

Retour sur l'Assemblée Générale de l'URIOPSS Centre

13 avril 2021



le Bulletin de l'URIOPSS

Revue des associations sanitaires et sociales de la Région Centre

À découvrir sur
notre site internet
Rubrique Formation



Assemblée Générale de l'URIOPSS du 13 avril 2021 _____ 04

Société inclusive : quels fondements, enjeux et perspectives
pour les personnes vulnérables et les associations d'action
sociale et de santé ? Intervention de Charles GARDOU _____ 12

Conduite des Evaluations interne et externe dans
les ESSMS : où en est-on ? _____ 29

Contribution de l'Uniopss au rapport annuel 2021 du
Défenseur des enfants - Santé mentale des enfants et
des jeunes - Avril 2021 _____ 33

Alerte sur les conséquences des revalorisations salariales
dans le cadre du Ségur dans les Ehpad privés non lucratifs
et plus généralement sur l'ensemble du secteur social et
médico-social _____ 37

URIOPSS Centre

29 bd Rocheplatte BP 35
45016 Orléans cedex 1

Tél. : 02.38.62.34.39 - Fax : 02.38.81.29.72
uriopss.centre@wanadoo.fr

www.uriopss-centre.fr

L'URIOPSS Centre remercie ses partenaires



Chorum : l'expert 100% ESS (Economie Sociale et Solidaire)

GRUPE **vyv**

Né il y a 60 ans au sein de la Mutualité, Chorum accompagne ses clients et l'ensemble du monde associatif en les conseillant sur l'ensemble des questions liées à la protection sociale de leurs salariés au travers de solutions adaptées aux spécificités du secteur (prévoyance, santé, épargne retraite, prévention santé- qualité de vie au travail, protection juridique)

Gère par délégation de MUTEX l'ensemble des contrats collectifs de prévoyance.

Chorum est affilié au Groupe VYV (Harmonie Fonction Publique, Harmonie Mutuelle, MGEFI, MGEN, Mutuelle Mare-Gaillard, Mutuelle Nationale Territoriale, SMACL Assurances) qui est le 1er acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France.

www.chorum.fr



UNE AUTRE BANQUE EST POSSIBLE



Centre-Val de Loire

" le réseau d'achat partagé "



Rejoignez la banque des associations

Toute une banque pour vous

Pour nous contacter :

- CRCA Centre Loire : Christophe Dezalis
christophe.dezalis@ca-centreloire.fr
02 38 60 20 19
- CRCA Val de France : Martial Quilichini
martial.quilichini@ca-valdefrance.fr
02 54 58 36 14
- CRCA Touraine Poitou : Guy Bafisse
guy.bafisse@ca-tourainepoitou.fr
02 47 39 82 04
- CRCA Centre Ouest : Mathieu Guyot
mathieu.guyot@ca-centreouest.fr
05 55 05 73 24

LE POUVOIR DU NOUS



ENSEMBLE ON VA PLUS LOIN.

CHANGER LE MONDE ÇA COMMENCE PAR NOUS. EN AGISSANT CHACUN POUR TOUS.

GRUPE BPCE

www.credit-cooperatif.coop



ADDITONNEZ LES FORCES
MULTIPLIEZ LES CHANCES

Trouvez votre agence de proximité sur
www.bpvf.banquepopulaire.fr

#LaBonneRencontre

BANQUE POPULAIRE VAL DE FRANCE

ADDITIONNER LES FORCES
MULTIPLIER LES CHANCES



Banque Populaire Val de France
SA coopérative de Banque Populaire à capital variable
9 rue Newton - 78150 Montigny-Le Bretonneux
SIREN 549 800 373 - RCS Versailles

BANQUE POPULAIRE VAL DE FRANCE

ADDITIONNER LES FORCES
MULTIPLIER LES CHANCES

Depuis plus d'un an, nous vivons au rythme des mesures prises pour faire face à la pandémie de la Covid 19. L'exclusion, l'isolement et la précarité se sont accrus aussi bien chez les personnes âgées, les jeunes et les personnes privés de ressources...

Les salariés de 1^{ère} ligne ont répondu présents dès le début de cette crise sanitaire. Les associations du secteur sanitaire, social et médico-social se sont mobilisées et ont démontré leur efficacité et leur capacité d'adaptation et de réaction.

Si la situation sanitaire s'améliore, quelle seront les conséquences économiques et sociales pour les personnes les plus vulnérables ? Plus que jamais, nous devons réaffirmer les valeurs des associations de notre Uriopss : primauté de la personne, non lucrativité, solidarité, égalité dans l'accès aux droits, participation de tous à la société.

Notre protection sociale a besoin de professionnels qualifiés. Chaque jour, les salariés de nos associations démontrent leurs compétences et leurs implications au service de la population. Il n'est que justice que les pouvoirs publics accèdent à leur demande de revalorisation salariale.

Nous devons défendre notre système de protection sociale basée sur la solidarité intergénérationnelle prenant soin des personnes âgées, des jeunes, des personnes vulnérables, malades, en situation de handicap ou privées d'emploi.

Lors de l'assemblée générale du 13 avril, l'Uriopss Centre Val de Loire a défini 8 priorités régionales (détaillées dans le bulletin) qui seront un guide pour les deux prochaines années.

Comme l'affirme Charles Gardou qui est intervenu lors du colloque à la suite de notre assemblée générale il n'y a pas de vie minuscule : *Une société n'est pas un club dont des membres pourraient accaparer l'héritage social à leur profit pour en jouir de façon exclusive... Une société inclusive, c'est une société sans privilèges, exclusivités et exclusions.* »

Marcel HARTMANN

ACTUALITES	03
Agenda	03
Le secteur en mouvement	03
Informations régionales	04
Assemblée Générale de l'URIOPSS du 13 avril 2021 Société inclusive : quels fondements, enjeux et perspectives pour les personnes vulnérables et les associations d'action sociale et de santé ? Intervention de Charles Gardou	
Formation de l'URIOPSS	19
Informations transversales	29
Conduite des Evaluations interne et externe dans les ESSMS : où en est-on ?	
Enfance - Familles - Jeunesse	33
Contribution de l'Uniopss au rapport annuel 2021 du Défenseur des enfants - Santé mentale des enfants et des jeunes - Avril 2021	
Autonomie	37
Alerte sur les conséquences des revalorisations salariales dans le cadre du Ségur dans les Ehpad privés non lucratifs et plus généralement sur l'ensemble du secteur social et médico-social	

Les rendez-vous de l'URIOPSS

4 juin matin : commission régionale « SSIAD »

10 juin matin : webinaire « comment optimiser les placements des associations dans le contexte économique actuel » en partenariat avec le Crédit Coopératif

11 juin matin : commission régionale « personnes handicapées »

25 juin matin : webinaire « stratégie immobilière » en partenariat avec la Société Générale

2 juillet matin : commission régionale « SAAD »

Les instances de l'URIOPSS

3 juin matin : Bureau

17 juin matin: Conseil Inter Départemental

17 juin après-midi : Conseil d'administration

15 octobre matin: Conseil Inter Départemental

15 octobre après-midi : Conseil d'administration

A noter

Le congrès de l'UNIOPSS se tiendra les 13 et 14 janvier 2022 à Rennes

Le Secteur en Mouvement

Préfecture de région

Mme Régine ENGSTRÖM a été nommée en conseil des ministres du 10 février 2021, préfète de la région Centre-Val de Loire, préfète du Loiret. Elle a pris ses fonctions le 1er mars 2021.

Préfecture de région - SGAR

Mme Laurence GOUACHE a été nommée Secrétaire générale des affaires régionales

ARS Centre-Val de Loire

M. Cyril POLVOREDA-MARTI est responsable du département en charge des populations - personnes handicapées et personnes en difficultés spécifiques

Préfecture du Loiret

Benoit LEMAIRE est le nouveau Secrétaire Général

Fondation Chevallier Debeausse

M. Semir MILED succède à M. Cyril DELARUE à la direction.

M'HOME 36

M. Jean-Michel MOLS est le nouveau Président.

APAJH 41 - MECS LA MERISAIE

Mme Séverine LIENARD succède à M. Taha AMINE à la direction



« Quel avenir pour l'ESS dans le monde d'après ? »

Solidarités TV, la chaîne du réseau Uniopss-Uriopss, vous donne rendez-vous le mardi 29 juin de 14 h à 15 h 15 pour sa quatrième web-émission intitulée : « Quel avenir de l'ESS dans le monde d'après ? » Un événement organisé en partenariat avec les Uriopss Centre et Normandie, et avec le soutien du Crédit Coopératif.

Dans un monde en pleine mutation à la suite de la crise, l'économie sociale et solidaire apparaît comme une perspective et une alternative à explorer. Quelles sont les opportunités et initiatives pour changer le visage de notre économie et notre rapport à la nature ?

La question de la place des acteurs associatifs au sein de l'ESS sera également posée. Comment faire valoir les spécificités associatives dans une optique de transformation de la société ?

Cet événement sera aussi l'occasion de mettre en débat l'utilité sociale des acteurs de l'ESS. Comment « prouver » l'utilité de leurs actions et ainsi les pérenniser ? Quelles sont les démarches en cours dans les territoires ? Comment faire valoir la vision associative de l'utilité sociale ?

Chercheurs, sociologues, acteurs associatifs apporteront leur éclairage en direct sur toutes ces questions. Plusieurs reportages de terrain des régions Centre et Normandie et témoignages viendront enrichir les débats.

Assemblée Générale de l'URIOPSS

13 avril 2021

Pour la première fois, l'Assemblée générale de l'URIOPSS s'est tenue en distanciel pour respecter les règles sanitaires en vigueur.

Une retransmission en direct de la captation depuis un studio a permis la tenue de l'Assemblée générale avec la présentation du rapport moral par le Vice-Président, M. Roblique, puis le rapport d'activité a été présenté à plusieurs voix par les administrateurs, Mesdames Botte et Petat et Messieurs Masset, Beurel aux côtés de Mme Brard, Directrice Adjointe et M. Priou, Directeur. Le Trésorier, M. Dion, a ensuite présenté le rapport financier en lien avec Mme Ramirez du Cabinet In-Extensio. Les votes des rapports et le quitus au trésorier ont ensuite été organisés. M. Dominique Sacher est ensuite intervenu sur « le rôle et l'importance de l'Economie Sociale et Solidaire » puis Mme Fatim Labib, Rapporteuse générale à la parité et à l'égalité au CESER a pris la parole pour évoquer les travaux du CESER sur cette thématique avec en toile de fonds l'exposition virtuelle « Egal O'CESER, la conquête de l'égalité ». M. Patrick Doutreligne, Président de l'URIOPSS a participé à ce temps fort de l'URIOPSS en revenant sur l'actualité avec la thématique « les associations et le réseau Uniopss-Uriopss face aux défis de la sortie de la crise sanitaire ». Le Commissaire régional à la lutte contre la pauvreté en représentation de la Préfète de région a clôturé cette matinée.

Rapport moral et d'orientation

Nous reproduisons ci-après le rapport moral et d'orientation rédigé par Mme Dominique Lorenzi-Bry qui a assuré la Présidence de l'URIOPSS de novembre 2019 à mars 2021.

« Une société sans utopie serait une société sans destin »*

Nous voici aujourd'hui rassemblés dans des conditions que nous étions loin de prévoir il y a encore quelques mois, puisque choisissant l'optimisme, nous avons décidé de nous réunir à Vierzon, à la fois pour sa facilité d'accès au cœur de notre Région Centre Val de Loire, mais aussi parce qu'une grande partie des habitants de cette ville d'importance moyenne sont aux prises aujourd'hui avec un ensemble de difficultés économiques et sociales qui nous semblent à la fois révéler et démontrer l'importance primordiale de l'intervention associative de notre secteur sanitaire, social et médico-social. La persistance de la pandémie sanitaire, quand bien même le processus de vaccination est aujourd'hui enclenché, nous fait évidemment

regretter de ne pouvoir mener ce projet tel que nous l'avions conçu.

Aussi je salue la capacité d'adaptation de l'équipe de l'Uriopss ainsi que la disponibilité des différents intervenants qui ont bien voulu se déplacer dans des locaux adaptés de l'agglomération d'Orléans pour offrir une forme plus dynamique à la tenue de cette assemblée qui a toujours constitué un moment privilégié de rencontre et de partage pour les adhérents de l'Uriopss Centre.

Je veux tout d'abord exprimer toute ma reconnaissance aux membres de bureau et du Conseil d'Administration pour la qualité de leurs éclairages, et la pertinence de leurs alertes, permettant de continuer à penser collectivement le rôle et les initiatives de notre réseau dans ce contexte bouleversant, afin d'apporter le soutien nécessaire à nos adhérents et de facto aux



Sébastien ROBLIQUE, Johan PRIOU

personnes qu'ils ont mission d'accompagner. Je remercie également pour leur concours les administrateurs qui ont quitté leur mandat en cours.

J'ai d'ailleurs le grand plaisir de vous indiquer que nous avons reçu 26 candidatures pour pourvoir au remplacement de 6 postes à notre Conseil. C'est le signe manifeste d'un fort intérêt de nos adhérents pour notre Union. Je leur adresse mes chaleureux remerciements et félicite d'ores et déjà les futurs entrants.

Je n'oublie pas non plus les 6 délégués GLASS et leurs suppléants pour le précieux travail d'animation mené dans chaque département pendant ces deux années, permettant la connaissance précise et actualisée des besoins du terrain et de la nature des attentes des acteurs de notre secteur. Ils ont su créer des dynamiques de réflexion originales selon les départements permettant ainsi d'approfondir des problématiques sanitaires sociales et médico-sociales particulières, propres aux différents territoires, nourrir nos propositions prioritaires et favoriser l'émergence de thèmes d'intérêt régional et national. Et bien entendu cette organisation départementale n'a pu trouver son efficacité que dans la participation active et régulière de l'ensemble de nos adhérents que je remercie bien sincèrement. Au 31 décembre 2020 notre Union était constituée de 202 associations adhérentes et plus de 650 établissements, services et dispositifs.

A cet instant de ce rapport moral, je souhaite rendre hommage à nos prédécesseurs qui nous ont quittés et qui ont su défendre avec ardeur les valeurs de notre Union et organiser ses missions avec constance. Nous appartenons aujourd'hui à leur lignage en permettant notre identification à leurs idéaux, voire à leurs utopies, pour continuer à lutter vigoureusement contre

l'exclusion sous toutes ses formes, à défendre le droit intangible à la solidarité et à soutenir l'égalité de dignité des personnes que le destin ou bien encore leurs situations particulières ont rendu vulnérables.

Je tiens enfin à adresser mes remerciements appuyés à l'équipe de l'Uriopss pour son engagement professionnel de haute qualité pendant ces deux années traversées par le changement de présidence, le congé partiel de Johan PRIOU pendant 12 mois, et l'intérim de Direction assuré par Aude BRARD, directrice adjointe. Les expertises associées de chaque salarié, les qualités d'animation d'Aude BRARD et l'appui vigilant à distance de Johan PRIOU ont permis de faire face aux nombreuses sollicitations qui ont été adressées à l'Uriopss, démontrant s'il est besoin que la gestion de cette situation très exceptionnelle à plusieurs titres a permis l'affirmation des compétences collectives de l'équipe.

1) LA CRISE SANITAIRE ET SES IMPACTS AU SEIN DE NOTRE UNION

Les années que couvre notre assemblée générale sont marquées par le caractère totalement foudroyant de la crise sanitaire qui a arraisonné le monde entier déjà aux prises avec une dégradation climatique sans précédent. Cette situation inédite de pandémie a conduit à une privation plus ou moins drastique de nos libertés individuelles et collectives pour protéger la santé des plus vulnérables d'entre nous et a généré une crise sociale et économique dont les effets ne sont pas encore complètement lisibles et évalués. Toutefois les inégalités sociales dans la crise sanitaire sont déjà caractérisés par l'INSEE et l'on peut dès maintenant comptabiliser la surmortalité survenue dans certaines zones géographiques particulièrement tou-

chées par la pauvreté, la densité de population, l'isolement et le mal-logement .** Outre les difficultés à trouver un emploi, le rapport de l'Observatoire des inégalités de novembre 2020 sur la pauvreté en France, montre que la crise a accentué les vulnérabilités, a fait basculer des personnes dans la précarité et dans le silence de leur invisibilité, a eu des effets sur la santé physique et psychique des jeunes et des adultes, a augmenté la mise en danger et le nombre des femmes victimes de violences, les maltraitances familiales de tous ordres et a provoqué des décrochages scolaires et universitaires délétères. Notre région Centre Val de Loire n'est pas épargnée quand bien même l'ensemble des décideurs publics, prenant la dimension des impacts de cette crise, ont su développer des stratégies de soutien aux associations de solidarité et aux populations les plus éprouvées. Les différents plans de relance notamment de la part de l'Etat et du Conseil Régional, l'activation de la stratégie régionale de prévention et de lutte contre la pauvreté, le maintien du financement par la Région des Cap'Asso en direction des associations constituent de véritables bouées de sauvetage pour le secteur économique, pour le secteur social.



