQUES



Association loi 1901, créée en juillet 1980

# PRESENTATION DE L'ASSOCIATION

## Une gouvernance en action



RAPPORT D'ACTIVITE 2020

Association loi 1901, créée en juillet 1980 à l'initiative de parents d'enfants sourds et avec l'appui du service d'audiophonologie du CHU de Montpellier.



Son objectif : permettre l'éducation et la scolarisation des enfants déficients auditifs sur l'ensemble de la région Languedoc-Roussillon initialement, aujourd'hui en Occitanie.

L'ARIEDA gère aujourd'hui 3 pôles : le Pôle Enfants (SESSAD) à destination des enfants de 0 à 20 ans, le Pôle Adultes et le Pôle Formation.

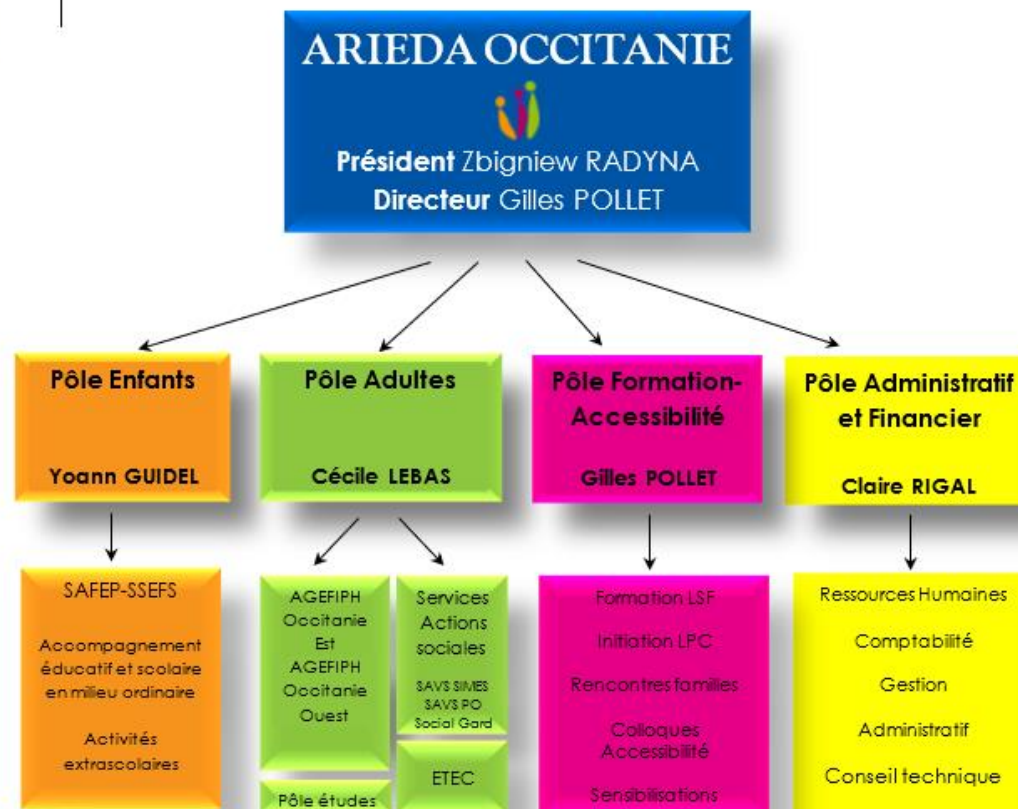


Ces trois pôles sont complémentaires et peuvent s'articuler entre eux pour proposer à l'enfant, l'adolescent ou l'adulte accompagné des solutions d'accompagnement ou des prestations durant son parcours de vie.





# L'ORGANIGRAMME DE L'ASSOCIATION



|               |                                                                       |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------|
| <b>SESSAD</b> | Service d'Education Spécialisée et de Soins A Domicile                |
| <b>SSEFS</b>  | Service de Soutien à l'Education Familiale et à la Scolarisation      |
| <b>SAFEP</b>  | Service d'Accompagnement Familial et d'Education Précoce              |
| <b>SIMES</b>  | Service d'Interprétation et de Médiation pour Sourds et Malentendants |
| <b>SAVS</b>   | Service d'Accompagnement à la Vie Sociale                             |
| <b>ETEC</b>   | Equipe Technique d'Evaluation Conventionnée                           |



# MISSIONS ET OBJECTIFS DE L'ARIÉDA OCCITANIE



L'ARIÉDA OCCITANIE a pour objet de :

- rassembler et gérer dans la région Occitanie Pyrénées Méditerranée les moyens nécessaires à la scolarisation en milieu ordinaire des jeunes déficients auditifs, à l'insertion sociale et professionnelle des adultes sourds

- et de mobiliser l'expertise et les compétences de ses services auprès de publics porteurs d'autres types de handicap



L'objectif recherché est l'autonomie et l'épanouissement des personnes déficientes auditives.

Pour réaliser cette mission l'ARIÉDA s'est fixé 5 objectifs principaux :



- Mettre en œuvre les moyens nécessaires pour l'éducation et les soins dont les déficients auditifs ont besoin.

- Intervenir autant que nécessaire pour faciliter la scolarisation et l'inclusion sociale des enfants et l'insertion professionnelle des adultes déficients auditifs.

- Assurer la défense des intérêts moraux et matériels des familles, enfants et adultes déficients auditifs.

- Contribuer à la recherche, la mise au point et l'utilisation de méthodes et matériels pouvant favoriser et améliorer les conditions de scolarisation, l'accompagnement spécialisé et l'insertion sociale et professionnelle des personnes sourdes.

- Organiser ou participer à des actions de formation en direction des familles, des enfants et des adultes déficients auditifs, des professionnels et de toutes les personnes concernées par la surdité.

# RECAPITULATIF DES SERVICES DE L'ARIÉDA



En 2020, l'ARIÉDA a développé son action au travers de 3 pôles :

- ⇒ Pôle Enfants : Service d'Education Spécialisée et de Soins à Domicile pour les enfants de 0 à 20 ans
- ⇒ Pôle Adultes : pour les jeunes et adultes de 17 à 60 ans, comprenant notamment :
  - Un dispositif Emploi-Formation (DEF) (initialement en région ex-LR, avec un déploiement en ex-Midi Pyrénées)
  - Un dispositif Etudes
  - Un SAVS- SIMES : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale de l'Hérault
  - Un service d'évaluation (MDPH Hérault et Gard)
- ⇒ Pôle Formation pour tout public en lien avec la surdité.



Ces trois pôles bénéficient de l'aide logistique du service administratif et financier

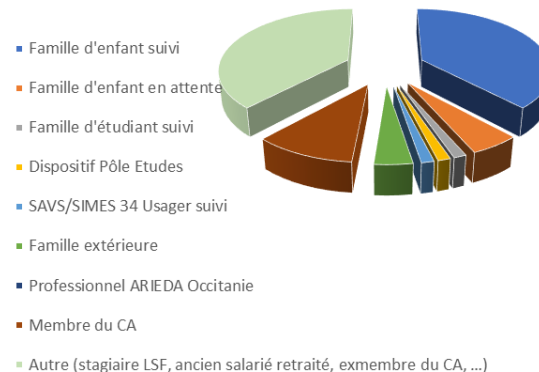


# ORGANISATION DES INSTANCES ASSOCIATIVES



## Etat des lieux des adhésions

- En 2020, l'ARIEDA comptait **76 adhérents**, regroupant des familles du SESSAD, des familles ou usagers du Pôle Adultes, du SAVS SIMES et d'autres sympathisants professionnels ou divers.



- La majorité de nos adhérents se compose de familles d'enfants accompagnés par le Pôle Enfants, de familles en attente d'une prise en charge SESSAD et des stagiaires LSF. 6 % du public sourd adulte adhère à l'association.
- Nous devons poursuivre nos campagnes d'adhésion, il est important de mettre en avant ce caractère associatif qui nous permet d'être acteur, porteur de valeurs dans le champ médico-social et plus largement dans la société civile.
- Pour qu'une association soit représentative, il est important que ses adhérents soient nombreux, impliqués et représentatifs des diverses catégories d'acteurs de l'association : usagers parents d'enfants, jeunes, adultes sourds, partenaires, personnes intéressées par la surdité, ...
- Chacun à sa place doit sensibiliser autour de lui pour que l'association augmente son nombre d'adhérents et soit encore plus représentative auprès des publics sourds, mais aussi auprès des pouvoirs publics



# LES INSTANCES STATUTAIRES



## **Assemblée Générale**

L'Assemblée Générale est l'organe souverain de l'ARIÉDA Occitanie. Elle a lieu une fois par an et élit les membres du Conseil d'Administration. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

## **Conseil d'Administration**

Le Conseil d'administration est responsable du fonctionnement de l'ensemble de la structure. Il doit se réunir au moins 4 fois par an pour décider des orientations développées ci-dessous.