Claire BOTTE, Johan PRIOU

Mais il est à remarquer que la Covid 19 n'a fait qu'exacerber la tendance exprimée en 2019 par les indicateurs disponibles, d'une aggravation durable de la situation sociale de nos concitoyens les plus fragiles. Et cela a pour conséquence de convoquer notre secteur social et médico-social consacré au « prendre soin » à agir aujourd'hui dans une urgence comparable au secteur sanitaire pour ne pas laisser s'effondrer des personnes dans la précarité dont il est très difficile de s'extraire.

Mais notons que certaines associations qui accompagnent des personnes en difficulté, financées par des prestations vendues, tel le secteur de l'Insertion par l'activité économique, les Esat, les Entreprises Adaptées, ont subi une onde de choc économique aujourd'hui encore particulièrement violente dont elles ne sont pas remises.

Quant aux champs du social et du médico-social, en dépit de structures financières plus stables, relevons néanmoins à nouveau l'insuffisance de la plupart des financements de base des dispositifs gérés, l'absence récurrente des réajustements des budgets de fonc-

tionnement et des sections d'investissement y compris dans le cadre des négociations de CPOM, et l'impossibilité pour les associations de renforcer leurs hauts de bilan au service d'une véritable démarche d'ingénierie pour mettre en œuvre leur potentiel de créativité et d'initiative, répondre aux appels à projet, à manifestation d'intérêt.

Il sera donc tout particulièrement nécessaire de veiller aux contenus des prochaines échéances budgétaires.

Cependant, durant ces deux années, nous avons néanmoins pu mesurer la capacité des gouvernances et des dirigeances associatives à adapter leurs pratiques, trouver des voies de passage pour créer des synergies

avec des partenaires au service des personnes confiées, fabriquer de la transversalité concrète entre le secteur social et médico-social. Nous avons noté la multiplication de collaborations entre les équipes des structures et services pour empoigner les effets immédiats et concrets de la crise. Les associations de notre secteur ont tenu, permettant aux centres hospitaliers de notre région de ne pas sombrer devant un

nombre de patients impossible à gérer. Les malades à symptômes modérés ont ainsi pu être pris en charge dans les structures sociales et médico-sociales, les personnes précarisées, sans domicile, souffrant d'addictions ont bénéficié d'équipes plus nombreuses qui sont allées à leur rencontre afin de maintenir ou de rétablir les liens d'assistance, les enfants relevant des services de protection de l'enfance ont été accompagnés en dépit de difficultés considérables des services dédiés, les services d'aide à domicile et les Ephaad ont poursuivi leurs missions jusque dans leurs limites, prenant parfois des risques en terme de responsabilité. Enfin les familles des personnes âgées et en situation de handicap ont pu bénéficier du soutien des professionnels quand bien même la distance obligée avec leurs proches fut une épreuve parfois difficilement supportable pour les uns et les autres.

Au-delà du traitement de l'urgence liée à la Covid 19, l'Uriopss qui a accompagné 24 associations et leurs structures en 2019 et 2020 révèle que si cette crise a mis l'ensemble de notre secteur sous la pression de la gestion très complexe de la protection sanitaire des personnes confiées, cela n'a pas freiné pour autant le processus de développement et d'adaptation de l'offre sociale et médico-sociale. Notamment dans le sens de



Steven BEUREL

l'amélioration de l'inclusion des personnes au sein de notre société avec le souci éthique de veiller à une prise en compte des besoins et des attentes individuelles et singulières de ces dernières.

Cela atteste du capital d'expertise, de la capacité de mobilisation et d'adaptation de nos adhérents.

Mais l'évolution en cours des projets associatifs et des modalités

d'accompagnement exigent aussi de la part des décideurs et des financeurs publics la compréhension des difficultés et la résolution des obstacles. L'Uriopss dans son rôle d'interface entre nos adhérents et les pouvoirs publics n'a pas manqué de traduire les écarts existants entre les réalités de terrain et les orientations des politiques publiques et de permettre des clarifications des uns avec les autres. Les documents de *Propositions prioritaires* actualisées chaque année dans chaque département ont cette fonction d'alerte et de suggestion de résolution des difficultés.

2) L'uriopss s'est attachée dans un tel contexte à porter une parole forte au nom des associations et à exercer sa fonction de représentation et de défense de nos adhérents auprès des pouvoirs publics pour communiquer leurs problématiques, être force de propositions et pour s'affirmer en tant que co-acteurs des politiques publiques.

150 mandats départementaux et régionaux ont été portés par l'Uriopss en 2019 et 2020 et 370 réunions de représentation ont été assurées par les administrateurs et l'équipe technique.

Quelques exemples pour illustrer notre propos :

- o L'Uriopss assure depuis 2010 la présidence de la commission médico-sociale de la Conférence régionale de la santé et de l'autonomie, permettant ainsi d'impulser des travaux issus des réflexions des adhérents sur la transformation de l'offre, le passage en dispositifs, la scolarisation des enfants en situation de handicap, l'ensemble des thématiques du Projet Régional de Santé et le suivi du Ségur de la Santé.
- o L'Uriopss lors du premier confinement a pris

part à 92 réunions initiées aux niveaux régional ou départementaux soit par les autorités, soit à la demande des associations. A interpellé par écrit les 6 Présidents des Départements, ainsi que l'ARS et ses délégations départementales pour solliciter des mesures exceptionnelles correspondant à la situation elle-même exceptionnelle, et faire état de la mise en danger de l'activité même de certaines structures en raison de la pénurie récurrente de matériel de protection.

- o L'ensemble des autorités ont été destinataires du courrier du Président de l'Unioipss et de nous-mêmes sur la nécessité d'octroyer une prime pour tous les acteurs de notre secteur social et médico-social. Et soulignons qu'au niveau national l'Unioipss qui a participé aux réunions de crises de la DGCS et entretenu un lien constant avec les ministères a produit de nombreuses notes d'analyse auxquelles nous avons pris part sur les thématiques de Droit Social, et sur la production d'une questions-réponses partagée à l'ensemble de réseau UNIOPSS-URIOPSS.
- o Ainsi des positionnements inter-associatifs ont été régulièrement adressés par l'Unioipss au Premier Ministre et aux ministères concernés dont le problème de l'attractivité des métiers de la relation sociale et de la solidarité, la faiblesse des rémunérations des salariés, bien souvent des femmes elles-mêmes en situation de précarité, la complexité et le morcellement des financements de nos secteurs, le manque de communication entre les différentes administrations concernées, les demandes permanentes de reporting et de retours d'expérience sans véritable suite.
- o Par ailleurs les rendez-vous avec les institutionnels ont été menés régulièrement. Nommons sans exhaustivité les rencontres avec les élus d'Indre & Loire dans le cadre de la démarche de valorisation de l'action des associations appuyée sur la publication "Les Associations au cœur de la solidarité en Indre-et-Loire"; la Rencontre de représentants du GLASS avec la Commission sociale du CD du Loiret; le retex sur la crise sanitaire avec la directrice de la CNSA; la rencontre avec le Préfet de Région pour présenter notre actualité et nos enjeux; les échanges avec le Commissaire régional à la lutte contre la pauvreté, le DRJSCS; la rencontre des SAAD avec le Président du CD 45 ...
- o Enfin notre Union a pris part aux réflexions menées par le Mouvement associatif Val de

Loire et de la Chambre Régionale de l'économie sociale et solidaire.

- o L'Uriopss a aussi pris place dans la réflexion régionale et départementale du Pacte du Pouvoir de Vivre.

Ces différents éléments illustrent l'importance qu'a porté l'Uriopss aux relations à établir et entretenir avec les pouvoirs publics, les élus, les financeurs de notre région. Afin de mettre en évidence les enjeux auxquels sont confrontés les associations, mais permettre à ces dernières de se situer comme de véritables partenaires des politiques publiques au service de l'amélioration de la vie des citoyens et non comme de simples opérateurs de la mise en œuvre de projets sociaux et médico-sociaux auxquels notre secteur et à fortiori les personnes concernées seraient étrangers. Les adhérents de l'Uriopss très soucieux, comme les élus, d'une dépense pertinente des moyens alloués à la solidarité ont porté durant ces deux années la conviction forte que la démarche de co-construction des réponses est incontournable entre les élus et les acteurs de terrain .

Cela nous semble d'autant plus important aujourd'hui que notre société montre les signes d'une forte demande sociale à laquelle une réponse verticale, trop distante ou bien encore d'ordre public pourrait avoir pour effet d'activer les protestations de nos concitoyens les plus en difficulté. A ce titre nous avons alerté lors de la dernière conférence régionale de la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté mais aussi lors d'une journée ALERTE, sur la nécessité d'apporter rapidement un accompagnement et des ressources sécurisées à notre jeunesse très impactée par la crise sanitaire et économique.

3) Le rapport d'activité qui va vous être présenté détaillera les actions de l'URIOPSS mais il me paraît utile de mettre en évidence le soin pris à la communication, à l'information et à la formation de nos adhérents :

Les temps de travail physiques de 2019 entre nos adhérents et l'équipe technique de l'Uriopss ont laissé place en 2020 aux visio-conférences avec le souci d'appréhender le plus finement possible leurs préoccupations et leurs besoins.

Quelques éléments : 641 informations ont été adres-

sées par mail au cours du premier confinement, une permanence téléphonique a été assurée, une page internet dédiée à la crise sanitaire a été créée et des éléments relatifs à l'évolution législative, aux recommandations et protocoles ainsi que les comptes rendus des réunions ont été diffusés deux fois par semaine en moyenne.

Notre site internet, nos bulletins d'information, notre compte twitter, contribuent à faire connaître nos actions que nous communiquons régulièrement à nos partenaires, aux autorités et de plus en plus régulièrement au grand public.

La gestion de la crise sanitaire n'a pas empêché pour autant le fonctionnement des instances habituelles de communication de notre Union. L'animation régionale s'est réalisée régulièrement au cours de ces deux années. Les réunions des GLASS se sont déroulées dans chaque département ainsi que les groupes de travail constitués. Les 6 journées départementales de rentrée sociale en présentiel ou distanciel ont eu lieu avec la présentation des propositions prioritaires à l'ensemble des autorités participantes.



Jean-Claude DION

Sur plan du conseil et de l'expertise, l'équipe de l'Uriopss a répondu pendant la seule période du premier confinement à 168 questions de nos adhérents notamment en Droit social, Gestion des ressources humaines, Gestion financière de la vie des ESMS et de la vie associative .

Enfin nos journées d'études et nos groupes de travail régionaux ont complété nos propositions de conseils.

Sur le registre de la formation des bénévoles et des salariés, signalons l'évolution du service formation et sa certification Qualiopi en juillet 2020. Des formations en présentiel, et en distanciel ont été proposées durant ces deux années avec une mise à disposition d'une bibliothèque multimédia et l'organisation de séances de co-développement à destination des administrateurs sur la thématique de la gouvernance.

Les missions que je viens d'évoquer ne pourraient se réaliser sans les partenariats avec de nombreux organismes tels que : le Mouvement associatif du Centre, la Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire, France Active CVL, le CREAMI, l'Observatoire Régional de la Santé, l'ITS de Tours, l'ERTS d'Olivet, La

Fédération Régionale des acteurs en promotion de la Santé, l'Union Sociale de l'Habitat, l'Union des Employeurs de l'Economie sociale et solidaire, les syndicats employeurs, les associations culturelles, ADERE le CROS, les OPCO ...

Je les remercie tout particulièrement de nos fructueuses collaborations.

PERSPECTIVES et ORIENTATIONS

Les deux prochaines années seront traversées en 2021 par le renouvellement des Conseils Départementaux, du Conseil Régional, et en 2022 par l'élection de la présidence de la république et des députés.

- o Cela nous amènera à porter toute notre attention sur les projets politiques susceptibles d'impacter les missions et les modalités de mise en œuvre de la politique de solidarité par notre secteur, à faire des suggestions aux nouveaux élus, en prenant part aux nouveaux schémas et plans départementaux et régionaux et en présentant nos *Propositions prioritaires* régulièrement actualisées, et en rencontrant les nouveaux élus et responsables institutionnels.
- o Nous devons soutenir activement le projet de cinquième branche et de la loi Grand âge Autonomie qui ne semble plus aujourd'hui au calendrier parlementaire et prendre toute notre part dans les débats relatifs à l'Autonomie pour que l'accompagnement des personnes âgées et en perte d'autonomie soient enfin à la hauteur de leur besoins et de leurs attentes en respectant leur choix prépondérant de rester vivre à leur domicile.
- o Nous poursuivrons notre participation aux travaux menés par l'ARS et au suivi du Ségur de la Santé.
- o Nous suivrons attentivement les conséquences de la loi dite « 4 D » qui devrait consacrer une étape complémentaire de la décentralisation, et dont notre secteur attend des clarifications sur les compétences et des simplifications d'accès aux droits et à la gestion administrative de leurs situations pour les citoyens.
- o Nous veillerons à nous associer aux travaux de la

mission Laforcade chargée d'apporter des solutions aux problèmes cruciaux d'attractivité des métiers du « care » et serons partie prenante de la formation professionnelle.

- o Nous devons réactualiser notre projet associatif et nos engagements prioritaires afin de les proposer à nos adhérents lors d'une AGE. Dans ce cadre de travail, nous porterons une attention soutenue à la place qu'occupent les femmes au sein de nos organisations sociales et médicosociales et dans notre société et veillerons à ce qu'elles occupent à parité avec les hommes les postes correspondant à leurs compétences.
- o Nous participerons au Pacte du Pouvoir de vivre dans sa dimension de meilleure prise en compte des liens entre la dégradation climatique et l'accentuation de la précarité de certains habitants de notre région. Nous nous approprierons davantage la question de la protection environnementale pour qu'elle s'intègre dans les projets associatifs.
- o Nous prendrons une part active à l'économie sociale et solidaire qui rapproche les ressources économiques des citoyens dans un rapport de respect conjugué des hommes et des territoires et dans la recherche d'une construction de relations plus harmonieuses.
- o Nous proposerons des temps de travail thématiques correspondant aux besoins exprimés par nos adhérents. Nous veillerons à être partie prenante de l'amélioration de la protection de l'enfance, de la situation de la jeunesse, et du traitement de la pauvreté notamment des foyers monoparentaux sur certains territoires isolés de notre région.



Dominique SACHER

- o Nous soutiendrons les associations dans l'évolution de leurs projets, les réponses aux appels à projets et manifestations d'intérêts et continuerons d'outiller les professionnels en Droit social, RH, Systèmes d'information...
- o Nous poursuivrons notre animation du Collectif Alerte dans une dimension de co-construction avec des acteurs divers et nous veillerons à communiquer avec le grand public.
- o Nous contribuerons à la rénovation de la politique de la protection de l'enfance aux côtés de l'Etat, des départements et de l'ARS en promouvant la prévention précoce de la maltraitance et des conséquences sur le développement de l'enfant, de la pauvreté de leur famille et nous contribuerons à favoriser des accompagnements sociaux et médico-sociaux de qualité, alternatifs aux placements dans les structures collectives.

Nous savons d'ores et déjà que nos perspectives de travail seront compliquées par la persistance de la Covid 19. Il sera donc nécessaire de mettre toute notre énergie collective au service des personnes victimes de la crise sociale qui ne faiblira pas.