Des Conseils d'administration supplémentaires peuvent être organisés en fonction des travaux et réflexions à mener.

### **Les réunions du CA permettent :**

- d'établir des objectifs organisationnels
- de planifier le développement des services
- de se positionner sur de nouveaux projets
- de prendre des décisions d'administration
- de mandater la direction des services
- de suivre les activités
- de décider des mesures de redressement si nécessaire dans une situation donnée.

En 2020, les membres du Conseil d'administration se sont réunis les 30 janvier, 24 avril, 3 juillet, 12 septembre et 22 octobre pour débattre des projets proposés par le Bureau et la Direction et décider (ou non) de leur mise en œuvre.

Le bureau se réunit sur convocation du Président chaque fois qu'il est nécessaire.

Les réunions se sont tenues au siège, ainsi qu'en visioconférence durant la période de confinement chaque semaine, afin de gérer la situation particulière du COVID -19.

## **Le rôle du Président**

Le Président veille au respect des statuts et s'assure de l'exécution des décisions du Conseil d'Administration.

Il dirige les réunions du Bureau, du Conseil d'Administration et préside l'Assemblée Générale.

Conformément aux statuts, le Président s'assure du bon fonctionnement des services et du respect du projet associatif et des projets de services.



# Les membres du Conseil d'Administration élus en juin 2020 et leur fonction



La fonction d'administrateur de l'ARIÉDA comme celle de membre du Bureau est bénévole.

| Membres                     | Fonctions                                           | Collèges |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------|----------|
| RADYNA Zbigniew             | Président et Vice-Président des Pyrénées Orientales | Usager   |
| QUENTIN Philippe            | Président Adjoint                                   | Usager   |
| ANDRE Robert                | Trésorier                                           | Usager   |
| RANGONI Danielle            | Vice-Présidente de l'Aude                           | Associé  |
| DUCROS Jean-Marie           | Vice-Président de l'Hérault                         | Usager   |
| LARGUIER Bernard            | Vice-Président du Gard                              | Usager   |
| PIGEOT Nadège               | Secrétaire et Vice-Présidente de la Lozère          | Usager   |
| BELIN Jean-Claude           | Membre du conseil d'administration                  | Associé  |
| CAPORALI Daniela            | Membre du conseil d'administration                  | Usager   |
| DEJEAN François             | Membre du conseil d'administration                  | Associé  |
| DEMATEIS Claire             | Membre du conseil d'administration                  | Usager   |
| GALLEGO Yves                | Membre du conseil d'administration                  | Usager   |
| GINEYS Pascal               | Membre du conseil d'administration                  | Usager   |
| GAUZE Michèle               | Membre du conseil d'administration                  | Associé  |
| MALBEC Mireille             | Membre du conseil d'administration                  | Usager   |
| MAZOYER Lionel              | Membre du conseil d'administration                  | Usager   |
| MIR Martine                 | Membre du conseil d'administration                  | Associé  |
| PELLETIER Geneviève         | Membre du conseil d'administration                  | Associé  |
| PRATLONG Cécile             | Membre du conseil d'administration                  | Associé  |
| SIAGHI Zineb                | Membre du conseil d'administration                  | Usager   |
| DEJEAN Yves                 | Membre d'honneur                                    |          |
| DEJEAN Maguie               | Membre d'honneur                                    |          |
| FEYTEL-PELLECUER Paule      | Membre d'honneur                                    |          |
| GAUJOUX Eliane              | Membre d'honneur                                    |          |
| JOVIADO Christian           | Membre d'honneur                                    |          |
| MARTINAND FLESCHE Dominique | Membre d'honneur                                    |          |
| PARENT Daniel               | Membre d'honneur                                    |          |

Le Conseil d'Administration élit en son sein un bureau comprenant au minimum :

- un Président,
- des Vice-présidents, (1 par département de l'ex-région LR)
- un Trésorier,
- un Secrétaire.



## LES ACTIVITES ASSOCIATIVES EN 2020



L'Assemblée Générale, initialement prévue en juin et en raison de la crise sanitaire, a été reportée et s'est déroulée le 12 septembre 2020 au siège de l'ARIÉDA à Montpellier. Le rapport moral exprimé par le Président a fait le point sur les analyses et évolutions en cours au sein de l'association.

Lors de cette assemblée générale nous avons dû limiter le nombre de personnes en présentiel ainsi qu'en visioconférence.







## La formation, l'information, l'accompagnement des adhérents

Des rencontres visant l'information et les échanges entre parents d'enfants sourds ont eu lieu dans le cadre de la journée d'accueil destinée aux nouveaux entrants sur le service SESSAD. D'autre part, les parents et jeunes, séparément, ont été consultés dans le cadre de la démarche d'évaluation interne du SESSAD.

Ces réunions sont fondamentales afin de créer du lien et de préparer les parents aux défis qu'ils auront à relever.

## Les partenariats institutionnels

L'ARIEDA est liée à des interlocuteurs majeurs : l'ARS OCCITANIE, les Conseil Départementaux, l'AGEFIPH, le Rectorat, les Universités qui financent notre activité, qui l'encadrent et avec qui nous entretenons un pilotage de nos actions.

Dans le cadre des évolutions de l'environnement légal, financier, définition de nouvelles politiques publiques actuellement en cours, ce lien, ce pilotage est prépondérant pour permettre aux évolutions de se concrétiser avec les particularités de nos actions.

L'ARIEDA est représentée et/ou participe activement aux activités :

- ⇒ des MDPH (Maisons Départementales Des Personnes Handicapées) mises en place depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

Elle siège aux différentes instances, CDAPH ou COMEX.

- ⇒ des CDCPH (Comité Départemental Consultatif des Personnes Handicapées).

Nous sommes régulièrement en relation avec :

- ⇒ le Conseil Régional d'Occitanie

- ⇒ les Conseils Départementaux de la Région

- ⇒ le CHU de Montpellier ainsi que l'Institut Saint-Pierre de Palavas les Flots.

- ⇒ le CHU de Toulouse



# Les partenariats associatifs



L'ARIÉDA est présente au Conseil d'Administration :

1. de l'UNAPEDA - Union Nationale de Parents d'Enfants Déficients Auditifs
2. du CREA-ORS LR
3. de l'ACFOS - Action Connaissance Formation pour la Surdité
4. du Comité de Liaison et de Coordination des Associations de Personnes Handicapées de l'Hérault
5. du GRAPHES-LR (et participe à ce titre aux instances de Droit au Savoir)
6. de la FAF-LR.

Le GRAPHES-LR (Groupement Régional pour l'Accès des Personnes Handicapées à l'Enseignement Supérieur du Languedoc Roussillon) constitue le pôle régional de DROIT AU SAVOIR national. Outre l'ARIÉDA, il comprend également le GIHP, l'APF, la FAF-LR (ex - Union des Aveugles) et l'AFM – Téléthon,

Du fait de la mise en place de la loi handicap en 2005 et du transfert des compétences concernant l'accompagnement des étudiants sourds aux établissements d'enseignement supérieur, le GRAPHES-LR assure maintenant une fonction de veille pour la satisfaction des besoins des étudiants. Au sein du GRAPHES-LR, l'ARIÉDA assure, par conventions avec le Rectorat et certaines Universités, le suivi des étudiants sourds qui le lui demandent.

## L'investissement dans des actions porteuses de sens

L'association s'engage dans des actions, en les soutenant et en participant à leur financement. C'est le cas des séjours pour les jeunes du SESSAD qui permettent à ces enfants et adolescents de partir sur un séjour avec d'autres jeunes sourds de différentes catégories d'âge. Cela leur permet de se construire un réseau, de rencontrer des pairs, de se projeter en questionnant les autres jeunes, parfois plus âgés.