Nous poursuivrons nos propositions de consolidation des projets associatifs et de leurs dispositifs gérés afin de faciliter leur adaptation à la transformation de l'offre.

- o Nous déploierons un programme de formation ambitieux à l'intention des bénévoles et des cadres de dirigeance avec la contribution de notre équipe technique et de consultants qui connaissent les enjeux de notre réseau.
- o Nous contribuerons activement à la construction de la stratégie de mutualisation et de coopération avec le réseau URIOPSS -UNIOPSS, en se référant au projet politique de notre instance nationale et participerons à sa communication renouvelée.

Pour conclure et anticiper sur quatre de ces perspectives qui m'importent tout particulièrement, je veux remercier chaleureusement de leur participation :

-Patrick DOUTRELIGNE Président de l'UNIOPSS qui nous aidera à confirmer le sens des liens entre le réseau national et notre réseau régional,

-Dominique SACHER, ancien directeur de l'URIOPSS Centre à qui j'adresse mes vifs remerciements pour sa valorisation permanente de notre réseau et qui nous parlera de l'importance de l'économie sociale et solidaire au sein de notre secteur sanitaire, social et médico-social puisqu'il vient de quitter la présidence de la CRESS,

-Fatim LABIB qui en sa qualité de rapporteure générale à la parité et à l'égalité au CESER commentera l'exposition Egal O'CESER à laquelle l'Uriopss a été partie prenante, consacrée aux femmes et aux hommes qui ont fait progresser la place des femmes au cours de l'histoire et au sein de la société .

-Notre après-midi sera consacré à une réflexion sur l'inclusion avec le concours de Charles GARDOU Professeur à l'Université de Lyon sur le thème de l'inclusion.

~~~~~



Fatim LABIB

« Ne pas s'enfermer dans l'immobilité des certitudes, continuer à douter, accepter le risque, savoir traverser le plafond des idées reçues »

Dominique LORENZI-BRY

\*Paul Ricoeur (l'Idéologie et l'Utopie-2005)

\*\*Insee références 3 décembre 2020

Tous les deux ans, le collège associations du Conseil d'administration est renouvelé par 1/3.

## Résultats des élections

6 postes étaient à pourvoir.

L'URIOPSS a lancé un appel à candidature. Elle a reçu 26 candidatures.

Un vote par correspondance a été organisé du 19 janvier 2021 au 25 mars 2021. Le dépouillement a été effectué le 30 mars 2021 par les deux assesseurs désignés par le Conseil d'administration : Mme Gwénaëlle BOROT et M. Jean-Claude BRAGOLET

Les résultats sont les suivants :

ADAPEI 36 / Jean-François FILY / 224  
 ADMR 18 / Monique MOREAU / 117  
 ADMR 45 / Annie-Françoise PARCINEAU / 104  
 ADSE / Claudy BILLON / 124  
 ADSEA 28 / Murielle CORTOT-MAGAL / 195  
 AEFH / Jean-Marc BOUCHARD / 206  
 AFPAL / Jean-Marc DAIGRIER / 114  
 APAJH 41 / Thierry WITTNER / 256  
 APHL / Jean-Claude DION / 211  
 APPRENTIS D'AUTEUIL / Augustin ZELTZ / 191  
 ARDEQAF / Christophe GASPARD / 196  
 ASSAD-HAD / Michel LESTREZ / 112  
 ESPOIR 21 / Dominique LEGUET / 103  
 FAS / David SOUCHET / 154  
 FONDATION ANAIS / Romuald BERTHIER / 81  
 FONDATION LEOPOLD BELLAN / Patrick LEGEAY / 145  
 LA BOISNIERE – GROUPE SOS / Sophie ROSSIGNOL / 147  
 LA HALTE / Sandrine GALLOU / 150  
 LADAPT / Vincent POUMEROL / 88  
 LA SAINTE FAMILLE / Claire MOUNOURY / 129  
 PEP 37 / Erwan DELIZ / 85  
 PEP 45 / Gilles GAILLARD / 282  
 RJAC / Rémi CUISIAT / 76  
 SOLIDARITE ACCUEIL / Sylvie BERTHAULT / 129  
 UDAF 45 / Denis BOMPAS / 149  
 UGECAM / Philippe DEBROYE / 176

RIOPSS, les associations suivantes :

- o PEP 45 / Gilles GAILLARD
- o APAJH 41 / Thierry WITTNER
- o ADAPEI 36 / Jean-François FILY
- o APHL / Jean-Claude DION
- o AEFH / Jean-Marc BOUCHARD
- o ARDEQAF / Christophe GASPARD

Des votes ont été organisés en direct lors de l'Assemblée générale. Les résultats sont les suivants :

Rapport moral et d'orientation

Pour : 323 / Contre : 0 / Abstention : 6

Rapport d'activité

Pour : 334 / Contre : 0 / Abstention : 3

Les comptes des exercices 2019-2020 :

Pour : 324 / Contre : 0 / Abstention : 10

L'affectation des résultats 2019 et 2020 en « report à nouveau »

Pour : 329 / Contre : 0 / Abstention : 10

Conformément à l'application du règlement ANC 2018 -06 les sommes figurant au compte « provision pour risque et charges » ont été reclassées en « report à nouveau » pour un montant de 513 108,20€. Nous vous proposons d'affecter ces sommes au compte « réserves pour projet de l'entité » afin de permettre le financement des projets définis antérieurement  
 Pour : 328 / Contre : 0 / Abstention : 12

Quitus au trésorier

Pour : 322 / Contre : 0 / Abstention : 10

A l'issue de l'Assemblée Générale s'est tenu un Conseil d'administration. Le Président de l'URIOPSS a été élu.

Monsieur Marcel HARTMANN a ainsi été élu Président de l'URIOPSS Centre.



Emmanuelle BESSET

Ont ainsi rejoint le Conseil d'administration de l'U-

# **Société inclusive : quels fondements, enjeux et perspectives pour les personnes vulnérables et les associations d'action sociale et de santé ?**

*Intervention de M. Charles Gardou, anthropologue, Professeur à l'Université Lumière Lyon 2, directeur de la Collection Connaissances de la diversité, auteur de La société inclusive, parlons-en. Il n'y a pas de vie minuscule*



C'est un plaisir et un honneur d'être avec vous pour cette Assemblée Générale de l'URIOPSS Centre. Merci à vous toutes et tous de m'accueillir sur vos écrans. En dépit de la distance imposée par la situation sanitaire, nous sommes proches par la question qui nous rassemble. Un merci particulier à Johan Priou, directeur régional, de la confiance qu'il m'a témoignée en m'invitant à donner cette conférence.

Nous sommes convenus que je consacrerai mon propos au mouvement inclusif, dans lequel vous êtes engagés et qui concerne tous les secteurs de l'écosystème social. Aucun d'entre eux, à considérer n'y fait exception : structures de la petite enfance, Ecole, entreprises, lieux d'art et de culture, habitat, espaces de soin, de sport, de loisirs, de tourisme. Et bien sûr, œuvres ou organismes sanitaires ou médico-sociaux que fédère l'URIOPSS.

Trois questions jalonnent cette réflexion :

- o Dans quel contexte le mouvement inclusif se diffuse-t-il ?
- o Quel est le sens profond de la notion de société inclusive ?
- o Quels en sont les principaux fondements ?

Si j'octroie ici une place particulière à la question du handicap, il faut aussi parler des personnes du grand âge et les populations isolées ou nomades, les minorités linguistiques ou culturelles et les membres d'autres groupes défavorisés, marginalisés, discriminés ou privés des droits humains fondamentaux.

## **Dans quel contexte le mouvement inclusif se diffuse-t-il ?**

Mieux appréhender la portée du mouvement inclusif exige de le situer en un contexte traversé de mouvements divergents. Notre temps contradictoire prône en effet l'égalité mais hiérarchise implicitement les vies, jugeant leur rentabilité. Combien coûte-t-elles et, en conséquence, est-ce la peine de les accompagner ? A quel moment, dans quelles circonstances ou à quelles conditions valent-telles ou non d'être vécues et soutenues ? s'interroge-t-on. C'est aussi un temps ambigu, où des progrès sans précédent, dans le domaine scientifique et technique, de la connaissance de la vie et de l'univers ont changé les modes de vie. Pour autant, en dépit d'un apparent consensus contre l'exclusion et à l'encontre même de l'espoir séculaire de réduction des écarts, des îlots de commodités côtoient des océans d'empêchements. Les difficultés des uns semblent accompagner, comme l'ombre la lumière, les facilités des autres, qui peuvent accéder quasiment à tout, sous toutes les formes, gardant la haute main sur le patrimoine collectif. Le rapport d'OXFAM, intitulé ***Le virus des inégalités***, diffusé lors du Forum économique de Davos en janvier 2021, révèle que la pandémie de coronavirus creuse les inégalités dans la quasi-totalité des pays de la planète. Des centaines de millions de personnes sont en danger de basculer dans la pauvreté, tandis que les milliardaires ont retrouvé, en seulement quelques mois, le niveau

de richesse qui était le leur avant la pandémie.

C'est un temps paradoxal qui affirme respecter les fragilités individuelles ou collectives, que la crise liée à la COVID-19 met crûment en lumière- et en même temps, les marginalise, se perdant dans des idéaux de puissance et la « tentation de l'illimité », selon les mots de Dominique Schnapper. Les facteurs de risque, si ce n'est les menaces, se nomment performance, marchandisation. Dans cette mécanique sociale, l'*homo oeconomicus* fait régner la loi d'airain du marché et de la compétition, jusqu'au transhumanisme qui rêve d'un homme augmenté et zéro-défaut, tant dans ses capacités physiques que mentales, ne reconnaissant plus la maladie, le handicap, le vieillissement et la mort comme immanents à l'humain. Avec la multiplication des interconnexions entre le vivant et la cybernétique, l'amélioration des performances du genre humain et le fantasme à terme de le libérer des limites de l'incarnation, on se met à rêver de la mort de la mort. Les géants du web investissent massivement dans de telles recherches. Au vu du coût de ces inventions, on mesure le risque d'une humanité à deux vitesses : d'une part, des transhumains -les plus riches- et, d'autre part, les autres, des humains à l'ancien format.

La fabrique de bébés parfaits, sur mesure (choix du sexe, couleur des yeux, etc) n'est déjà plus de la science-fiction grâce au tri d'embryon et que l'on détourne de plus en plus la procréation médicalement assistée pour faire des bébés calibrés. Certains praticiens assument de ne plus se soucier des pathologies (éviter une maladie héréditaire) mais d'intervenir uniquement pour l'esthétisme.

C'est un temps ambivalent, où l'on parle abondamment d'accompagnement humain tandis que les plus vulnérables, parmi lesquels les personnes en situation de handicap, vivent souvent avec un sentiment de délaissement, de mise à l'écart, de désaffiliation et d'insécurité, alors que notre société se veut sécurisée. En même temps, on prône la participation sociale et on réduit au silence nombre de nos semblables, les empêchant de s'amarrer à une vie sociale qui leur échappe alors comme du sable entre les doigts.

C'est un temps désarmant qui se veut indépendant d'esprit mais s'assujettit à des normes souveraines, mises en scène à grand bruit. En tout domaine, les exigences normatives -le champ éducatif n'y fait pas exception- ne cessent de croître, oubliant que les êtres humains ne sont pas des copies conformes à un modèle unique, reproduits en millions d'exemplaires interchangeables. Le défi est de préserver le droit de

rester soi en un temps où il faut être comme les autres. On finit par omettre que l'humanité est une infinité de singularités, d'inflexions, de crises, d'aspérités, de « défauts de lissité », susceptibles de se traduire par ce que l'on dénomme « handicap ».

C'est enfin un temps indécis qui dit faire place à la diversité, mais ceux qui, de par leur mode d'être-au-monde, n'entrent pas dans les cadres usuels de reconnaissance se voient plus ou moins exclus de la photographie de famille. Ils font partie de ceux qui ne sont pas invités au bal. La « normalité », cette conformité à un supposé modèle, s'impose partout comme une illusion, une croyance qui se pense raison. Nulle culture n'échappe à ce mirage et aux questions qu'elle suscite. On en vient à se demander comment normaliser les anormaux et reconnaître les non-reconnaissables ; où ranger les dérangés et classer les inclassables, où casser les incassables. La normalité à marche forcée fabrique toujours plus d'inconformes.

Si l'on célèbre la singularité et l'identité, les « hors normes » continuent à se voir placés, à leur corps défendant, dans une catégorie lisse, impersonnelle. On en fait des « individus-catégorie » ; ils ne seraient que l'incarnation d'un type : handicap, vieillesse, pauvreté, etc. L'ordre de l'indifférence et de l'indifférencié asphyxie l'identité (la même pour tous) et les destins singuliers (le même pour tous). Les dimensions biographiques intimes et les identités individuelles sont gommées, les virtualités originales effacées, la singularité occultée.

### Quel est le sens profond de la notion de société inclusive ?

La notion d'optique inclusive, qui conduit à un arrêt sur image de notre société, apparaît ainsi à contre-culture, en sens inverse du vent. Elle vient buter contre la société telle qu'elle fonctionne. C'est en quelque sorte une idée ronde en un monde carré, derrière laquelle il y a quelque chose de l'ordre d'une attente, d'un autre horizon désiré, d'un temps qui saurait enfin composer avec des étrangetés et fragilités partagées. Notre époque cherche un rempart contre le vent mauvais d'une humanité taillée, découpée, tranchée, classée. Elle est en quête d'un bouclier face aux rapports de force et aux phénomènes d'exclusion qui ne cessent de menacer notre devenir commun et violent les droits de l'Homme vidés de leur substance.

L'optique inclusive ne connaît ni limite, ni religion, ni appartenance politique. J'aime à la définir comme un horizon qui se situe, non dans le ciel des idées et pas davantage dans un rêve, mais dans les

femmes et les hommes déterminés, comme vous l'êtes, à cheminer vers lui. Une société sans horizon est en danger d'assèchement et de déshumanisation.

Partant, qu'est-ce qu'être inclusif ? Les mots et concepts sont comme une toile à fond qu'il faut tisser pour parvenir à donner sens et souffle à l'action. On ne peut mettre en actes ce qui ne se comprend pas ou se comprend mal, au risque de verser dans des conceptions, des politiques ou des pratiques incertaines ou dérivantes, sans être à même d'en mesurer les implications effectives. C'est en s'accordant sur ce que l'on dénomme « société inclusive » et sur ses exigences que l'on peut prévenir ou corriger nombre de confusions, dérives et dommages liés à une interprétation erronée. On ne parle pas toujours, loin s'en faut, de la même chose. La notion est parfois si galvaudée et déformée que des institutions encore fermées, des pratiques d'«entre-soi», selon l'expression de Claude Lévi-Strauss, et des visions compartimentées du monde social se qualifient et s'affichent inclusives. Ou, à l'inverse, des conceptions excessives, mécanistes, dogmatiques, égalitaristes engendrent des peurs et des réactions défensives.

Rappelons que l'expression *société inclusive* est un pléonasme. Le mot *société* provient en effet du latin *societas* (lui-même dérivé de *socius*, associé, compagnon) qui signifie association, communauté, union, alliance. De fait l'essence d'une société est la coopération, la solidarité entre compagnons (« ceux avec qui l'on partage le pain »). Aristote définissait la Cité (en grec ancien, *polis* signifie Cité ; d'où *politikè*, science des affaires de la Cité, de la communauté humaine) comme une communauté réunie par un choix de vie commune. Conséquemment, exclure un seul des compagnons engendre un appauvrissement et une fragilisation du tissu communautaire, au fondement d'une société humaine et à l'opposé d'une assemblée de propriétaires égoïstes et égotiques. « *Je regarde autour de moi et il n'y a plus de société entre les hommes* », écrivait Claudel en 1911 dans *L'otage*. Cent-vingt ans plus tard, le défi reste de faire société et, au-delà, de faire monde.

Le mouvement inclusif ne se réduit pas au lieu commun qu'il constitue lorsqu'on l'oppose à l'intégration. Aussi convient-il de mettre en lumière la signification cachée du mot « inclusion » et ses présupposés impensés. Son étymologie, comme ses usages dans divers champs, montrent qu'il est lié à l'idée d'enfermement, d'occlusion, de clôture, de claustration, de réclusion. En minéralogie, en métallurgie, en verrerie, en odontologie, en cytologie, en biologie, « une inclusion » renvoie à un corps étranger, un élément hétérogène, d'une nature différente de l'ensemble où il se

trouve pris et dont il est susceptible d'altérer les propriétés. En informatique, en électronique, en décoration et pour une collection, il sous-tend également un enfermement. C'est ce qu'établissent les dictionnaires : le *Littré*, le *Trésor de la langue française* et le *Dictionnaire de l'Académie française*.

De sorte qu'il apparaît souhaitable et justifié d'abandonner la forme nominale « inclusion », hélas amplement répandue, pour privilégier la forme adjectivale « inclusive/inclusif ». Loin d'être gratuite, cette inflexion terminologique dessine des voies différentes pour l'action. D'une part, l'adjectif inclusif est aisément déclinable selon les pièces de la mosaïque sociale : entreprise inclusive, Ecole inclusive, etc. D'autre part, et surtout, il fait réellement sens, car il s'oppose frontalement à l'adjectif exclusif, qui renvoie, lui, à ce qui appartient uniquement à quelques-uns, à l'exclusion des autres, par privilège spécial et qui, à ce titre, n'admet aucun partage.

La visée inclusive appelle, en tous lieux, à supprimer toutes les formes d'exclusivités persistantes, de monopoles, de préséances, de territoires protégés, de prés carrés, de bulles sécurisantes. Les humains ont le goût de l'exclusivité, d'aucuns excellent même en ce domaine. Conquérir, s'approprier, accaparer, en évinçant et déposédant nos semblables, au nom d'une norme culturellement construite. Souvenons-nous que la norme fut créée, à l'origine, pour affirmer une appartenance à une tribu, un clan et ainsi combattre la peur de l'inconnu, des autres et des espaces trop ouverts. On s'habitue à des normes pourtant réductrices et exclusives. Je songe ici à la fameuse fable, quasi scientifique, qui raconte que, si l'on place une grenouille dans une casserole contenant de l'eau froide, dont on augmente très progressivement la température, elle ne bondira jamais hors de la casserole, où elle finira par cuire. Notre société, qui a vu, au fil de l'histoire, s'installer, de manière plus ou moins souterraine, diverses normes générant des formes d'exclusion, se trouve-t-elle assise dans une telle casserole ?

Lorsque, au nom de la norme, les exclusions des uns nourrissent les exclusivités des autres, on en vient à perdre le sens du capital commun, du patrimoine social collectif, dont pourtant chacun, par naissance même, est héritier dans ce qu'il a de plus noble et de meilleur. De par son origine latine *patrimonium*, le mot patrimoine signifie l'héritage du père composé de biens. Il est spontanément associé à l'idée de transmission : le patrimoine est conservé pour être transmis. Il inscrit des individus dans une lignée, dans une histoire et un espace qui relie le passé au présent et au futur. Il leur confère une identité. Combien sont



justes les mots de Rousseau dans son Discours sur l'origine et les fondements de l'inégalité parmi les hommes : « *Vous êtes perdus si vous oubliez que les fruits sont à tous et que la terre n'est à personne.* ». On touche là au sens profond du processus inclusif.

On peut donc « faire de l'inclusion » sans être inclusif. Être inclusif ne consiste aucunement à placer des éléments, prétendument extérieurs, à l'intérieur d'un milieu, quel qu'il soit. Il ne s'agit pas de « mettre dedans », en enfermant et en espérant que ceux que l'on dit « en inclusion » se normalisent, se dissolvent dans le tout, au prix d'une altérité résorbée, d'une singularité jugulée par inclusion.

L'optique inclusive nous confronte à ce qui constitue peut-être, en dernière instance, le noyau dur de notre culture : une césure radicale entre normal et anormal ; entre familier et étranger ; entre un dedans et un dehors, un intérieur et un extérieur, une appartenance et une non-appartenance, un centre et une périphérie, un continent et des îlots (coupés du continent), avec des processus d'accaparement du « dedans ». D'un côté, des éléments exogènes, qui relèveraient d'une inclusion ; de l'autre, des vigiles, des portiers, des gardiens du temple qui autoriseraient ou refuseraient cette inclusion. On oublie que « le normal » et « l'anormal » ne sont pas des personnes mais des points de vue, socialement produits, comme l'ont si bien montré Canguilhem et Goffman.

Ce qui induit un processus de sur-particularisation : les personnes fragilisées par la maladie et/ou le handicap seraient « toutes différentes », trop dissemblables pour « être pleinement dedans » et faire communauté avec les autres, en bénéficiant du patrimoine social collectif. Avec des justifications diverses, cette coupure imaginaire finit par constituer une barrière infranchissable. Elle ouvre la porte aux idéologies et aux pratiques différentialistes et séparatistes. Bien loin d'une optique inclusive, ce processus de particularisation, qui infiltre les systèmes de pensée, engendre une coupure oppressive dans notre ordre social. On continue à voir de l'extraordinaire là où il n'y a que de l'ordinaire et, par suite, à dichotomiser l'espèce humaine. On oublie que le handicap, ni périphérique, ni annexe, ni à part mais expression de notre fragilité, est au centre de la condition humaine et de la vie commune. Dans notre pays libre et fier de ses Lumières, épris de justice et de liberté, il est vital pour tous que notre société s'extrait de cette conception binaire, si elle veut se rassembler et atteindre un plan plus élevé de vie commune.

Être inclusif, c'est mutualiser des activités, des projets. C'est autoriser chacun à apporter sa biogra-