L'association a investi dans la construction de nouveaux locaux pour le Pôle Adultes, en partenariat avec nos amis du Mas des Moulins. Les salariés ont pu, dès janvier 2020, intégrer ces nouveaux espaces. Toutefois, la crise sanitaire ne nous a pas permis d'organiser son inauguration.

La communication : Le site internet est mis en ligne depuis janvier 2018, il devrait être prochainement traduit en LSF pour favoriser son accessibilité.

L'adresse du site internet de l'association est **[www.arieda.fr](http://www.arieda.fr)**

Nous avons aussi développé une page FACEBOOK : ARIEDA Occitanie

# BILAN ET PERSPECTIVES

Les différentes actions menées en 2019 se sont poursuivies sur l'année 2020. La vie associative poursuit son développement sur les orientations votées pour la période 2019-2022, notamment à travers les objectifs suivants :

- ⇒ **Diffuser, communiquer sur le projet associatif, le projet de vie associative, les projets de services.** Les promouvoir auprès des familles, partenaires, ...
- ⇒ **Recruter de nouveaux administrateurs.**
- ⇒ **Définir le rôle des administrateurs départementaux.**
- ⇒ **Renforcer sa proximité avec les territoires**, notamment par le biais de ses antennes départementales, en lien avec les administrateurs départementaux en tenant compte de la grande région.
- ⇒ **Être en capacité de se développer, de développer des mutualisations** en mettant en place une veille active et prospective sur tous les départements.
- ⇒ **Actualiser ses statuts, le règlement du CA** afin de garantir un fonctionnement pérenne du CA.
- ⇒ **Développer un processus de participation des familles**, notamment celles en difficultés familiales, économiques, en développant les outils : aide au déplacement, covoiturage, aller à leur rencontre, développement de modes de participation accessibles.
- ⇒ **Favoriser le développement de la citoyenneté chez les jeunes suivis par le SESSAD**, mais aussi chez les jeunes adultes et les adultes sourds suivis par les différents services.
- ⇒ **Proposer des formations sur les départements** à destination des personnels des administrations ou des collectivités.

Certains des objectifs sont atteints, d'autres doivent se poursuivre au travers d'actions concrètes.

En 2018, nous avons entamé la démarche d'évaluation de nos modes de fonctionnement associatif en nous appuyant sur le guide des bonnes pratiques de l'économie Sociale et Solidaire qui permet de développer une démarche d'amélioration continue.

Cette démarche nous permettra de faire le point sur 8 domaines :

- la gouvernance démocratique
- la concertation dans l'élaboration de la stratégie de l'entreprise
- la territorialisation de l'activité économique et des emplois
- la politique salariale et l'exemplarité sociale
- le lien avec les usagers/bénéficiaires/clients
- la diversité au sein de l'entreprise
- le développement durable
- l'éthique et la déontologie



Les différents acteurs et instances de l'association seront consultés dans le cadre de cette démarche.

En novembre 2018, l'ensemble des salariés a été consulté sur leur rapport à l'association, ses activités, ses services, ses projets, les publics, ... Une restitution sera organisée.

Avec ce travail, nous serons en mesure d'afficher clairement, sur tous ces domaines, nos ambitions et notre positionnement d'acteur de l'économie sociale et solidaire.



# LE BILAN SOCIAL en quelques chiffres



RAPPORT D'ACTIVITE 2020

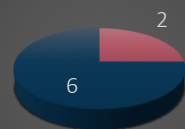


## NOMBRE DE CDI



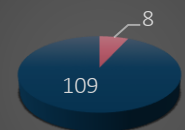
M F

## NOMBRE DE CDD



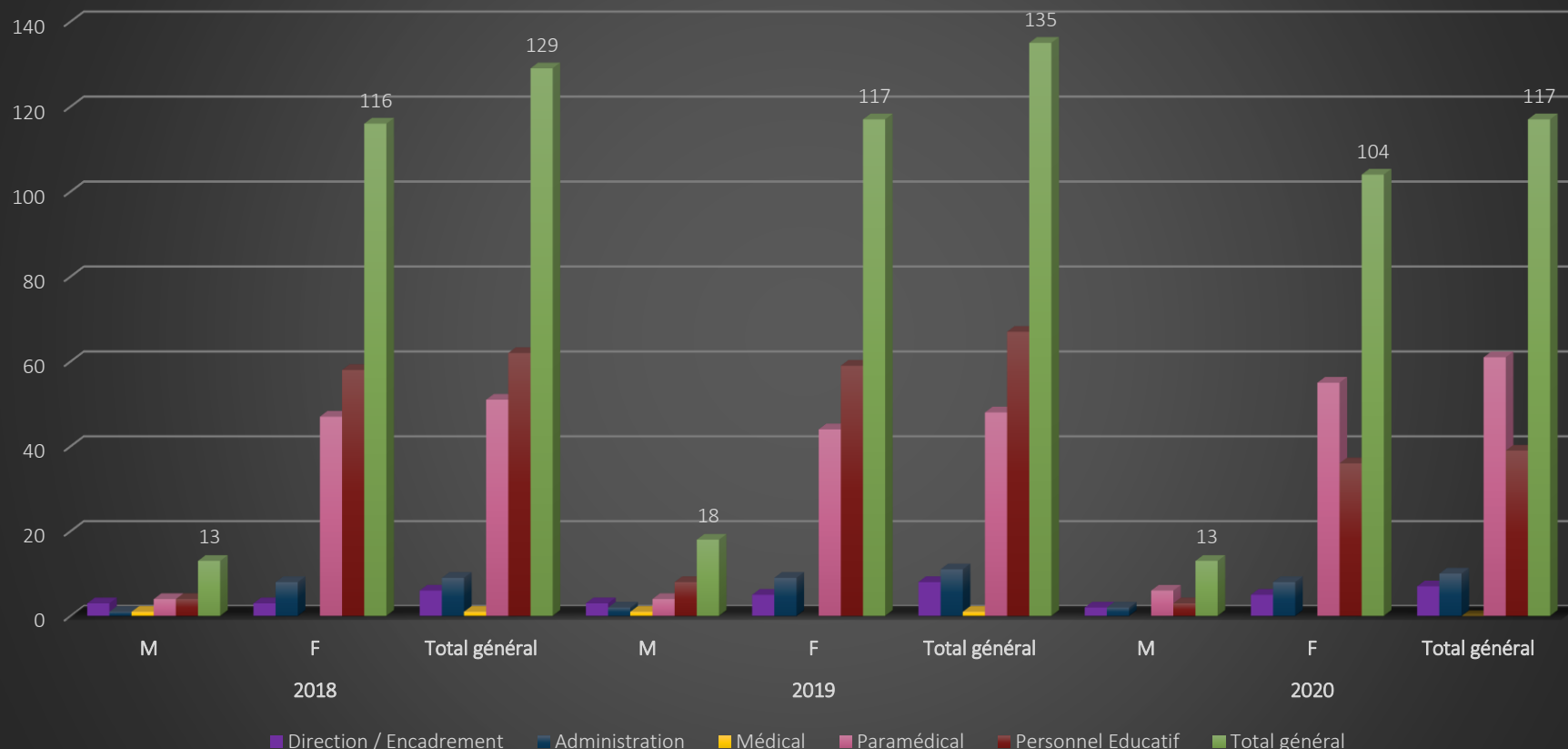
M F

## CDI/CDD



CDD CDI

## L'EFFECTIF DE 2018 A 2020

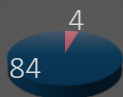


## EFFECTIF A TEMPS PARTIEL

Le nombre de salariées à temps partiel est en diminution. Nous essayons de satisfaire dès que possible les demandes d'augmentation du temps de travail des salariés dans la limite de nos possibilités en fonction des besoins sur le territoire.