phie originale et sa propre contribution, notamment à la vie professionnelle. C'est favoriser l'éclosion et le déploiement des potentiels d'une personne ; permettre sa participation sociale et la réalisation de son parcours de vie. C'est lui octroyer le droit de se différencier, de différer et, dans le même temps, d'être, de devenir avec les autres, sans être ni séparé d'eux, ni confondu avec eux, ni assimilé par eux. Chacun de nous nécessite, pour pleinement se déployer, d'une société qui respecte le singulier et le divers, tout en reconnaissant l'universel.

On est loin d'une visée dogmatique, mécaniste ou égalitariste. Qui ne sait que, sous une apparence d'égalité, l'égalitarisme produit de l'inégalité. « *Il ne s'agit pas de déclarer des égaux, il s'agit d'en faire* », disait Gambetta. Un enfant peut être dit « en inclusion scolaire », mais connaître un exil à l'intérieur, c'est-à-dire des phénomènes de marginalisation, de relégation ou de négation, lorsque l'école, la classe ne sont pas concrètement inclusives. D'ailleurs, faut-il continuer à parler d'enfants « *inclus à l'école* » ou « *en inclusion scolaire* », comme s'il s'agissait d'incorporer des éléments exogènes, d'intrus, d'étranges étrangers ne procédant pas d'un ensemble commun ? Pourquoi, comme pour les autres, ne pas dire « *scolarisés* » ? Par nos mots, n'ajoutons des barrières aux barrières que l'on voudrait supprimer. Les termes particularisants, les mots-frontières éloignent du mouvement général et privent d'une dignité ontologique. Les relations s'élaborent et l'humanité se partage à travers les mots, qui expriment notre réalité profonde et celle du corps social, permettant à une complicité de s'établir et à une histoire en commun de s'écrire, sans pour autant gommer la diversité et la spécificité des situations.

Je le redis, se trouver ou être placé dans une même entreprise ne garantit pas d'en faire partie, au sens premier du terme, encore faut-il pouvoir en partager le patrimoine. Pour que ce patrimoine ne soit pas privatif mais inclusif, il nécessite des aménagements, des compensations, des accompagnements, des modalités de contournement, des accommodements, des modalités de suppléance, des logiques de parcours individualisés, des propositions plurielles, des voies diversifiées, complémentaires, conjuguées ; en bref, toute une gamme des plans inclinés, pas seulement architecturaux mais également professionnels. Faute de quoi la société inclusive ne serait que chimère. C'est ce qui légitime des plans inclinés de toutes sortes, dont les réponses accompagnées pour tous et par tous.

Une société est inclusive lorsqu'elle module son fonctionnement, se flexibilise pour offrir, au sein de

l'ensemble commun, sans neutraliser les besoins, désirs et destins singuliers, ni les résorber dans le tout. C'est de cette façon que l'on parviendra à faire de notre société, un « chez soi pour tous », en réaction au « chacun chez soi, chacun pour soi, on est chez nous ». Les milieux éducatifs, professionnels, culturels, d'habitat, etc ne sont pas un donné mais un construit, trépané de maints éléments, pouvant faciliter ou, à l'inverse, inhiber les activités et la participation. Il s'ensuit que l'on peut agir sur eux, les modifier, les « travailler », faire tomber les barrières environnementales, pour atténuer les effets d'une déficience, accessibiliser, ouvrir des possibles. Ce par un engagement concret des acteurs, par des politiques créatives et équitables, par une adaptation des environnements à la diversité des besoins, des projets et des destins.

Ce qui prime, c'est donc bien l'action sur le contexte pour le rendre propice, afin de ne priver personne du droit (avec l'ensemble des devoirs afférents) à se réaliser et à faire œuvre, à sa mesure. À bénéficier de l'ensemble des biens et des droits humains qui ne sont la prérogative ou l'exclusivité de personne. Ce droit qui appartient à tous doit pouvoir s'exercer pour chacun.

On est loin du rêve d'une société conçue comme une fabrique d'individus parfaits, sur mesure, qu'elle pourrait mettre à la forme, au format. Néanmoins, l'éthique, celle que véhicule l'optique inclusive, n'est pas de prendre le parti de supposés faibles contre les prétendus forts, mais bien de permettre aux premiers comme aux seconds de faire œuvre à leur pleine mesure, en faisant des espaces sociaux des carrefours de liens inédits. Ce qui compte n'est pas ce que l'on est à la naissance mais ce que l'on devient, ce que l'on nous aide à devenir.

### Quels les principaux fondements d'une société inclusive ?

On le voit, ce nouveau cadre de pensée sociale relève d'un investissement global. Il questionne puissamment notre modèle culturel. Il aiguillonne la communauté sociale, soumise aux principes de conformité et d'utilité. Plus globalement, il bouscule notre culture, celle qui donne forme à nos conceptions des autres, du monde et qui oriente nos comportements, nos pratiques, nos institutions.

La société, à édifier collectivement repose, à mes yeux, sur 5 axiomes, au sens de « ce qui vaut, qui est jugé digne ». L'un de ces axiomes conduit à remettre en cause les exclusivités persistantes en matière de patrimoine humain et social. Nul n'a l'exclusivité de ce

patrimoine indivis, composé de notre héritage social vertical, légué par nos devanciers, et de notre héritage horizontal, issu de notre temps. Chacun a un droit égal à jouir de l'ensemble des biens sociaux : la ville, l'habitat, les transports, les espaces citoyens, les transports, les lieux d'éducation, de soin, d'art, de loisirs, etc. Nos savoirs et notre culture font naturellement partie du capital, du patrimoine collectif.

L'idée de société inclusive tourne-t-elle le dos à toute forme de captation, qui accroît de fait le nombre de personnes empêchées de bénéficier, sur la base d'une égalité avec les autres, des moyens d'apprendre, de communiquer, de se cultiver, de travailler, de créer. J'utilise à dessein l'expression « personnes empêchées », car l'évolution majeure que constitue une approche du handicap, à la fois politique et environnementale, fondée sur les droits de l'Homme et l'accessibilisation de la société, pourrait trouver ainsi sa juste traduction. Issu du latin *impedire*, empêcher signifie littéralement « prendre au piège, entraver, placer quelqu'un dans l'impossibilité d'agir, mettre obstacle à ce qu'une chose ait lieu ». Ce sens étymologique invite à débusquer les diverses formes d'entraves, d'écueils, qui freinent l'effectivité des droits et la participation sociale. Il appelle aussi à se départir de représentations traditionnelles et convenues, liées au mot handicap, qui véhiculent des schèmes de pensée et d'action le réduisant encore à une manifestation pathologique individuelle (approche bio-médicale, curative), à médicaliser de fait les difficultés scolaires, professionnelles, sociales et à légitimer ce que je dénomme des pratiques passives acceptantes.

Une société ne peut se concevoir pas un club dont des membres pourraient accaparer l'héritage social à leur profit pour en jouir de façon exclusive et justifier, afin de le maintenir, un ordre qu'ils définiraient eux-mêmes. Elle n'est non plus un cercle réservé à certains affiliés, occupés à percevoir des subsides attachés à une « normalité » conçue et vécue comme souveraine. Elle n'est pas davantage un cénacle où les uns pourraient stipuler à d'autres, venus au monde mais interdits d'en faire pleinement partie : « Vous auriez les mêmes droits si vous étiez comme nous ». Il n'y a pas de carte de membre à acquérir, ni droit d'entrée à acquitter. Ni débiteurs, ni créanciers autorisés à mettre les plus vulnérables en coupe réglée. Ni centre ni périphérie.

Chacun est héritier de ce que la société a de meilleur et de plus noble. Notre société est un patrimoine commun qui appelle un cheminement collectif. Personne n'a l'apanage de prêter, de donner ou de refuser ce qui appartient à tous. Aucune des parts du pa-

trimoine commun ne peut être l'exclusive des « majoritaires », que la naissance ou le cours de la vie ont préservés, au détriment des « minoritaires », dont la destinée serait de n'en recueillir que des miettes. Empêché d'accéder aux biens communs et dépossédé de possibilités de participation sociale, on peut vivre, survivre, ou plutôt sous-vivre, mais on ne se sent pas exister.

L'optique inclusive conduit à remettre en cause toutes les exclusivités en matière de patrimoine humain et social. Nul n'a l'exclusivité de ce patrimoine indivis, composé de notre héritage social vertical, légué par nos devanciers, et de notre héritage horizontal, issu de notre temps.

Le 2<sup>ème</sup> axiome invite à contester l'exclusivité de normes, culturellement construites au gré du temps ou des cultures, qui aggrave les rapports de domination et multiplient les phénomènes d'exclusion, auxquels sont particulièrement exposées les personnes dont un dysfonctionnement physique ou mental amplifie la dépendance. « *La normalité est une route pavée : on y marche aisément mais les fleurs n'y poussent pas* », disait Van Gogh, dont on connaît les tortures psychiques. La visée inclusive s'élève contre l'emprise excessive de la norme, telle qu'elle préside de manière inconsciente, parfois obsessionnelle ou névrotique : elle prescrit, proscriit et asphyxie le singulier

La signification d'une société inclusive se dévoile ainsi par le plein droit de cité qu'elle offre à la diversité des silhouettes humaines et à leur mode d'accès au monde. À rebours d'une logique disjonctive, fondée sur une conformité fantasmagorique, elle se caractérise par la capacité collective à conjuguer les singularités, sans les essentialiser. L'exclusivité de la norme, c'est personne ; la diversité, c'est tout le monde.

Le 3<sup>ème</sup> axiome renvoie au concept d'équité. Il sous-tend la problématique de la refondation de la justice sociale, de l'égalité formelle et de l'égalité réelle, des conditions de l'exercice effectif de la liberté. Une société humaine n'est rien sans des conditions d'équité et de liberté. Ne nous y trompons pas, le principe d'équité, au caractère subjectif, n'est pas synonyme de celui d'égalité, objectivement évaluable car le plus souvent énoncé dans le droit positif, amplement débattu, affirmé par la doctrine et consacré par la jurisprudence. Il consiste à agir de façon modulée, selon les besoins singuliers, pour pallier les inégalités de nature ou de situation.

À ce propos, que penser des attaques en piqué sur les institutions ? Ces constructions sociales ne sont ce que nous en faisons. Elles sont notre ombre portée. Le

mouvement de désinstitutionnalisation, souvent mal compris, appelle donc à la nuance. Il est généralement admis qu'il n'y a plus place, aujourd'hui, pour des lieux insularisés, coupés du monde. Recroquevillés entre des remparts, portes et fenêtres closes, ils rappellent de triste mémoire, les institutions totales ou totalitaires, combattues par Basaglia, Goffman et Foucault. Cependant, l'on ne saurait assimiler toute institution à de tels lieux aux pratiques déshumanisantes, sans air ni vraie vie à l'intérieur. La désinstitutionnalisation, en réaction à une culture des institutions fermées, ne consiste pas à bannir toute structure spécialisée, tout établissement social ou médico-social, en proclamant : « Les résidents seraient mieux ailleurs ». Hélas, pour certains, il n'y a pas d'ailleurs. Cela reviendrait à les renvoyer à un présent et à un avenir à affronter sans les appuis indispensables, souvent seuls ou avec des familles désemparées. Peut-on faire accroire qu'il suffirait de supprimer les institutions pour assurer leur pouvoir d'agir et de s'autodéterminer ? Un biais interprétatif amène à confondre désinstitutionnalisation et dés-institution. Il convient non de détruire les institutions mais de les déconstruire, au sens que Derrida donnait à ce terme. Non de les défaire pour les défaire, mais de mettre à l'épreuve leurs ressources et leurs limites. Non de les fermer mais les ouvrir sur la Cité et à la Cité, au temps et à l'espace, sans jamais retrancher de la vie de la collectivité. Ce qu'elles offrent ne s'oppose en rien à d'autres possibles, souhaitées ou souhaitables, en milieu ouvert, avec des dispositifs ou plateformes de services au service de parcours de vie singuliers. La diversification des voies offertes, en réponse à la pluralité des situations des personnes et de leurs familles, nécessite la diversification des voies offertes.

Car l'égalité qualitative des êtres humains n'induit pas la similarité de ce qu'ils sont, de ce qu'ils vivent, de ce qu'ils nécessitent. Si des situations identiques appellent des réponses identiques, les citoyens les moins « armés » et les plus précarisés légitiment des réponses spécifiques, qui préviennent l'altération du principe d'égalité. Tandis que l'égalitarisme, sous une apparence d'égalité, produit, lui, de l'inégalité. « *La première égalité, c'est l'équité* », affirmait Victor Hugo. L'équité est l'essence même d'une société ou d'une entreprise digne, décente.

Le handicap, entre autres, exige, au nom de l'équité, d'ajuster les ressources ordinaires en matière de santé, de bien-être, d'éducation, d'acquisition de savoirs ou de compétences, de vie sociale, d'habitat. Parce qu'ils permettent d'articuler le singulier et l'universel, le divers et le commun, ces ajustements sont la condition même de l'égalité et de la liberté. Si l'on n'a pas le pouvoir de faire disparaître l'ensemble des ma-

ladies, troubles, lésions ou traumatismes, il est possible d'en alléger le choc. Tel est le principe d'accessibilité, dans son acception la plus ouverte, qui donne toute sa portée à la notion de société inclusive, sachant que les aménagements ne se limitent pas à une action spécifique pour des groupes tenus pour spécifiques. Ils visent à améliorer le mieux-être de tous. Qu'ils soient architecturaux, sociaux, éducatifs, pédagogiques, professionnels ou culturels, les plans inclinés sont universellement profitables : facilitants pour les uns, ils sont bénéfiques pour les autres.

La logique inclusive ne doit naturellement pas conduire à de nouvelles exclusivités mais à des logiques de parcours individualisés, des propositions plurielles, des voies diversifiées, complémentaires, conjuguées, des plateformes de services.

Le 4<sup>ème</sup> axiome invite à distinguer le vivre et l'exister. Une société inclusive ne défend pas seulement le droit de vivre mais celui d'exister. *Le vivre*, que nous partageons avec tous les organismes vivants, renvoie à nos besoins biologiques. *L'exister* spécifie les hommes, marqués par leur inachèvement natif et leur nature sociale. Il se situe sur le versant de l'esprit et de la psyché ; des relations à soi, aux autres, au temps et à son destin ; du besoin de reconnaissance par les proches, les amis, les réseaux professionnels ou sociaux ; de la dépendance des solidarités humaines ; de la possibilité de devenir membre d'un groupe et de s'impliquer dans sa société d'appartenance. Les humains n'ont pas seulement besoin, comme les autres animaux sociaux, de vivre en société pour se co-construire : ils ont besoin d'« inventer de la société » pour exister, de se projeter dans l'aventure d'un itinéraire à s'approprier, à façonner, à aventurer.

Il n'est pas assez pour eux de naître physiquement et de vivre, tant s'en faut. Ils doivent parvenir à exister avec, malgré et parmi les autres. Ce désir originel est voué à demeurer, pour une part, insatisfait. Soignés par tous, ils peuvent mourir de n'exister pour personne. On peut ignorer parfois tellement fort une personne qu'elle finit par douter de sa propre existence.

Le handicap met en relief ce caractère toujours problématique de l'accès à l'existence, soumise à maints empêchements. Précaire, discontinue, elle peut échapper à un être humain bien avant que sa vie elle-même ne s'évanouisse. Elle peut précéder sa mort biologique. Des réponses attentives aux besoins biologiques d'autoconservation ne garantissent pas à elles seules la possibilité d'exister. Le soin, dans sa dimension thérapeutique et curative (*cure*), ne suffit

pas, elles réclament du *care* et la sollicitude qui l'accompagne.

Or, nombre de personnes sont dans la société sans y être réellement et sans en être vraiment, ce qui est vrai pour certains enfants dans l'école où ils sont inscrits. Elles gardent toujours un sentiment d'extranéité. Une impression d'appartenir et de ne pas appartenir. En même temps dedans et dehors : sur le seuil, en situation liminale. Aux mains des autres qui décident pour elles ; qui les prennent en charge sans les prendre en compte comme sujets et acteurs de leur propre histoire et d'un récit commun.

Vivre sans exister est la plus cruelle des exclusions. Les forces vitales d'une personne, n'ayant plus à proprement parler d'existence, se désagrègent. Exister n'est pas luxe dévolu aux « bien dotés » : une société inclusive s'attache à offrir à chacun la possibilité d'y parvenir. Ce qui enjoint d'abord de valoriser les ressources de la personne, ses capacités, d'intensité et d'expression variables. On ne se place pas ici sur le terrain du manque mais de la liberté offerte de « se produire » : que tout ce que la personne peut réaliser soit réalisé, en valorisant ses propres ressources ou solutions et en mettant à sa disposition les soutiens utiles. Pour se sentir existant, chacun a besoin d'une reconnaissance de son pouvoir d'agir (*empowerment*).

Une société inclusive constitue une réponse à ce besoin de reconnaissance, d'attention, de sympathie et de considération. Être reconnu, c'est se voir attribuer une place et une valeur, en tant que contributeur à la vie collective. Le désir d'estime sociale, qui fonde l'estime de soi, définit l'homme ; il en est directement tributaire. Sa lutte pour la reconnaissance n'est ni une faiblesse, ni une prétention ou un égarement. Elle est la particularité de son espèce et la raison d'être de sa vie sociale. Il est façonné par ceux qui l'entourent, le considèrent ou l'ignorent. L'intérêt que lui portent les autres nourrit son identité et son sentiment d'exister. Le déni de reconnaissance, l'indifférence et le mépris sont un chevalet de torture. Les personnes en situation de handicap connaissent ce poison contre lequel nul n'est jamais immunisé. Il engendre l'amertume, l'humiliation ou la révolte. Des miettes de pitié ne font pas une relation ; la compassion ne dispense pas de la reconnaissance. Tout être déchu de sa valeur sociale est menacé de tomber hors du monde.

Permettre à chacun de faire œuvre de soi-même est un antidote au désespoir et aux forces de mort. Je ne vois pas de différence entre l'œuvre et la vie. On se construit, on existe par ce que l'on fait. Tout être humain aspire à devenir un être libre créateur d'une

## Formations pour les salariés et bénévoles

**Juin-Juillet-Septembre 2021**

Prochaines formations dont vous trouverez le programme dans les pages suivantes

| N° | Thème                                                                                                                                                                            | Date                           | Intervenant           | Tarif |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------|-------|
| 44 | Connaître les fondamentaux du secteur social et médico-social : contexte, actualités et enjeux  | 10 juin                        | Johan PRIOU           | 295€  |
| 32 | Savoir communiquer et motiver au sein d'une équipe                                                                                                                               | 25 juin                        | Isabelle REGNAULT     | 295€  |
| 9  | Maitriser les enjeux du budget prévisionnel                                                                                                                                      | 1er juillet                    | Jacques PRIETO        | 295€  |
| 22 | Maitriser l'essentiel des techniques de paie                                                                                                                                     | 9 et 10 septembre              | Louis Philippe BICHON | 590€  |
| 45 | Mettre en œuvre le plan d'action de conformité au RGPD—niveau 2                                                                                                                  | 7+16+23 septembre (visio 3x2h) | Christian VIALON      | 295€  |
| 46 | Perfectionner sa gouvernance                                                                  | 22 septembre                   | Véronique DOR-PESSEL  | 295€  |



**Au vu de la situation sanitaire actuelle, l'URIOPSS se réserve le droit de transformer les formations initialement prévues en présentiel en formations à distance**



### Formations gratuites destinées aux administrateurs et bénévoles (programmes sur [uriopss.centre.fr](http://uriopss.centre.fr))

|                                                                                               |              |                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------------|
| Découvrir la fonction employeur : rôle et responsabilités des administrateurs (en distanciel) | 8 et 10 juin | Agnès BLONDEAU |
| Favoriser la participation des usagers dans le secteur social et de la santé (en présentiel)  | 15 juin      | Emilie ROY     |
| CPOM : appréhender les enjeux de la contractualisation (en présentiel)                        | 16 juin      | Jacques PRIETO |



## PROGRAMME DE FORMATION



|             |                                                                                                                 |               |                                                    |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------------------------------------------|
| <b>N°44</b> | <b>Pilotage et gouvernance associative</b>                                                                      | <b>1 jour</b> | <b>10 juin 2021</b><br><b>9h-12h30 / 13h30-17h</b> |
|             | <b>Connaître les principes fondamentaux du secteur social et médico-social : contexte, actualités et enjeux</b> |               |                                                    |

**Intervenant :** Johan PRIOU  
 Directeur de l'URIOPSS Centre

**Coût :** 295 €

**Public /Prérequis et modalités d'accès à la formation :** Directions et cadres intermédiaires

Pour toutes les personnes en situation de handicap, l'URIOPSS Centre a la possibilité d'adapter dans la mesure du possible, les conditions d'accueil ainsi que le contenu de la formation en fonction du handicap. N'hésitez pas à nous faire part de vos besoins éventuels à l'adresse mail suivante : [formation@uriopss-centre.fr](mailto:formation@uriopss-centre.fr)

**Modalités pédagogiques :**

Formation en présentiel. Formation à distance ou mixte (présentiel + distanciel) possible pour les INTRA. Apports théoriques et échanges entre les participants. Le support d'animation, utilisé en vidéo-projection, sera remis en format papier à l'issue de la formation. Une attestation de fin de formation sera délivrée à l'issue de la formation.

**Modalités d'évaluation :**

Evaluation des acquis en cours de formation : quiz oral d'évaluation des connaissances acquises  
 Evaluation de la satisfaction des stagiaires en fin de formation

**Capacité maximum :** 15 personnes

**Contact :** [uriopss.centre@wanadoo.fr](mailto:uriopss.centre@wanadoo.fr)

**Lieu :** Orléans

**Objectifs pédagogiques**

L'objectif de cette formation est de permettre aux directions et cadres intermédiaires impliqués dans la gouvernance associative d'appréhender les spécificités du secteur social et médico-social et de se repérer dans les évolutions des politiques publiques du secteur.

**Programme**

Le secteur social et médico-social accompagne un nombre croissant de nos concitoyens en situation de fragilité temporaire ou définitive. Il est d'une très grande diversité tant par les personnes concernées, les acteurs qui les accompagnent, que par les décideurs et financeurs publics en situation de responsabilité.

L'ambition d'une « société inclusive » génère de fortes évolutions pour le secteur. De plus en plus, les usagers et les patients ont un rôle incontournable. Les mots clés des réformes sont : priorités au droit commun, « désinstitutionnalisation », transformation de l'offre, nouvelles organisations et coopérations territoriales, mises en concurrence, contractualisations et réformes de la tarification.

Introduction : Les caractéristiques historiques du secteur social et médico-social depuis 1975 & les problématiques actuelles

**1. L'action sociale en France : les données clés**

**2. Une mutation du secteur social et médico-social au service d'une « société inclusive » ?**

- Un secteur toujours sous tension de besoins sociaux non couverts
- Le rôle incontournable des usagers et des patients
- Le débat sur la « désinstitutionnalisation » relancé : recommandations du Conseil de l'Europe et de l'ONU
- La priorité donnée à l'accès des personnes vulnérables au droit commun et recentrage des missions des établissements
- L'irrésistible ascension de la notion de parcours
- La nécessaire adaptation de l'organisation territoriale
- La transformation de l'offre
- Les mutations des modes de régulation et de tarification du secteur sanitaire, social et médico-social : généralisation des CPOM ; réforme des nomenclatures des établissements et services ; nouveaux modes de tarification.

**3. Conséquences pour les associations et les professionnels**

- Des évolutions à intégrer aux projets associatifs
- De nouveaux partenariats à créer
- L'enjeu des systèmes d'information
- Conclusion et fin de formation



URIOPSS CENTRE - FORMATION - 29, Boulevard Rocheplatte-  
 BP 35 - 45016 Orléans Cedex 1  
 Tel. : 02 38 62 34 39 - Fax : 02 38 81 29 72  
 Contact : [formation@uriopss-centre.fr](mailto:formation@uriopss-centre.fr)

Version V2 du 28/10/2020





## PROGRAMME DE FORMATION



|                                                                                              |               |                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----------------------------|
| <b>N°32</b> Ressources humaines<br><b>Savoir communiquer et motiver au sein d'une équipe</b> | <b>1 jour</b> | <b>25 juin 2021</b>         |
|                                                                                              |               | <b>9h-12h30 / 13h30-17h</b> |

**Intervenant :** Isabelle REGNAULT  
Coach, consultante et formatrice

**Coût :** 295 €

**Public /Prérequis et modalités d'accès à la formation :** Directeurs, Chefs de service, coordinateurs

Pour toutes les personnes en situation de handicap, l'URIOPSS Centre a la possibilité d'adapter dans la mesure du possible, les conditions d'accueil ainsi que le contenu de la formation en fonction du handicap. N'hésitez pas à nous faire part de vos besoins éventuels à l'adresse mail suivante : [formation@uriopss-centre.fr](mailto:formation@uriopss-centre.fr)

**Modalités pédagogiques :** Support d'animation utilisé en vidéo projection remis sur support papier. Alliance de théorie, mise en situation et analyse de situations de travail.

Une attestation de fin de formation sera délivrée à l'issue de la formation.

**Modalités d'évaluation :**

Evaluation des acquis en cours de formation : Cas pratique  
Evaluation de la satisfaction des stagiaires en fin de formation

**Capacité maximum :** 15 personnes

**Contact :** [uriopss.centre@wanadoo.fr](mailto:uriopss.centre@wanadoo.fr)

**Lieu :** Orléans

**Objectifs pédagogiques**

- Améliorer la dynamique de groupe et la cohésion d'équipe
- Résoudre les conflits au quotidien et les sources de tension
- Développer des relations constructives avec ses partenaires

**Programme**

**Principes et techniques de négociation**

- Les différentes formes de négociation selon les buts poursuivis : négociation contradictoire et négociation coopérative.
- Les outils du négociateur
- Les techniques d'argumentation et de débat.
- Stratégies et tactiques.

**Cadrage et phase préparatoire**

- La détermination de l'objectif.
- La recherche des points négociables.
- L'élaboration d'un « scénario ».

**La conduite de la négociation**

- Les trois étapes d'une négociation réussie.
- Construire son argumentation
- Les attitudes « gagnant-gagnant »

**La gestion des tensions et des conflits**

- Les différents niveaux de conflit selon la nature de la situation.
- Attitudes adultes et réactions de défense.
- L'assertivité : efficacité et limites.
- Comment adapter son comportement et son style de communication

URIOPSS CENTRE - FORMATION - 29, Boulevard Rocheplatte - BP 35 - 45016 Orléans Cedex 1  
Tel. : 02 38 62 34 39 - Fax : 02 38 81 29 72  
Contact : [formation@uriopss-centre.fr](mailto:formation@uriopss-centre.fr)  
N° SIRET : 378 456 800 00028 - N° Déclaration activité : 24450013545



Version V1 du 13/02/2020



## PROGRAMME DE FORMATION



|     |                                                    |        |                                          |
|-----|----------------------------------------------------|--------|------------------------------------------|
| N°9 | Gestion, comptabilité, tarification                | 1 jour | 1er juillet 2021<br>9h-12h30 / 13h30-17h |
|     | <b>Maitriser les enjeux du budget prévisionnel</b> |        |                                          |

**Intervenant :** Jacques Prieto,  
Conseiller technique gestion-tarification-coopération à l'URIOPSS centre

**Coût :** 295 €

**Public /Prérequis et modalités d'accès à la formation :** Directeurs, gestionnaires, comptables, décideurs

Pour toutes les personnes en situation de handicap, l'URIOPSS Centre a la possibilité d'adapter dans la mesure du possible, les conditions d'accueil ainsi que le contenu de la formation en fonction du handicap. N'hésitez pas à nous faire part de vos besoins éventuels à l'adresse mail suivante : [formation@uriopss-centre.fr](mailto:formation@uriopss-centre.fr)

### Modalités pédagogiques :

Formation en présentiel  
Alliance de théorie et d'échanges avec les participants sur leurs pratiques  
Support d'animation utilisé en vidéo projection remis sur support papier

Une attestation de fin de formation sera délivrée à l'issue de la formation.

### Modalités d'évaluation :

Evaluation des acquis en cours de formation : Quiz  
Evaluation de la satisfaction des stagiaires en fin de formation

**Capacité maximum :** 15 personnes

**Contact :** [uriopss.centre@wanadoo.fr](mailto:uriopss.centre@wanadoo.fr)

**Lieu :** Orléans

### Objectifs pédagogiques

- Maîtriser les obligations réglementaires à respecter dans le cadre de la procédure budgétaire, de la présentation du compte administratif, du plan de financement et des indicateurs constituant le tableau de bord.
- Transmettre aux participants des connaissances en matière de présentation de leur stratégie aux autorités de tarification leur permettant de répondre aux obligations des ESMS
- Appréhender la logique du budget prévisionnel, l'élaborer, se perfectionner dans la présentation et la négociation d'un budget.

### Programme

#### Cadre réglementaire : Les aspects juridiques

- Les obligations réglementaires
- La procédure contradictoire
- Les recours éventuels

#### La préparation : La stratégie

- Prise en compte des orientations de l'association
- Mise en œuvre du projet d'établissement
- Les résultats en attente
- L'évaluation de la population
- Les tarifs plafonds
- Recensement des éléments à préparer
- Préparation à la négociation avec les autorités de tarification

#### Présentation du budget prévisionnel : Les aspects techniques

- Méthodologie
- Annexes obligatoires
- Le rapport budgétaire

#### Pilotage de l'établissement

- Contrôle budgétaire
- Tableau de bord

URIOPSS CENTRE - FORMATION - 29, Boulevard Rocheplatte- BP 35 - 45016 Orléans Cedex 1  
Tel. : 02 38 62 34 39 - Fax : 02 38 81 29 72  
Contact : [formation@uriopss-centre.fr](mailto:formation@uriopss-centre.fr)  
N° SIRET : 378 456 800 00028 - N° Déclaration activité : 24450013545



Version V2 du 14/10/2020





## PROGRAMME DE FORMATION



|             |                                                                  |         |                              |
|-------------|------------------------------------------------------------------|---------|------------------------------|
| <b>N°22</b> | Droit social                                                     | 2 jours | 9 et 10 septembre            |
|             | Maîtriser l'essentiel des techniques de paie : règles et calculs |         | 2021<br>9h-12h30 / 13h30-17h |

**Intervenant :** Maître Louis-Philippe BICHON  
Avocat conseil en droit social

**Coût :** 590 €

**Public /Prérequis et modalités d'accès à la formation :** Directeurs ou responsables des Ressources Humaines ou responsable/gestionnaire de paie Les stagiaires peuvent venir avec des bulletins de paie de l'association pour les décrypter avec le formateur.

Pour toutes les personnes en situation de handicap, l'URIOPSS Centre a la possibilité d'adapter dans la mesure du possible, les conditions d'accueil ainsi que le contenu de la formation en fonction du handicap. N'hésitez pas à nous faire part de vos besoins éventuels à l'adresse mail suivante : [formation@uriopss-centre.fr](mailto:formation@uriopss-centre.fr)

**Modalités pédagogiques :** Formation en présentiel. Formation à distance ou mixte (présentiel + distanciel) possible pour les INTRA. Alliance de théorie et de cas pratiques sur chacun des chapitres. Support d'animation utilisé en vidéo projection remis sur support papier. Une attestation de fin de formation sera délivrée à l'issue de la formation.

**Modalités d'évaluation :** Evaluation des acquis en cours de formation : Exercice de calcul du salaire brut au salaire net Evaluation de la satisfaction des stagiaires en fin de formation

**Capacité maximum :** 12 personnes

**Contact :** [uriopss.centre@wanadoo.fr](mailto:uriopss.centre@wanadoo.fr)

**Lieu :** Orléans

### Objectifs pédagogiques

- Acquérir la capacité à comprendre chacune des lignes du bulletin de paie
- Se familiariser avec le vocabulaire de la paie
- Connaître le processus de fabrication du bulletin de paie

### Programme

#### La détermination du salaire brut

- La rémunération de la présence en fonction de l'ARTT :
  - Notions de mensualisation, de lissage, et distinction compteur temps et compteur paie
  - Les modes de rémunération du travail à temps plein : sur la semaine, sur plusieurs semaines (quatorzaine, cycle) ou sur l'année (jours de RTT, modulation) : paiement des heures normales et des heures supplémentaires
  - Les modes de rémunération du travail à temps partiel : sur la semaine, sur plusieurs semaines (« mois ») ou sur l'année (modulation, etc) : paiement des heures normales et des heures complémentaires
  - Le travail du dimanche, des jours fériés, de nuit, et la rémunération des astreintes
  - La paie des cadres
- La rémunération de l'absence :
  - Le calcul de la retenue salariale pour absence
  - Les congés payés (règle du maintien de salaire ou du dixième)
  - La maladie, l'accident du travail, et la maternité :
- Calculs des IJ de sécurité sociale et du complément de salaire (méthodes de calcul du salaire brut ou du salaire net), les techniques de la subrogation

#### La détermination du salaire net

- Les assiettes plafonnées (tranche A, ou B, ou C) (proratisation, réduction, régularisation annuelle ou progressive)
- Les règles de calcul des cotisations sociales et fiscales (non cadres et cadres) (URSSAF, CSG et CRDS, Pôle Emploi, AGIRC-ARRCO. ...)

#### La détermination du salaire net à payer

- Les retenues sur salaire net des remboursements d'acomptes, d'avances et de prêts
- Le mécanisme de la saisie-arrêt

#### Le solde de tout compte

- L'annualisation et le compte individuel de compensation (CIC) en cas de départ en cours d'année
- Les indemnités de départ (calcul, charges sociales et fiscales) :
  - l'indemnité de licenciement et les indemnités de départ à la retraite
  - l'indemnité de rupture conventionnelle
  - l'indemnité de précarité des CDD
- Les documents obligatoires de fin de contrat de travail

URIOPSS CENTRE - FORMATION - 29, Boulevard Rocheplatte- BP 35 - 45016 Orléans Cedex 1  
Tel. : 02 38 62 34 39 - Fax : 02 38 81 29 72  
Contact : [formation@uriopss-centre.fr](mailto:formation@uriopss-centre.fr)  
N° SIRET : 378 456 800 00028 - N° Déclaration activité : 24450013545



Version V2 du 26/10/2020



## PROGRAMME DE FORMATION



|             |                                                                        |                    |                                                               |
|-------------|------------------------------------------------------------------------|--------------------|---------------------------------------------------------------|
| <b>N°45</b> | <b>Pilotage et gouvernance associative</b>                             | <b>Sur 3 jours</b> | <b>7 + 16 + 23 septembre 2021</b><br><b>(3 x 2h de visio)</b> |
|             | <b>Mettre en œuvre le plan d'action de conformité au RGPD niveau 2</b> |                    |                                                               |

**Intervenant :** Christian VIALON  
 Directeur d'ESMS, docteur en Sciences de l'Information et de la Communication, en cours de certification Délégué à la Protection des Données

**Coût :** 295 €

**Public /Prérequis et modalités d'accès à la formation :** Directeurs Généraux, Directeurs, Présidents, Cadres, (Futur) Délégué à la Protection des Données, Référents Informatique et Libertés, Dirigeants élus et tout professionnel en charge de la démarche de convergence RGPD

Il est nécessaire d'avoir suivi le premier module RGPD et d'avoir entamé la mise en conformité au sein de sa structure.

Pour toutes les personnes en situation de handicap, l'URIOPSS Centre a la possibilité d'adapter, dans la mesure du possible, le contenu de la formation en fonction du handicap. N'hésitez pas à nous faire part de vos besoins éventuels à l'adresse mail suivante : [formation@uriopss-centre.fr](mailto:formation@uriopss-centre.fr)

**Modalités pédagogiques :** Formation en distanciel. Alternance de 2 x 3H de séquences en classe virtuelle (via l'outil TEAMS) et 2 séquences de travail en autonomie

Formation en présentiel, mixte ou entièrement à distance également possible pour les INTRA. Alliance d'apports théoriques et méthodologiques, retours d'expérience des participants et cas pratiques.

Une attestation de fin de formation sera délivrée à l'issue de la formation.

**Modalités d'évaluation :**

Evaluation des acquis en cours de formation : QCM  
 Evaluation de la satisfaction des stagiaires en fin de formation

**Capacité maximum :** 20 personnes

**Contact :** [uriopss.centre@wanadoo.fr](mailto:uriopss.centre@wanadoo.fr)

**Lieu :** visio via TEAMS

**•Objectifs pédagogiques**

- Connaître les effets de droit et d'organisation induits par le RGPD décliné au sein d'un organisme gestionnaire du secteur social et médico-social
- Evaluer la portée de l'exception d'interdiction de traitement des données sensibles appliquée au secteur
- Mesurer le niveau de responsabilité de la personne morale et des personnes physiques
- Evaluer la responsabilité des sous-traitants et la nécessité de réviser les contrats.
- Apprendre à développer une approche par le risque
- Préciser la répartition des rôles du Délégué à la Protection des Données et du Responsable des Traitements
- Envisager les préalables au lancement du projet de mise en conformité