2018



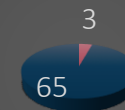
H F

2019



H F

2020



H F

15



## POLE ENFANTS

|                   | AU 31/12/2020 |           |           |              |
|-------------------|---------------|-----------|-----------|--------------|
|                   | H             | F         | Total     | ETP          |
| CADRES            |               | 2         | 2         | 4.00         |
| ADMINISTRATIF     |               | 2         | 4         | 5.60         |
| EDUCATIF          |               | 5         | 33        | 30.01        |
| SERVICES GENERAUX |               |           |           |              |
| PARAMEDICAL       |               | 3         | 34        | 10.22        |
| <b>TOTAL</b>      |               | <b>12</b> | <b>73</b> | <b>49.83</b> |

## POLE ADULTES DEF EST

|                   | AU 31/12/2020 |   |           |             |
|-------------------|---------------|---|-----------|-------------|
|                   | H             | F | Total     | ETP         |
| CADRES            |               |   | 1         | 1.00        |
| ADMINISTRATIF     |               |   | 2         | 2.00        |
| EDUCATIF          |               |   | 11        | 5.64        |
| SERVICES GENERAUX |               |   |           |             |
| PARAMEDICAL       |               |   | 1         | 0.40        |
| <b>TOTAL</b>      |               |   | <b>15</b> | <b>9.04</b> |

## POLE ADULTES DEF OUEST

|                   | AU 31/12/2020 |   |           |             |
|-------------------|---------------|---|-----------|-------------|
|                   | H             | F | Total     | ETP         |
| CADRES            |               |   | 1         | 1.00        |
| ADMINISTRATIF     |               |   | 1         | 1.00        |
| EDUCATIF          |               |   | 7         | 6.51        |
| SERVICES GENERAUX |               |   |           |             |
| PARAMEDICAL       |               |   | 1         | 0.34        |
| <b>TOTAL</b>      |               |   | <b>10</b> | <b>8.85</b> |

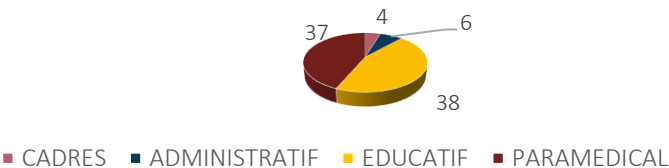
## POLE ADULTES SAVS SIMES

|                   | AU 31/12/2020 |   |          |             |
|-------------------|---------------|---|----------|-------------|
|                   | H             | F | Total    | ETP         |
| CADRES            |               |   | 1        | 1.00        |
| ADMINISTRATIF     |               |   | 1        | 1.00        |
| EDUCATIF          |               |   | 3        | 3.00        |
| SERVICES GENERAUX |               |   |          |             |
| PARAMEDICAL       |               |   |          |             |
| <b>TOTAL</b>      |               |   | <b>5</b> | <b>5.00</b> |

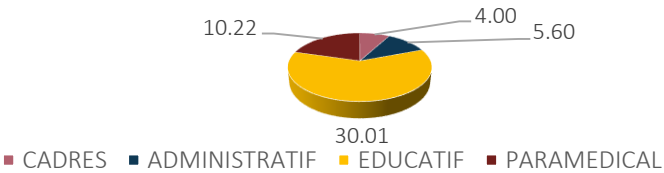
## POLE FORMATION

|                   | AU 31/12/2020 |          |          |             |
|-------------------|---------------|----------|----------|-------------|
|                   | H             | F        | Total    | ETP         |
| CADRES            |               |          |          |             |
| ADMINISTRATIF     |               |          |          |             |
| EDUCATIF          |               | 1        | 1        | 1.72        |
| SERVICES GENERAUX |               |          |          |             |
| PARAMEDICAL       |               |          |          |             |
| <b>TOTAL</b>      |               | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>1.72</b> |

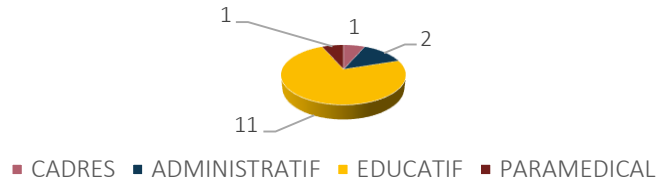
### EFFECTIF POLE ENFANTS



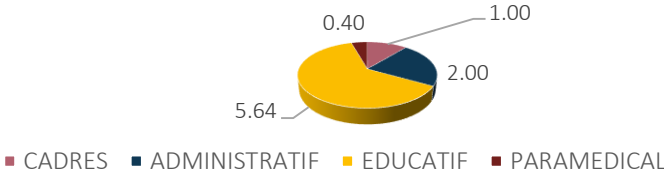
### ETP POLE ENFANTS



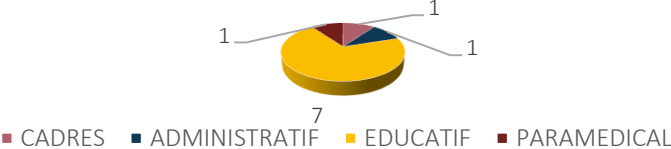
### EFFECTIF POLE ADULTES EST



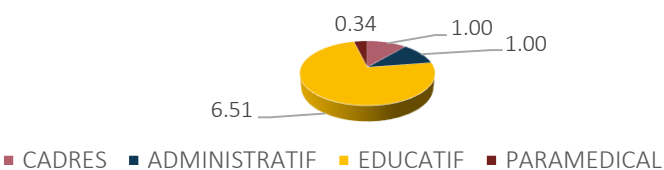
### ETP POLE ADULTES EST



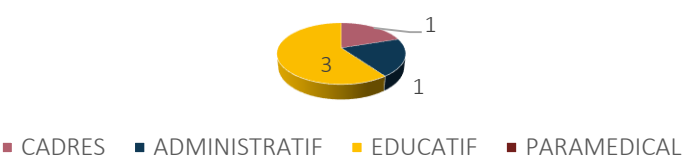
### EFFECTIF POLE ADULTES DEF OUEST



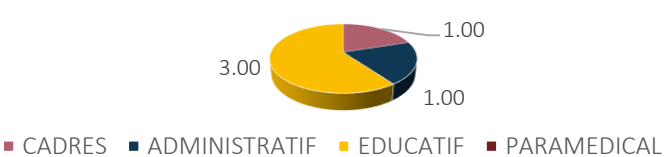
### ETP POLE ADULTES DEF OUEST



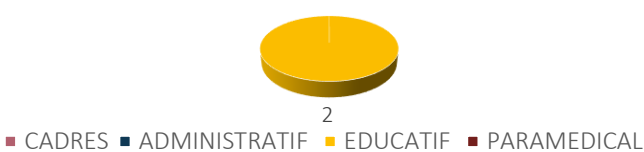
### EFFECTIF POLE ADULTES SAVS SIMES



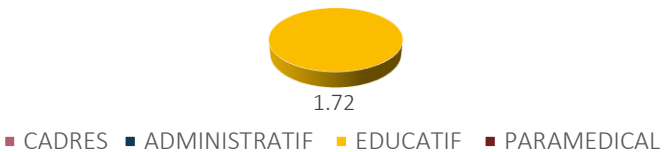
### ETP POLE ADULTES SAVS SIMES



### EFFECTIF POLE FORMATION



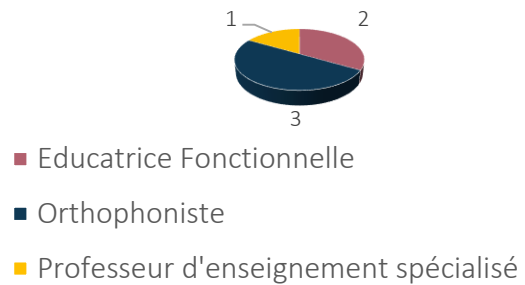
### ETP POLE FORMATION



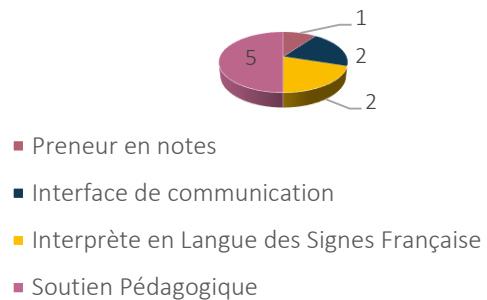
# LES EMBAUCHES ET LES DEPARTS



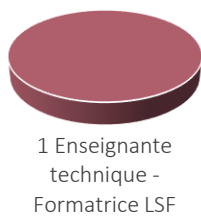
## EMBAUCHES POLE ENFANTS



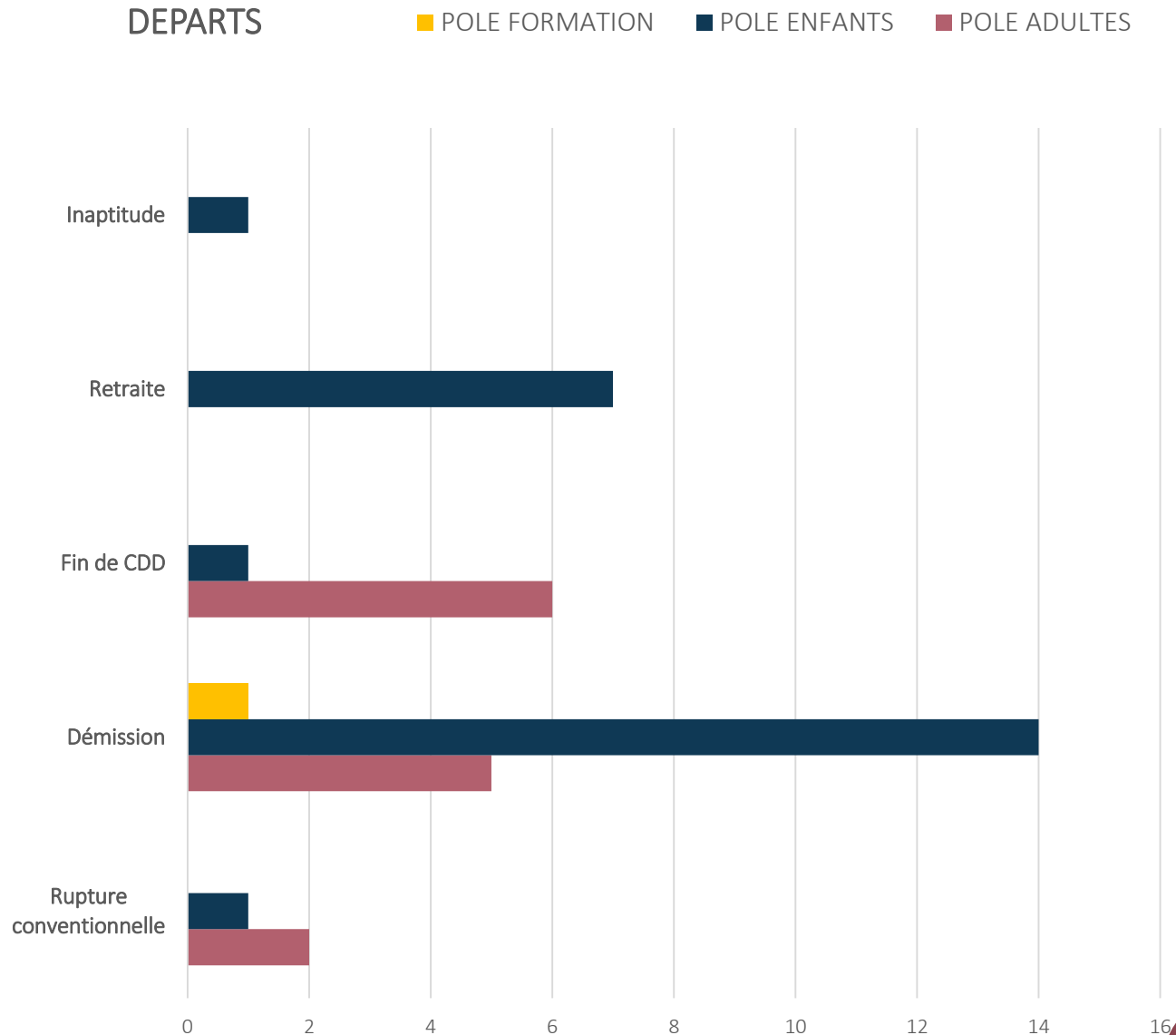
## EMBAUCHES POLE ADULTES



## EMBAUCHE POLE FORMATION



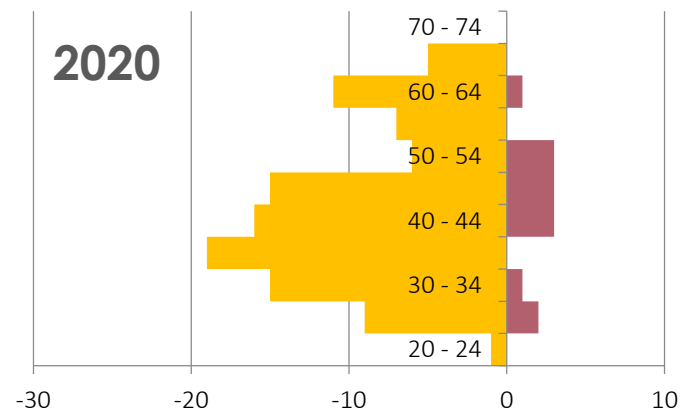
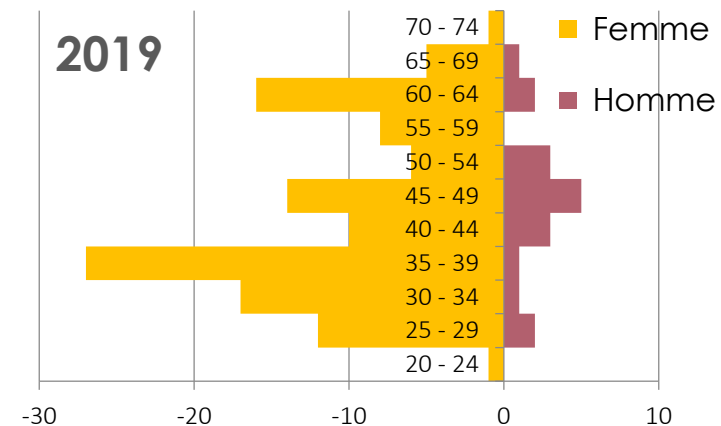
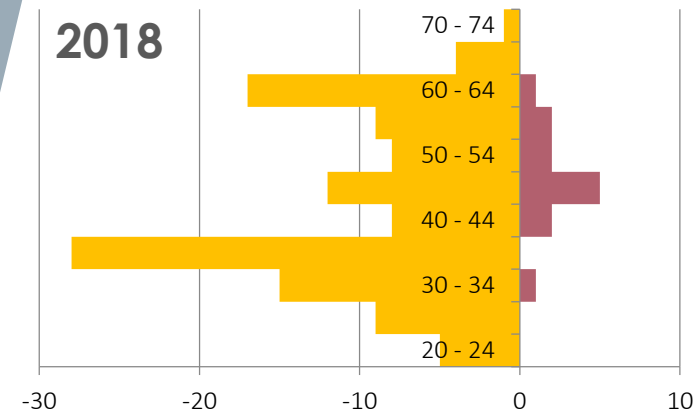
## DEPARTS





# L'EVOLUTION DE LA PYRAMIDE DES AGES AU 31/12

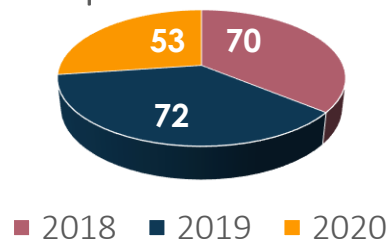
Nous prévoyons 16 départs  
à la retraite d'ici 2026.  
En prévision, nous  
continuons la mise en place  
d'une démarche de GPEC  
et la transmission des  
compétences.



## PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET FORMATION

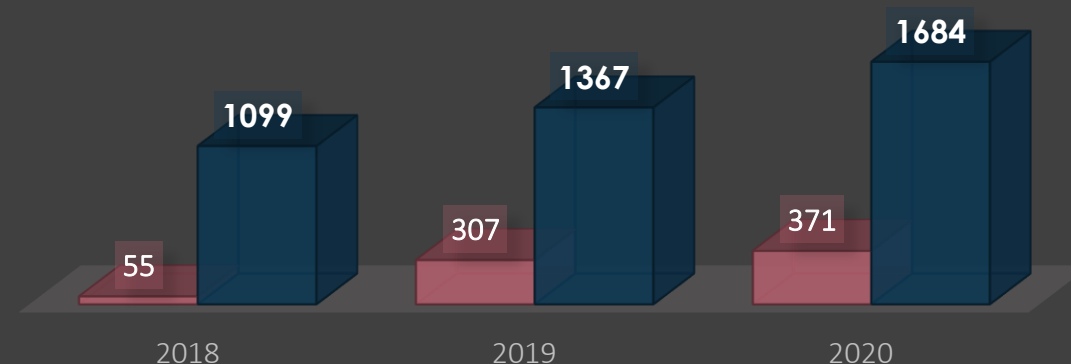
|                                                                  | 2018 | 2019 | 2020 |
|------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| Nombre de salariés ayant bénéficié d'une ou plusieurs formations | 70   | 72   | 53   |
| Nombre total d'hommes                                            | 11   | 9    | 7    |
| dont techniciens, agents de maîtrise                             | 6    | 5    | 4    |
| dont cadres                                                      | 5    | 4    | 3    |
| Nombre total de femmes                                           | 59   | 63   | 46   |
| dont techniciens, agents de maîtrise                             | 50   | 56   | 37   |
| dont cadres                                                      | 9    | 7    | 9    |

Nombre de salariés ayant bénéficié d'une ou plusieurs formations



## ABSENCES, AT ET MALADIE

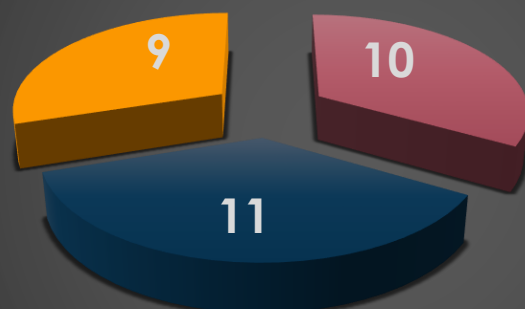
■ Nombre de jours AT ■ Nombre de jours Maladie



⇒ Le nombre de jours d'arrêt maladie a augmenté et correspond en moyenne à 14 jours par salarié, ce qui reste peu important étant donné les longs arrêts maladie pour certains salariés et les arrêts pour garde d'enfants dus à la crise sanitaire.

⇒ Une salariée est en AT depuis 2019.

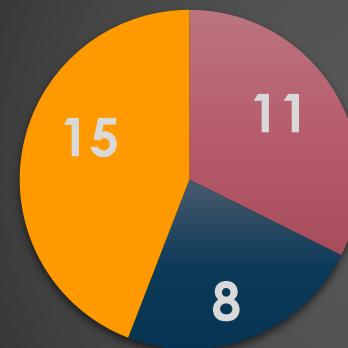
## Nombre de salariés avec RQTH



9 salariés bénéficient d'une reconnaissance RQTH en 2020.

■ 2018 ■ 2019 ■ 2020

## Nombre de CSE EN 2020



15 réunions CSE ont eu lieu en 2020, dont 8 CSE extraordinaires dus à la crise sanitaire.

■ 2018 ■ 2019 ■ 2020



# LA TRANSVERSALITE, une préoccupation centrale au service de l'utilisateur



RAPPORT D'ACTIVITE 2020



# DES SERVICES ET DES COMPETENCES COMPLEMENTAIRES POUR MIEUX ACCOMPAGNER ET SECURISER LES PARCOURS



L'ARIEDA s'est doté d'une volonté de travailler de manière transversale. En effet, les différents services portent des missions différentes mais complémentaires les unes aux autres. Les professionnels, de professions, de parcours et d'expériences différentes, apportent une richesse à l'association. Cette variété de profils permet d'apporter des réponses adaptées aux publics accompagnés par une prise en compte globale de leurs besoins. La notion de parcours et de sécurisation de ces derniers est une valeur forte portée par l'association.

Pour exemple, quelques actions menées de façon commune au sein des services et auprès de certaines situations spécifiques.

## Se retrouver et faire équipe

Des journées de rentrée mutualisées :

### La journée du Pôle Enfants

Une introduction du directeur, Monsieur Pollet.

Une présentation du Pôle Adultes au Pôle Enfants par la Cheffe de service, Cécile Lebas.

Une présentation des projets transversaux.

Des ateliers collaboratifs entre professionnels des différents territoires du Pôle Enfants.

### Les journées du Pôle Adultes

Une introduction du Directeur, Monsieur Pollet et du Conseil d'Administration.

Une intervention de l'AGEFIPH.

Une intervention de Mélanie Ackermann, Psychologue coordinatrice, sur son rôle de référente surdicécité.

Des ateliers d'intelligence collective auprès des différents services du Pôle Adultes et des différents niveaux hiérarchiques avec la présence de la Cheffe de service administratif et financier, Claire Rigal et de la Conseillère technique, Céline Oblin.

## Des temps de regroupements communs



## Se former ensemble

- ❑ Formation « DYS » en 3 modules de 2 jours regroupant des professionnels du Pôle Enfants, du Pôle Adultes (DEF, SAVS 34 et Social 30) pour répondre à l'évolution des profils.
- ❑ La présentation de la *Mallette surdité* au Pôle Adultes par le Pôle Enfants.
- ❑ A venir la formation *Intervention à domicile* pour le Pôle Enfants et le SAVS, pour mettre à jour et conforter les compétences.

## Des temps de réflexion autour des projets



### REECRIRE LES PROJETS

Dans le cadre des ateliers de réflexion autour de la réécriture du projet de service SAVS SIMES 34 : invitation et participation des professionnels des autres services du Pôle Adultes, du coordinateur pédagogique du Pôle Formation et de l'assistante sociale du SESSAD.

## Une articulation des services cohérente



### UN PROJET COMMUN DE COMMUNICATION : UNE DYNAMIQUE EN COURS DE CONSTRUCTION

- ❑ Une réflexion commune depuis début 2020 pour rendre accessibles les supports de communication de l'ARIEDA afin de répondre aux besoins de nos publics.
- ❑ Une réflexion pour rendre lisibles et visibles les actions, les missions et le fonctionnement de l'ARIEDA sur les territoires et mettre en avant les valeurs du *Projet associatif*.
- ❑ La mise en place d'outils de communication adaptés pour les professionnels sourds : plateforme TADEO.

### COCONSTRUIRE, CREER

La création d'un *Groupe projet* composé de professionnels du Pôle Adultes (SAVS, social 30, DEF, Pôle Etudes) et du Pôle Enfants pour coconstruire le projet *Plateforme Elan*.



### REDEFINIR LES MISSIONS DE FACON COHERENTE ET FORMALISEE

- ❑ La mise en place d'une réflexion puis d'une articulation des RH ARIEDA avec les différentes missions RH, secrétariat et comptabilité des différents pôles et services.
- ❑ La mise en place de conventions entre services afin de formaliser le partenariat interne et rendre visibles les procédures, les responsabilités : le Pôle Adultes a acté une convention avec le Pôle Formation pour rendre visibles et faciliter les actions complémentaires :
  - L'appui à la sensibilisation du droit commun
  - L'appui aux professionnels :
    - Mise à jour en LSF
    - Professionnalisation des interprètes quant aux techniques d'interprétation
  - L'évaluation du niveau de LSF des futurs embauchés.
  - La mise à disposition des interprètes auprès des professionnels du Pôle Formation.
  - La mise à disposition des professionnels du Pôle Adultes quant à l'intervention en formation auprès des stagiaires LSF.





**Des temps de travail  
commun autour des  
situations des  
usagers et des  
bénéficiaires**



## **LE POLE FORMATION, UNE EXPERTISE SUPPLEMENTAIRE SUR LA SURDITE**

Le Pôle Formation est sollicité à la fois par le Pôle Adultes et le Pôle Enfants afin de sensibiliser à la surdité et à ses conséquences, en partenariat avec les interfaces de communication, les éducateurs et les psychologues.

En 2020, le Pôle Formation a coconstruit des temps de sensibilisation avec le Pôle Adultes auprès des CEMEA (Centre d'Education aux Méthodes Educatives Actives) et est intervenue en complémentarité.

Le Pôle Formation apporte également son expertise quant au niveau de langue des adultes sourds.

Le Pôle Enfants le sollicite également dans ce sens :

- ☐ Participation à la réalisation des ateliers LSF à destination des jeunes accompagnés.
- ☐ Conduite d'actions de sensibilisation voire de formation de parents ou d'acteurs de l'entourage de l'enfant dans des domaines tels que la LSF, le LPC ...