- Apprendre à planifier et conduire le projet de mise en conformité

**Programme**

- Rappel sur les outils de la conformité
- La conduite de la démarche en mode projet : rédiger la charte du projet (proposition de trame)
- Mettre au point le planning du projet : estimer la charge de travail, les objectifs, évaluer l'impact des autres chantiers existant dans la structure, établir des transversalités.
- Réaliser l'inventaire des traitements
- Cartographier les traitements à partir de l'inventaire et de l'analyse des processus métiers
- Identifier les traitements nécessitant une Analyse d'Impact : mettre en place et utiliser un arbre de décision
- Réaliser une analyse d'impact : quels acteurs ? Quel planning ?
- L'audit de la sécurité : les composantes et la conduite de l'audit.

URIOPSS CENTRE - FORMATION - 29, Boulevard Rocheplatte - BP 35 - 45016 Orléans Cedex 1  
 Tel. : 02 38 62 34 39 - Fax : 02 38 81 29 72  
 Contact : [formation@uriopss-centre.fr](mailto:formation@uriopss-centre.fr)  
 N° SIRET : 378 456 800 00028 - N° Déclaration activité : 24450013545



Version V2 du 28/10/2020





## PROGRAMME DE FORMATION



|                                                                                        |               |                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------------------------------------------------|
| <b>Pilotage et gouvernance associative</b><br><b>N°46 Perfectionner sa gouvernance</b> | <b>1 jour</b> | <b>22 septembre 2021</b><br><b>9h-12h30 / 13h30-17h</b> |
|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------------------------------------------------|

**Intervenant :** Véronique DOR-PESEL,  
Formatrice-Consultante en innovation sociale et gouvernances au sein des organisations sociales et médico-sociales

**Coût :** 295 €

**Public /Prérequis et modalités d'accès à la formation :** Dirigeants bénévoles et salariés, responsables du management

Pour toutes les personnes en situation de handicap, l'URIOPSS Centre a la possibilité d'adapter dans la mesure du possible, les conditions d'accueil ainsi que le contenu de la formation en fonction du handicap. N'hésitez pas à nous faire part de vos besoins éventuels à l'adresse mail suivante : [formation@uriopss-centre.fr](mailto:formation@uriopss-centre.fr)

**Modalités pédagogiques :** Formation en présentiel. Formation à distance ou mixte (présentiel + distanciel) possible pour les INTRA  
La formation s'appuie sur les projets que les participants voudront bien apporter. Tous les points développés font l'objet d'échanges mais également d'exercices pratiques.  
Support d'animation utilisé en vidéo projection remis sur support papier  
Une attestation sera délivrée en fin de formation

**Modalités d'évaluation :**  
Evaluation des acquis en cours de formation : QCM  
Evaluation de la satisfaction des stagiaires en fin de formation

**Capacité maximum :** 12 personnes

**Contact :** [uriopss.centre@wanadoo.fr](mailto:uriopss.centre@wanadoo.fr)

**Lieu :** Orléans

### Objectifs pédagogiques

*La question de la gouvernance, et en particulier le partage du pouvoir au sein des associations du secteur de l'action sociale et médico-sociale fait partie des priorités à traiter si elles veulent s'inscrire pleinement dans l'ESS. Il en va de leur avenir. Si le monde associatif veut être fort, efficace, reconnu, il lui faut ses propres outils de gouvernance et donc par extension de management. Dans le contexte actuel et dans le cadre du dévelop-*

*pement de l'ESS, Il est devenu urgent d'inventer de nouvelles formes d'organisation et d'action collective, mobilisant la pluralité des apports des différentes parties prenantes. La gouvernance est une manière d'accompagner des évolutions et des adaptations dans des contextes de plus en plus mouvants : les approches participatives permettent de qualifier et d'optimiser des positionnements stratégiques en favorisant une diversité d'interactions*

*Il n'existe pas 1 méthodologie uniforme d'une « bonne » gouvernance car chaque association connaît une multitude de facteurs : culture des acteurs, nature des enjeux, ancienneté et taille des organisations, typologie des parties prenantes, etc. La formation propose d'explorer les différentes formes de gouvernance, les points de vigilance et les pratiques inspirantes.*

- Maîtriser les éléments du contexte actuel qui amènent les associations à repenser leur gouvernance
- Repérer les conditions à réunir pour mettre en œuvre une gouvernance alliant aspirations des parties prenantes, respect des objectifs du projet associatif et ceux de gestion
- Travailler collectivement sur des méthodes d'amélioration, dresser les principaux constats de sa propre gouvernance et trouver les pistes d'amélioration pour repenser la gouvernance de son association

### Programme

**Éléments du contexte, des enjeux et de définition de la gouvernance du secteur SMS**

**Les parties prenantes de la gouvernance**

- les liens administrateurs/salariés et leur implication,
- l'implication des bénéficiaires, ...

**Typologies des gouvernances**

**Les outils de la gouvernance de l'ESS**

**La gouvernance : une démarche volontaire et une orientation stratégique du projet associatif**

**Les conditions à réunir pour une bonne gouvernance, les points de vigilance**

**Bilan de sa propre gouvernance – ateliers pratiques**

**Les bonnes pratiques de gouvernance inspirantes et les pistes d'action à explorer**

URIOPSS CENTRE - FORMATION - 29, Boulevard Rocheplatte - BP 35 - 45016 Orléans Cedex 1  
Tel. : 02 38 62 34 39 - Fax : 02 38 81 29 72  
Contact : [formation@uriopss-centre.fr](mailto:formation@uriopss-centre.fr)  
N° SIRET : 378 456 800 00028 - N° Déclaration activité : 24450013545



Version V1 du 28/10/2020

Ce document est à photocopier autant de fois que nécessaire – un bulletin d'inscription par stage

## BULLETIN D'INSCRIPTION 2021

### Organisme :

Nom de la structure : .....

Adresse : .....

Nom, prénom et fonction du Responsable : **(obligatoire)** .....

Mail du Responsable : **(obligatoire)** .....

Numéro d'adhérent : CC

### Stagiaire(s) :

◆ Nom et prénom : .....

Fonction : ..... Mail :

◆ Nom et prénom : .....

Fonction : ..... Mail :

Si la personne à inscrire est en situation de handicap, n'hésitez pas à nous indiquer dans le champ ci-après les éventuelles adaptations nécessaires en vue de la formation :

Autre demande particulière : .....

### Inscription au stage : Intitulé

N° ..... Date(s) .....

Coût ..... X nombre de personne(s) Coût total = ..... €

Règlement à nous adresser avec le présent bulletin d'inscription

Avez-vous des attentes particulières par rapport à cette formation ? .....

### Adresse de facturation : (si différente de la structure ou en cas de facturation à l'OPCO)

- Le stagiaire a bien pris en compte les prérequis précisés dans le programme de formation
- Le stagiaire atteste avoir pris connaissance du règlement intérieur des formations de l'URIOPSS

#### Notice d'information relative à la collecte de données à caractère personnel en vue du traitement Gestion de la formation de l'URIOPSS Centre

En application du RGPD et de la Loi Informatique et Libertés nous vous informons que nous collectons et traitons des données à caractère personnel vous concernant. Le Responsable du traitement est l'URIOPSS Centre, 29 Bd Rocheplatte, 45 000 ORLEANS.

- Le traitement a pour finalité de gérer le suivi des inscriptions aux formations, conformément aux exigences de certification du Référentiel National Qualité.
- Les données suivantes : nom du participant, structure d'origine, fonction, e-mail seront transmises, le cas échéant, au sous-traitant en charge de dispenser la formation. La finalité de ce traitement est l'adaptation de la formation au public.
- Vous avez le droit d'accès au traitement pour lequel l'URIOPSS Centre collecte les données ainsi que, le cas échéant, des droits complémentaires. Ce droit s'exerce auprès du Responsable du traitement.
- Vous avez également le droit d'introduire une réclamation auprès de la CNIL.

Fait à ..... le .....

Signature de l'employeur

URIOPSS Centre  
29 bd Rocheplatte — BP 35 — 45016 Orléans cedex 1  
Tél. : 02.38.62.34.39 — Fax : 02.38.81.29.72 — uriopss.centre@wanadoo.fr — www.uriopss-centre.fr



*œuvre, si modeste fut-elle. Encore faut-il qu'on l'y autorise.* Notre pleine humanité n'est pas un bien attribué ou un bien à jamais acquis : elle ne nous est accordée que si les autres consentent à la reconnaître. Ce qui nous humanise est de reconnaître cette humanité en chacun.

En outre, permettre à l'autre d'exister ne consiste pas uniquement à combler seulement les besoins de bien-être organique ou ceux nés de la vie en société. Le sentiment d'exister repose sur l'expression et la prise en compte des désirs de relation, de vie affective, qui ne sont pas un luxe réservé à ceux qui n'auraient pas de besoins « spéciaux ». Ils ne sont pas leur privilège exclusif, interdit à ceux qui requièrent des soutiens et des compensations, trop souvent assimilés à leurs servitudes. Seulement des nécessiteux, aux désirs superflus, voire incongrus, assimilés à leurs servitudes. Cantonnés à leurs « besoins particuliers », selon l'expression consacrée, qui risque de les couper de la communauté universelle des êtres désirants, allant ainsi à l'encontre d'un esprit inclusif. Toute existence humaine procède de la possibilité de se projeter vers des fins qui dépassent de toutes parts le seul entretien de la vie.

Qu'elles soient d'ordre éducatif, sanitaire, culturel, professionnel ou social, les institutions, les législations et les politiques oublient trop souvent que leur existence ne peut se confirmer et s'intensifier que dans et par leurs désirs. Elles tendent à négliger leurs goûts et opinions, leurs aspirations et peurs, leurs élans vitaux et accabllements, leurs idéaux et rêves : tout ce qui fait d'eux des êtres existant, sentant, pensant, dans des flux de désir, de projet, de passion et de volonté. Si elles nécessitent, par exemple, un accompagnement pour remédier à leurs difficultés, elles souhaitent avoir leur mot à dire sur le choix de leur accompagnant : cela relève de leur désir non de leur besoin.

Le sentiment d'exister suppose encore d'être « entendu », en dépit parfois de l'absence de mots. Chacun a son propre récit à communiquer, pour peu qu'on lui en laisse la latitude. Il désire parler en son nom propre. Pouvoir dire « Je » pour raconter une histoire qui lui appartient et ne saurait être déconsidérée ou manipulée au gré de sentiments, conceptions et intérêts extérieurs. Faute de l'écouter et de voyager dans ses confins, on peut savoir ce qu'elle a en méconnaissant ce qu'elle est. Dans une scène des *Cosaques*, le roman de Tolstoï, un vieux soldat russe emmène de jeunes cadets en forêt. Ce sont de brillants officiers, sortis de l'école militaire, avec leurs diplômes, leur science, leurs médailles. Cependant, ils ne sont pas capables de déchiffrer la nature. Le vieux a alors ces

mots : « *Ils sont savants mais ils ne savent rien !* ».

Le 5<sup>ème</sup> axiome met à mal les phénomènes de hiérarchisation des vies. Il n'y a pas plusieurs humanités : l'une éminente, l'autre insignifiante, infra-humanisée ; l'une méritant l'excellence -en éducation, dans la vie sociale- et l'autre susceptible de se contenter de pis-aller. L'une forte et l'autre faible. Il n'y a ni vie minuscule ni vie majuscule mais une seule humanité, dépositaire d'une condition universelle, entre crêtes et bas-fonds, fortune et revers, entre un meilleur et un pire, entre vilain petit canard et petit prince. Entre l'infime et l'infini, disait Pascal. Les vies, au cœur de laquelle niche la vulnérabilité, sont par nature ambiguës, aussi leur hiérarchisation ne tient-elle pas, pas davantage que celle des cultures.

Variations sur le même thème, toute vie humaine a deux visages : l'un de grandeur et d'ordre, l'autre de dénuement et de chaos. La clarté avec l'ombre. Il n'est pas de « petites gens » ou de « petit peuple ». De haut ou de bas lignage. Seulement des vanités et un besoin de miroir grandissant pour tenter de passer pour ce que l'on n'est pas. Le « peu » et le « moins » n'équivalent pas à une absence de grandeur. Les vies ont toutes le même prix : rien ne justifie de choyer et de célébrer les unes, de mépriser et d'oublier les autres, apparemment anodines, n'annonçant pas d'exceptionnelles destinées mais fortes de leur humilité. Quelle place fait-on à ces « devenirs minoritaires », assujettis et rendus impuissants par un système dominant qui minore ou nie leurs possibilités et doute de leur pleine qualité humaine ? La plupart des exclusions viennent de cette forme d'arrogance. Une société décente se caractérise par des institutions qui ne donnent pas l'occasion aux citoyens de se sentir humiliés et où ces derniers n'en humilient pas d'autres. On y considère les autres, non de manière humanitaire, mais comme des humains, dont la dignité a une totale latitude de s'exprimer. Une société inclusive ne peut se construire que contre les institutions politiques, les comportements et les usages rabaisant les plus fragiles.

Qui ne sait que toute vie est irrémédiablement chétive, imparfaite et impermanente. Elle a une fâcheuse disposition à se briser : sitôt éclos, elle peut s'interrompre sans crier gare, car elle appartient au temps. Entre naître et mourir, la possibilité de blessure -non pas accidentelle mais ontologique- baigne chaque existence et, tel un raz-de-marée, en inonde certaines. Fragilité parmi les fragilités, le handicap ne constitue pas une exception ou une dérogation à la règle. Il est l'une des facettes, l'un des aspects spécifiques des problèmes généraux de notre humanité. Le miroir grossissant. Un temps refoulée dans les limbes de notre conscience, cachée, la vulnérabilité peut à

chaque instant exploser en nous. C'est ce que le handicap met au grand jour : elle est à la racine, au centre, au plus intime de chaque être humain, qu'il marche, parle, entende, voit, accède à la compréhension ou en soit empêché.

Notre société, ivre de ses rêves de puissance, refuse de l'admettre. Désarmant paradoxe : ce qui constitue notre lien natif et notre destin commun suscite le rejet et l'exclusion. Oublie-t-on cet état de fait : dans les pays où l'espérance de vie excède 70 ans, une personne passe ainsi en moyenne 8 années de sa vie en situation de handicap, que celle-ci soit consécutive à une déficience physique, sensorielle ou liée à un trouble mental, cognitif ou psychique, d'ordre congénital ou acquis.

La gageure d'une société inclusive est de réunifier les univers sociaux hiérarchisés pour forger un « nous », un répertoire commun, de dessiner la matrice d'un univers social rassemblé, qui reconnaît une condition commune : celle d'une fragilité partagée. De sceller des liens. Solidariser, consolider, cimenter les fragments d'une communauté émietlée.

Parmi les ressorts profonds d'une société inclusive, il y a le rejet de la sacralisation de la puissance, proche par ses excès, ses contradictions et ses failles, du darwinisme social. Ce mouvement implique une intelligence collective de la vulnérabilité, conçue comme un défi humain et social à relever solidairement.

### Pour conclure...

La société humaine est ce « jardin imparfait », qu'évoque Montaigne, un jardin en redéfinition et en reconstruction permanentes. Un jardin à jamais inachevé, que chaque génération doit cultiver avec ses propres outils, selon ses propres codes. Le mouvement inclusif porte aujourd'hui une ambition de transformation sociale sans grand soir ni guillotine, fait de l'émancipation de chacun l'horizon ultime. Il place le bien commun, le collectif, la fraternité sociale au-dessus de tout ; il privilégie la réforme pour améliorer graduellement la société dans la perspective d'un humanisme réinventé, d'une esthétique de la vie commune. Il vise un nouveau pacte pour réunifier l'humanité autour de sa fragilité commune. Notre époque, confrontée à ses contradictions et tentée par l'esprit de renoncement, a un impérieux besoin de l'engagement de chacun, transformateur social en puissance, dans la lutte contre les mises à la marge des plus vulnérables. Les acteurs de l'URIOPSS le savent, nous perdons, dit-on, la plupart des batailles faute de les mener.



*Aude BRARD, Charles GARDOU, Johan PRIOU*

# Conduite des Evaluations interne et externe dans les ESSMS : où en est-on ?

La loi du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et la transformation du système de santé est venue réformer les démarches d'évaluations interne et externe des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) avec :

- o La suppression de la distinction entre évaluation interne et externe afin de ne pas lier la condition de renouvellement de l'autorisation qu'au seul résultat de l'évaluation externe ;
- o La création d'un référentiel national élaboré par l'HAS (Haute Autorité de Santé) pour outiller les ESSMS, notamment les petites structures et homogénéiser les rapports d'évaluation ;
- o Le renforcement de la régulation de l'activité des évaluateurs externes via une habilitation par l'HAS (Haute Autorité de Santé) sur la base d'un cahier des charges ;
- o La publication des rapports d'évaluation externe afin de rendre plus transparents les résultats.

Cette réforme devait entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2021 mais la crise sanitaire a contrarié ce calendrier. Avant de faire le point sur les travaux de mise en œuvre en cours au niveau national, nous vous proposons de faire un rappel des évolutions du cadre réglementaire.

## I/ Les évolutions réglementaires et le moratoire actuel

### 1 - Réglementation en vigueur avant la promulgation de la loi du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé<sup>1</sup>

**Une évaluation interne tous les 5 ans** : article D312-2013 du CASF : « Les résultats de ces évaluations [évaluations internes] sont communiqués à l'autorité ayant délivré l'autorisation tous les 5 ans »

**Une évaluation externe au plus tard 7 ans après la date de l'autorisation** : article D312-205 du CASF : « La première des deux évaluations externes prévues au quatrième alinéa de l'article L312-8 est effectuée au plus tard sept ans après la date de l'autorisation [...] »

**Une évaluation externe au plus tard 2 ans avant la date de renouvellement** : article D312-205 du CASF : « [...] et la seconde au plus tard deux ans avant la date de son renouvellement »

### 2 - Réglementation en vigueur depuis la promulgation de la loi du 24 juillet 2019

## relative à l'organisation et à la transformation du système de santé

### Article L312-8 du CASF aujourd'hui en vigueur :

« Dans un objectif d'amélioration continue de la qualité, les établissements et services mentionnés à l'article L. 312-1 évaluent et font procéder à l'évaluation de la qualité des prestations qu'ils délivrent selon une procédure élaborée par la Haute Autorité de santé mentionnée à l'article L. 161-37 du code de la sécurité sociale. Les organismes pouvant procéder à cette évaluation sont habilités par la Haute Autorité de santé, qui définit le cahier des charges auquel ils sont soumis. Les résultats de cette évaluation sont communiqués à l'autorité ayant délivré l'autorisation ainsi qu'à la Haute Autorité de santé. Un décret détermine les modalités de leur publication ainsi que le rythme des évaluations. [...] Une commission de la Haute Autorité de santé mentionnée à l'article L. 161-37 du code de la sécurité sociale est chargée d'établir et de diffuser la procédure, les référentiels et les recommandations de bonnes pratiques professionnelles au regard desquelles la qualité des prestations délivrées par les établissements et services est évaluée.

- o Conformément à l'article 75 II de la loi n° 2019-774 du 24 juillet 2019, ces dispositions entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021. A compter du 1<sup>er</sup> janvier