## **L'ARIEDA, UN PANEL DE COMPETENCES COMPLEMENTAIRES AU SERVICE DE LA CITOYENNETE**

En 2020, comme chaque année, le Pôle Etudes a fait appel aux compétences des éducateurs fonctionnels et des orthophonistes du Pôle Enfants afin d'intervenir dans le cadre du soutien pédagogique et des reformulations aux examens. Cette année, **trois éducateurs sont intervenus en soutien d'élèves sourds scolarisés sur des niveaux BAC, BTS et Lycée. Un quatrième a apporté son expertise auprès d'une jeune fille dysphasique, élève de 1<sup>ère</sup>.**

**Un éducateur est intervenu lors des CCF (Contrôle en Cours de Formation) à distance pour apporter une reformulation aux examens d'une jeune sourde en BTS.**

**Les interfaces de communication du DEF (Dispositif Emploi Formation) sont également intervenus par des actions de prise de notes et de soutien pédagogique sur des formations courtes et longues.**

De son côté, le Pôle Adultes vient apporter son expertise quant au maintien dans l'emploi des jeunes sourds suivis par le SESSAD, ci-après l'exemple d'une collaboration réussie.



# .....ILLUSTRATION D'UNE COLLABORATION REUSSIE



## **La situation :**

En septembre 2020 D., accompagné par le SESSAD ARIEDA, intègre un nouveau lycée et entame un CAP Chaudronnerie. Malgré ce changement, des trajets en bus conséquents et une surdité profonde, D. s'intègre facilement. Il est souriant et volontaire.

En octobre, le psychologue-coordonateur est interpellé par le Lycée. Une équipe éducative est mise en place. D., sa famille, le psychologue et l'éducatrice sont accueillis par le professeur principal, l'infirmière, le CPE et le proviseur adjoint.

La raison de cette rencontre : la surdité de D. pose un problème de sécurité et la direction de l'établissement souhaite faire établir par le médecin scolaire un certificat d'invalidité à fin de réorientation.

La nouvelle est violente pour la maman et pour D. qui est touché par les pleurs de sa mère, même s'il n'a pas eu accès à l'ensemble des échanges.

## **Le questionnement :**

Le psychologue prend acte de la problématique. Cependant, il reste en questionnement et s'interroge sur le bien fondé de celle-ci. Il n'est pas suffisamment compétent dans le domaine de l'insertion professionnelle et des aménagements de poste : quels sont les métiers interdits aux personnes sourdes ? Quelles sont les restrictions selon les métiers ? D'autres personnes sourdes occupent-elles le métier de chaudronnier ? Y a-t-il des aménagements possibles ?

## **La réaction :**

Le psychologue informe la famille de ses questionnements et de son intention d'aller chercher des supports d'expérience.

Il prend ensuite contact avec le Pôle Adultes de l'ARIEDA, la cheffe de service et la coordinatrice formation du Pôle Etudes.

En parallèle, un contact est engagé avec la conseillère d'orientation psychologue (COP) afin d'identifier les possibilités. Il apprend ainsi que d'autres personnes sourdes occupent le poste de chaudronnier et qu'il y a des aménagements possibles.



## .....ILLUSTRATION D'UNE COLLABORATION REUSSIE (suite)



### **Les actions d'appui à D. sa famille et l'équipe du Lycée :**

Le psychologue est mis en contact avec une interface de communication en charge plus spécifiquement des aménagements de poste au Pôle Adultes, au sein du Dispositif Emploi Formation (DEF).

Ensemble, ils vont rencontrer D. et sa famille afin de faire un état des lieux de la situation, évaluer le profil de surdité de D. et ses stratégies de compensation.

Dans un second temps, ils visitent l'atelier en présence du professeur principal, de l'infirmière, du médecin scolaire, du proviseur, du proviseur adjoint, de la CPE et du chef de travaux.

Le psychologue relève une angoisse partagée quant à la sécurité de D. et des autres apprentis.

L'interface établit une grille d'observation qui lui permet d'identifier les compensations possibles au regard du profil de surdité de D. et de l'environnement de travail.

Après avoir échangé avec D. et le formateur responsable de l'atelier sur les possibilités d'aménagement, l'interface expose aux professionnels présents les préconisations d'aménagements possibles, qu'elles soient techniques ou humaines.

Par exemple, l'interface a préconisé l'utilisation d'un boîtier lumineux et vibrant que D. peut porter sur lui. Ce boîtier est relié à une télécommande que le formateur peut utiliser pour contacter D. à distance dans l'environnement bruyant de l'atelier. L'utilisation de ce matériel permet de sécuriser D. et de rassurer son formateur. Le financement pour cet équipement est actuellement en attente de décision MDPH.

Au niveau humain, des moyens de communication réinventés et une organisation adaptée.

### **Fin de l'histoire et conclusion :**

Début janvier 2021, l'interface a pu faire une restitution à la famille des aménagements. Les moyens de compensation ont été mis en œuvre et le certificat d'incapacité au poste n'a jamais vu le jour.

Le Pôle Adultes et le Pôle Enfants ont su allier leurs compétences afin de lever des freins moins liés au jeune qu'à l'environnement humain et ses craintes. Des craintes qui sont légitimes mais qui tiennent davantage à une méconnaissance de la surdité et des possibilités d'aménagements.

Le psychologue a apporté des compétences d'écoute, d'observation et d'analyse afin de soutenir psychologiquement D. et sa mère et afin d'accueillir les inquiétudes de l'équipe pédagogique pour mieux les rassurer.

L'interface a apporté ses compétences quant au lien profil de surdité et environnement, et ses connaissances des compensations et de la sensibilisation.





# ORIENTATIONS STRATEGIQUES

2019-2022 et ce qui a  
été réalisé en 2020



RAPPORT D'ACTIVITE 2020





① **Poursuivre notre travail pour une gouvernance vivante, pérenne, autour d'un projet partagé par toutes les composantes de l'association**

**Réalisé ou initié en 2020**

- Recherche de nouveaux membres
- Réflexion sur des pistes de recrutement de nouveaux administrateurs, notamment sur les départements
- Implication du CA et du bureau dans la vie de l'association
- Nomination à la présidence UNAPEDA, à la vice-présidence d'UNANIMES
- Réflexion sur les modifications de statut avec la définition de nouvelles catégories de membres
- Rédaction d'une charte de l'administrateur départemental





## ② Poursuivre la consolidation financière de nos ressources, développer notre logistique.

### Réalisé ou initié en 2020

- Réalisation d'excédents, augmentation des fonds propres et du nombre de jours d'autonomie
- Limitation des pertes liées à la baisse d'activité COVID et maintien de résultats excédentaires
- Réalisation du plan de financement des locaux du Pôle Adultes tel qu'il était défini
- Finalisation des locaux du Pôle Adultes et emménagement
- Renouvellement d'une partie du parc informatique
- Signature de l'avenant de prolongation du bail initial des locaux du siège
- Respect, mise en place des différentes réglementations du secteur
- Contacts pour l'obtention de locaux sur Carcassonne (avec finalisation en mai 2021)
- Aménagement de notre architecture financière pour s'adapter aux sollicitations de nos financeurs
- Négociation avec le CD 66 sur la reprise du SAVS 66

### ③ Développer une politique de gestion prévisionnelle de nos emplois et compétences ambitieuse et anticipatrice



#### Réalisé ou initié en 2020

- Reprogrammation du plan de développement des compétences, avec une meilleure appropriation par les salariés
- Définition de formations pluriannuelles
- Financement d'une formation de sensibilisation aux troubles DYS, aux pédagogies innovantes
- Formation et intégration des nouveaux salariés
- Mise en place de « détections », notamment sur les métiers en tension, avec des résultats probants
- Amélioration de nos relations avec les centres de formation LSF
- Accueil de stagiaires
- Financement de formation LSF (pour DEF)
- Optimisation des budgets formation, recherche d'autres sources de financement, notamment sur les actions de branche
- Entretien du lien avec l'OPCO
- Programmation d'interventions dans des centres de formation
- Amélioration des adaptations pour les salariés titulaires d'une RQTH : TADEO, Téléphonie, ...





#### ④ Entretenir notre capacité d'innovation, d'ingénierie de projet



##### Réalisé ou initié en 2020

- Réponses à des appels à projets TSL (Non obtenu)
- Proposition d'extension de l'équipe SAVS demandée au département 34 (en cours de négociation)
- Mise en place de groupes de réflexion, groupes projets
- Suivi des évolutions des besoins
- Rédaction des Projets de services SESSAD et SAVS, avec une partie propositions d'évolutions (Finalisés en 2021)
- Suivi de la mise en place des nouvelles PAS sur le marché AGEFIPH
- Participation à des colloques
- Animation de différentes formations chez des partenaires
- Relation avec CD 66 pour la reprise du SAVS 66, avec reprise effective au 1 Janvier, permettant l'embauche en 2021 de 3 nouveaux salariés et créant une offre professionnalisée sur le territoire.





## ⑤ Structurer nos ressources, nos projets, autour du parcours de vie de l'enfant à l'adulte déficient auditif

### Réalisé ou initié en 2020

- Amélioration du Dispositif Elan (Passage des services enfants vers la vie d'adulte, avec ou sans l'aide du Pôle Adultes)
- Animation du GRAPHES LR
- Intégration de nouveaux dispositifs AGEFIPH (Handi WORK)
- Force de proposition sur les mesures de soutien AGEFIPH, durant la période de confinement et de déconfinement
- Réflexion sur la création d'un logiciel de suivi commun à tous les services
- Mise en avant de la complémentarité des services
- Participation au colloque UNAPEDA
- Finalisation de la construction du Pôle Adultes pour améliorer les liens, la coordination entre services/pôles
- Sensibilisation du CA, des équipes à cette dynamique
- Coordination avec les partenaires de la surdité sur cette thématique.



## © Etre reconnu acteur ou partenaire dans un environnement en mutation

### Réalisé ou initié en 2020

- Réponse à appels à projet (ARS, AGEFIPH ...)
- Définition d'une stratégie de communication annualisée
- Finalisation des locaux du Pôle Adultes
- intervention au sein de la MDPH de l'Aude
- Partenariat avec le CESDA 34
- Administrateur du réseau RUSH en 2019/2020
- Participation à différentes instances : COMEX, CDAPH, CREAL, ...
- Participation aux GOS (Groupes Opérationnels de Synthèse)
- Projet de plateforme en attente, ...
- Participation à la commission scientifique ACFOS /prochain colloque sur l'inclusion.





Et pour la suite, l'année 2021 va être dense, entre rattrapage du retard de la part des tutelles sur l'évolution de l'offre et l'évolution de la réglementation et nos projets qui vont pouvoir reprendre un cours normal : CPOM, projet de service SESSAD, projet de service SAVS, prestations AGEFIPH, réflexion sur le télétravail, développement du SAVS 66, dossier unique informatisé, notion de coordinateur de suivi sur le SESSAD, formations collectives, recherche d'administrateurs, recherche de locaux sur Nîmes et Perpignan, implantation sur Carcassonne, les visites de conformité des SAVS, le chantier des locaux du siège de l'ARIEDA, le transfert de compétences au sein du service comptable et du secrétariat, le développement de compétences auprès des enfants porteurs de TSL, les réponses à appels à projets, ....

La feuille de route est donc « chargée », à nous de la négocier avec clairvoyance en réalisant qualitativement ce qui peut l'être et en décalant, au besoin, ce qui ne pourra être réalisé en maintenant une exigence de qualité.

En fait, se prémunir de la précipitation, de vouloir rattraper tout le retard, tout de suite ; nous l'avons dit, les conséquences de cette crise liée au COVID mettront plusieurs années à s'estomper. Alors, dans la mesure du possible, prenons le temps de bien faire les choses.



# CONCLUSION



L'année 2020 a été, vous le constatez, une année de mouvement, une année de projets.

Cela peut sembler paradoxal au cours d'une année où de nombreuses activités ont été figées temporairement. L'ARIEDA a, pour sa part, continué à fonctionner, d'une façon ou d'une autre.

L'ARIEDA et ses services ont continué à rechercher, à développer de nouvelles pratiques, de nouveaux concepts avec la volonté de maintenir le service auprès des personnes sourdes, adultes et enfants.

C'est l'œuvre de tous les membres de l'ARIEDA : Conseil d'administration, salariés, représentants du personnel.

Les usagers : les familles, les enfants, nous ont beaucoup aidés dans cette tâche, par leur investissement et l'effort supplémentaire de compensation que chacun a dû mettre en œuvre.

Nous avons dû, auprès d'eux, renforcer notre soutien, créer de nouveaux outils d'accessibilité.

Nous ferons prochainement un bilan, qui permettra à chacun de s'exprimer sur son vécu de cette période. Nous évaluerons les différents outils et modalités mis en place et valoriserons les plus pertinents. De cette période déstabilisatrice, efforçons-nous d'en garder les expériences positives. Ce sera, en quelque sorte, la valeur ajoutée de cette année d'activité.

Je vais m'arrêter là pour la période COVID.

A côté des aléas de cette période, chaque service a continué à développer l'activité, parfois dans des conditions difficiles. Cependant, à la lecture du bilan, des chiffres, on pourrait penser, à peu de choses près, que l'année 2020 a été une année comme les autres... en termes de volume d'activité et de résultats...

C'est une preuve du dynamisme de nos services et de notre association.

Concernant les projets, certains se sont poursuivis, d'autres ont, pour leur part, fait une pause avant de redémarrer progressivement...



De leur côté, les autorités de tarification, les ARS, les Départements, la CNSA, après une pause dans leurs agendas respectifs, ont relancé, depuis le début d'année 2021, le grand chantier de la transformation de l'offre...

Un concept un peu vague pour qui n'en perçoit pas les contours précis, mais un peu inquiétant, lorsque l'on essaie de creuser davantage : Transformer Quoi ? Comment ? Pourquoi ? Sur quels Objectifs ? Avec quels Moyens ? Pour qui ?....

L'objectif annoncé est de pouvoir financer chaque service, établissement, en fonction de sa réelle activité, étalonnée, selon des critères objectifs et, en même temps, de répondre à tous les besoins avec une réponse accompagnée pour tous.

Nous allons, sur les services, nous engager dans ces orientations mais avec lucidité, en préservant notre identité.

Des enjeux importants attendent les différents services avec les CPOM du SESSAD, du SAVS, le nouveau marché AGEFIPH et la modification de ses contours en 2021 et 2022, le financement du Pôle Etudes, la certification Qualiopi du Pôle Formation, la transformation numérique du secteur, ... et bien d'autres encore.

Ce sont des enjeux incontournables, il faudra répondre présent pour chacun d'eux.

C'est la structuration de l'ARIEDA de demain qui se jouera dans les années 2021 à 2023. Nous avons tout ce qu'il faut pour réussir, ensemble.

Je voudrais terminer ma conclusion par une page qui se tourne : aujourd'hui, Monsieur Radyna a annoncé qu'il souhaitait passer le relai à un autre président qui sera élu lors du Conseil d'Administration qui suit.

Je ne peux le laisser partir (de son poste, entendons-nous bien) sans le remercier de tout ce temps consacré à l'ARIEDA, de sa disponibilité et de sa compréhension des grands enjeux de l'ARIEDA.





Les temps où nous avons géré ensemble l'ARIEDA ont plutôt été favorables en termes de résultats et d'évolution de l'ARIEDA. C'est vrai, nous avons « transformé », dynamisé, construit l'ARIEDA de demain à travers des réalisations significatives : le marché AGEFIPH en Midi Pyrénées, la reprise du SAVS PO, la construction du Pôle Adultes, la prolongation du bail à construction des locaux du siège, la valorisation des complémentarités des différents services, la valorisation de l'identité du Pôle Adultes, l'écriture des différents projets de services, l'impulsion d'aujourd'hui sur le SESSAD et la réflexion sur la coordination, la création de locaux dans les départements, etc, etc...

Une des plus belles réussites est d'avoir permis à chaque salarié, chaque service, d'exprimer pleinement ses compétences en les valorisant. En bref, d'avoir contribué à ce que nous sommes aujourd'hui... et ce que nous serons demain.

Merci à vous, Monsieur Radyna, merci de cette complémentarité que nous avons su trouver et de m'avoir permis d'être satisfait du chemin parcouru ensemble.

Je dirai tout à l'heure bienvenue au nouveau Président et cette expérience avec Monsieur Radyna me servira, c'est mon expérience de direction la plus aboutie, la plus confortable avec un Président. Merci