<sup>1</sup> Cf. circulaire n°DGCS/SD5C/2011/398 du 21 octobre 2011 relative à l'évaluation des activités et de la qualité des prestations délivrées dans les établissements et services sociaux et médicosociaux – Décret n°2010-1319 du 3 novembre 2010 relatif au calendrier des évaluations et aux modalités de restitution des résultats des évaluations des établissements sociaux et médico-sociaux

2020, la Haute Autorité de santé peut habilitier les organismes chargés de l'évaluation, sur la base d'un cahier des charges qu'elle a défini.

- o Les organismes habilités avant le 1er janvier 2020 renouvellent leur habilitation auprès de la Haute Autorité de santé avant le 1er janvier 2021 sur la base du cahier des charges défini par elle.

### 3 - [COVID-19] : Instauration de périodes dérogatoires

► **1<sup>ère</sup> dérogation** : Une instruction du 17 avril 2020<sup>2</sup> prévoit que les résultats d'évaluations internes et externes dont les délais de transmission ont été prévus entre le 12 mars et le 23 juin 2020 sont reportés au 24 août 2020 au plus tard.

► **2<sup>ème</sup> dérogation** – message de la DGCS du 12 mars 2020 à l'ensemble des autorités de tarification compétentes les invitant à reporter le délai du 24 août 2020 au 31 décembre 2020 pour les rapports d'évaluation interne et externe qui auraient dû leur être transmis depuis le 12 mars 2020.

► **3<sup>ème</sup> dérogation** : Une lettre interministérielle relative aux évaluations de la qualité des établissements sociaux et médico-sociaux (ESSMS) du 16 décembre 2020, décale une nouvelle fois ce délai et met en place un moratoire pour les évaluations prévues entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 octobre 2021.

### 4 - 2021 : un moratoire avec des zones de flou

Les ESSMS concernés par le moratoire actuel peuvent-ils tout de même transmettre leur rapport d'évaluation interne ou externe ? Il semblerait que cela soit possible si l'on considère que cette période dérogatoire est une « possibilité offerte » dans un contexte sanitaire qui a retardé les travaux nationaux est non une obligation.

Afin de sécuriser les établissements et services, un courrier interfédéral, co-signé par l'Uriopss, du 19 avril 2021 demande aux ministères concernés :

- o D'acter dans la loi le report de l'entrée en vigueur de la réforme du dispositif évaluatif au 1<sup>er</sup> novembre 2021 ;
- o De considérer valides les résultats des évaluations internes et externes transmis dans le cadre des délais jusqu'au 31 octobre 2021 avec un autre référentiel que celui de la HAS ;
- o D'instaurer un régime transitoire afin de permettre aux ESSMS de s'approprier le nouveau référentiel et la nouvelle méthode d'évaluation.

*2 Instruction n° DGCS/5C/2020/54 du 17 avril 2020 relative à l'assouplissement des dispositions réglementaires, notamment budgétaires et comptables, applicables aux établissements et services sociaux et médico-sociaux issu de l'ordonnance n° 2020-313 du 25 mars 2020 relative aux adaptations des règles d'organisation et de fonctionnement des établissements sociaux et médico-sociaux, prise en application de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19*

## II/ Les nécessaires travaux à conduire par l'HAS pour une entrée en vigueur du nouveau cadre réglementaire des évaluations.

### 1 - L'élaboration du référentiel unique d'évaluation

Lancés fin 2019, stoppés par la crise sanitaire et relancés en décembre 2020, les travaux de concertation pour l'élaboration du référentiel unique d'évaluation devraient aboutir en septembre 2021.

Une 1<sup>ère</sup> version V0 a été soumise à une large concertation durant la période du 11 janvier au 21 février 2021.

Cette première version repose sur les éléments suivants :

- o Un référentiel socle avec des objectifs et des critères génériques qui a vocation à être complété par des modalités d'évaluation spécifiques (par type de population, par mode d'accompagnement, par type d'activité, avec des critères non applicables pour certains ESSMS) ;
- o Une méthode d'évaluation : la méthode du « patient-traceur », adaptée au secteur social et médico-social avec 3 dimensions : « l'accompagnateur traceur », « le traceur ciblé » et « l'Audit système ».

Un guide d'utilisation doit compléter ce dispositif.

Afin de contribuer aux travaux nationaux, l'Uriopss Centre a organisé le 21 février 2021 un groupe de travail régional. Vous retrouverez ci-contre la contribution qui a pu être portée par l'Uriopss dans le cadre du Comité de pilotage national.

### 2 – Des questions encore sans réponse

Quel calendrier pour cette nouvelle procédure d'évaluation des ESSMS ? Quel cahier des charges pour les évaluateurs externes ? Quel délai laissé aux acteurs pour s'approprier ce nouveau référentiel et cette nouvelle méthode ? Ces questions ont été portées par les Fédérations et Unions dans le courrier du 19 avril 2019 précédemment cité mais aucune réponse n'a été donnée à ce jour. Le prochain Comité de pilotage national a lieu le 15 juin 2021 et nous espérons que des réponses à toutes ces questions puissent être apportées.



## Réflexions et propositions régionales sur le référentiel

Dans le cadre de la consultation publique sur le 1<sup>er</sup> référentiel national d'évaluation de la qualité, adapté à l'ensemble des structures du secteur social et médico-social lancée par la Haute Autorité de santé (HAS) l'Uriopss Centre a organisé, le vendredi 12 février 2021, un groupe de travail avec ses adhérents afin de formuler un avis sur ce document et ainsi alimenter les travaux nationaux.

Vous retrouverez ci-dessous les remarques formulées au cours des échanges et portées par l'Uriopss dans le cadre du Comité de pilotage national.

### **UN REFERENTIEL NE PRENANT PAS ASSEZ EN COMPTE LES SPECIFICITES DU SECTEUR SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL (SMS)**

Le référentiel proposé par la HAS ne prend pas assez en compte les spécificités du secteur SMS. Même si la méthodologie d'évaluation est intéressante, sa construction soulève des remarques :

► Une place prépondérante donnée à la santé (prévention, éducation, accompagnement) par rapport aux autres dimensions de l'accompagnement

**Proposition de l'Uriopss Centre :** limiter la place de l'accompagnement à la santé par rapport aux autres dimensions. Le secteur SMS accompagne davantage des projets de vie que des projets de santé. De plus, une grande partie des ESSMS n'ont pas les compétences nécessaires pour réaliser cet accompagnement.

► Une absence de prise en compte du rôle des sièges et des organismes gestionnaires

Proposition de l'Uriopss Centre : valoriser, dans le référentiel, le rôle des sièges (fonctions supports, dynamiques communes d'amélioration continue de la qualité, réflexion éthique...) et des organismes gestionnaires (lien avec le projet stratégique) comme cela est le cas dans le tableau de bord ANAP.

### **UN REFERENTIEL NE PRENANT PAS ASSEZ EN COMPTE LES SERVICES**

Dans la version V0 du référentiel, les services peinent à se retrouver dans les objectifs et les critères d'évaluation (vie collective, espaces individuels, maintien dans le logement, etc.). Pourtant, avec les transformations de l'offre en cours dans tous les secteurs, les dispositifs d'intervention à domicile, le hors les murs, le diffus ou l'éclaté se développent fortement renforçant ainsi l'importance de l'intervention des services rendus au domicile. A noter que les services mandataires judiciaires de la protection des majeurs ne se retrouvent pas dans ce référentiel au regard de leurs spécificités.

**Proposition de l'Uriopss Centre :** sans attendre la déclinaison de ce référentiel socle, créer des objectifs et critères correspondant davantage à l'accompagnement réalisé par des services.

### **UN PERIMETRE D'EVALUATION A PRECISER**

Dans la partie introductive du référentiel, rappelant notamment la méthodologie, la question du périmètre de l'évaluation n'est pas abordée. Pourtant ce point mériterait d'être précisé (n° FINISS, autorisation ?). Cette question est importante afin de correspondre au plus près à la réalité des fonctionnements des ESSMS (ex : fonctionnement en dispositif).

**Proposition de l'Uriopss Centre :** Préciser, dans la partie introductive du référentiel, le périmètre retenu des évaluations.

### **UNE CONFUSION ENTRE GOUVERNANCE ET DIRIGEANCE**

Dans la partie introductive il semble que le référentiel fasse une confusion entre la gouvernance (organisation et instances associatives) et la Dirigeance (relevant du rôle de la Direction). En effet, le chapitre 3 concerne non pas la gouvernance (reposant sur le principe de la liberté associative et propre à chaque organisation) mais la Dirigeance (rôle de la Direction, management, pilotage, etc).

**Proposition de l'Uriopss Centre :** Remplacer le terme « gouvernance » par « Dirigeance » ou « Direction ».

**DES QUESTIONS EN SUSPENS**

Le référentiel ne répond pas aux questions suivantes, pourtant cruciales dans la vie des ESSMS à savoir :

- o Les liens qui seront fait entre la démarche d'évaluation et les indicateurs ANAP, les objectifs CPOM ou la charte qualité des SAAD ;
- o Le financement et le rythme des évaluations qui, à ce jour, ne sont pas définis.

**PERSPECTIVES DE TRAVAIL**

Au regard de ce référentiel, les participants s'interrogent sur le travail de concertation que l'HAS a pu mettre en œuvre avec les Fédérations et Unions généralistes et sectorielles. En effet, il apparaît primordial de les associer afin d'identifier les particularités du secteur SMS et de chaque secteur d'intervention (enfance, handicap, personnes âgées, lutte contre les exclusions, protection des majeurs, etc.)

La phase d'expérimentation est attendue afin de confronter cette nouvelle modalité d'évaluation à la réalité du secteur SMS. Est-ce que la méthode « accompagné traceur » sera adaptée au secteur de la protection de l'enfance ? En combien de temps les équipes s'approprièrent cette nouvelle méthode ?

Le secteur a besoin d'avoir plus de visibilité sur les objectifs poursuivis par l'HAS : les critères et éléments de preuve seront-ils opposables aux ESSMS ? Le secteur SMS passe-t-il d'une logique d'évaluation (en référence à des recommandations) à une logique d'audit (conformité à des exigences) ? Allons-nous progressivement vers une logique de classement ?



La gestion du réchauffement climatique devient prioritaire dans le monde.

La prise de conscience passée laisse désormais place à des législations gouvernementales visant à réduire les consommations énergétiques de toutes les entreprises – **notamment le décret tertiaire**. Êtes-vous concernés ? Comment répondre à ces obligations ?

**Le décret tertiaire publié en octobre 2019 concerne tous les bâtiments publics et privés à usage tertiaire d'une superficie supérieure à 1 000 m<sup>2</sup>** (bureaux professionnels, commerces, établissement d'enseignement, établissement de santé, locaux sportifs, locaux culturels, entrepôts, etc.).  
Concrètement **le décret impose de réduire d'au moins 60 % la consommation d'énergie finale de ces bâtiments avec une première échéance de 40% d'ici 2030.**

Les objectifs sont ambitieux mais nécessaires pour converger vers des bâtiments durables et moins énergivores et lutter efficacement contre le réchauffement climatique.

***En partenariat avec Econocom Green&Energy, Société Générale propose d'accompagner les établissements médico-sociaux concernés dans leur transition énergétique pour répondre à cette obligation.***

Grâce à notre plateforme de management énergétique, nous collectons de façon automatisée l'ensemble de vos factures énergétiques afin de transmettre **en Septembre 2021 les premières données énergétiques et patrimoniales exigées par l'ADEME.**

Via les données récoltées, nous allons pouvoir avec vous, comparer et analyser la performance de vos bâtiments. Cette analyse des données nous permettra d'identifier le potentiel d'économies d'énergie et ainsi cibler avec précision les leviers d'actions par bâtiment.

Enfin, nous dimensionnerons les travaux ayant les meilleurs retours sur investissement et nous vous proposons un financement adapté à cet investissement prenant en compte les Certificats d'Economies d'Energie.

***Votre secteur d'activité est concerné par cette obligation ?***

*Contactez rapidement votre interlocuteur SOCIETE GENERALE*

*Pour URIOPSS CENTRE*

*Noé SEDJAI - Directeur Clientèle Economie Sociale et Institutionnels*



*Centre d'Affaires Régional Centre Val de Loire & Sarthe*

*14 Avenue des Droits de l'Homme 45000 Orléans*

*[Noe.sedjai@sogcen.com](mailto:Noe.sedjai@sogcen.com) – tel 06 78 00 92 91*

## **Contribution de l'Uniopss au rapport annuel 2021 du Défenseur des enfants - Santé mentale des enfants et des jeunes - Avril 2021**

Selon l'OMS, « la santé mentale est un état de bien-être dans lequel une personne peut se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et contribuer à la vie de sa communauté. Dans ce sens positif, la santé mentale est le fondement du bien-être d'un individu et du bon fonctionnement d'une communauté ». Cette définition est un idéal encore lointain au regard du mal être et des troubles et souffrances psychiques que rencontrent aujourd'hui de trop nombreux jeunes.

L'Uniopss se félicite donc que le Défenseur des enfants se saisisse du sujet majeur et préoccupant de la santé mentale des enfants et des jeunes pour son rapport annuel 2021. Les questions de santé mentale sont depuis des années un sujet de vives inquiétudes des professionnels de l'enfance et de la jeunesse. Celles-ci semblent particulièrement réactivées par la crise sanitaire actuelle qui révèle les fragilités et lacunes de nos dispositifs de prise en charge et des réponses limitées que nous pouvons apporter aux enfants et jeunes en souffrance.

Les professionnels au contact d'enfants témoignent ainsi de difficultés grandissantes de relations et de gestion des émotions chez les tout petits, du développement de troubles de l'attachement. Ils observent des symptômes de dépression du nourrisson ainsi qu'une augmentation significative des troubles du sommeil. Les états d'anxiété sont accrus chez les enfants des personnels soignants. Cela s'inscrit également dans un contexte d'augmentation des tensions intrafamiliales.

L'Union centrera sa contribution sur la santé mentale au sein de la protection de l'enfance administrative et judiciaire et de son articulation avec le monde de la santé.

Une des questions qui se pose lorsqu'on évoque « Protection de l'enfance et santé mentale » est celle des interlocuteurs. Qui est responsable lorsqu'il y a un problème de santé mentale en protection de l'enfance ? Quel est le psychiatre ou le service compétent quand il y a un problème dans un établissement ?<sup>1</sup>

Que faire en cas de refus d'admission ou d'hospitalisation d'un enfant ? Qui va s'occuper des enfants qui ont besoin de soins et pour qui on ne trouve au-

cune structure adaptée ? Les établissements et services en protection de l'enfance se trouvent fréquemment désorientés face à ces interrogations.

Comment introduire la protection de l'enfance dans la formation des psychologues et psychiatres ? Et inversement, pour les travailleurs sociaux ? Comment faire fonctionner les croisements des savoirs académiques et nouer le dialogue ? Quels sont les lieux d'échanges et lieux de coordination ?

### ► **L'absence de soins est une violence en soi**

**En préambule, l'Uniopss souhaite rappeler que l'absence de soins est une violence en soi.** Or, cela se produit encore trop fréquemment faute de repérage des besoins, faute de réponses adaptées ou du fait de ruptures de soins. À titre d'exemple, il y a des démedicalisations de certains jeunes lorsque les placements se font dans d'autres territoires. Des jeunes placés en Centres éducatifs fermés (CEF) peuvent se trouver du jour au lendemain sans traitement alors qu'ils avaient un suivi médical – voire médicamenteux – important. Il y a des difficultés à trouver des professionnels de santé pour assurer le suivi médical.

- Mieux former les professionnels au contact des enfants au repérage des besoins.
- Cartographier les offres territoriales en matière de santé mentale.
- Sensibiliser les juges à ces éléments dans leur décision.
- Garantir une continuité de prise en charge entre l'évaluation et le suivi en termes de temporalité. Il faudrait par exemple favoriser le suivi par un même référent dans les CMPP, à l'instar de ce qui se fait à Strasbourg.
- Promouvoir le recours au Défenseur des Droits pour les situations de nonaccès aux soins et également à la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH).

► **Délitement du secteur psychiatrique et crise des vocations en protection de l'enfance** : il y a un problème de moyens et de recrutement (pénurie de professionnels).

**Les structures de protection de l'enfance, mais aussi celle en santé mentale, manquent de moyens et rencontrent des difficultés de recrutement.** Toutes les régions sont confrontées à ce déficit de professionnels. L'annonce de création de postes en pédopsychiatrie lors de ce quinquennat ne résoudra pas tous les problèmes car il est aussi difficile de

*1 La question se pose de manière plus accrue lorsque les parents de l'enfant ne se trouvent pas dans le département. La carte du secteur psychiatrique correspond au lieu de résidence des détenteurs de l'autorité parentale alors qu'elle pourrait se fonder sur le lieu de résidence de l'enfant confié. Cela entraîne des refus de prise en charge*

pourvoir les postes existants. Des emplois ouverts et financés peuvent demeurer vacants. Les créations de poste resteront insuffisantes pour couvrir les besoins.

L'offre en CMP et CMPP est également insuffisante avec des délais d'attente importants. L'annonce du Ségur du recrutement de 160 psychologues en CMP demeure insuffisante. Toutes les situations ne nécessitant pas un suivi psychiatrique, l'accès à des psychologues devrait être facilité quand cela correspond à la situation et aux besoins de l'enfant ou de l'adolescent. Il convient de tirer les enseignements de l'expérimentation Ecoute'Emoi, coordonnée par les maisons des adolescents et qui permet sur certains territoires l'accès et le remboursement de 12 séances de soutien psychologique dans le cadre d'un parcours coordonné. Actuellement, il y a de multiples expérimentations sur l'accès aux psychologues et annonces [cf. Annonces le 14.04.2021 d'Emmanuel Macron d'un forfait psy pour enfants et adolescents de 10 séances prépayées, activable tout au long de la crise sanitaire uniquement] sans réelle lisibilité sur leur déploiement.

Pour les enfants et adolescents issus de la protection de l'enfance administrative et judiciaire civile et ou pénale, ces séances de soutien psychologique devraient être pérennisées et remboursées sans limite de séances en fonction des besoins repérés par les jeunes et les professionnels.

Le manque de moyens de la protection de l'enfance peut nuire à la bonne prise en charge des besoins de santé mentale, à l'individualisation des accompagnements. Il est indispensable de penser les ratios d'encadrement en protection de l'enfance (et de garantir les financements qu'ils sous-tendent) afin de pouvoir favoriser l'individualisation des accompagnements des enfants. Cela vaut tant pour les mesures éducatives qui s'exercent à domicile, pour les interventions des TISF que dans les mesures de placement. Il faut que les professionnels soient suffisamment disponibles pour porter attention aux besoins de l'enfant et travailler la transversalité et le croisement des interventions.

Le manque de moyens en santé mentale a des répercussions néfastes sur la protection de l'enfance. La protection de l'enfance a besoin d'appui de la pédopsychiatrie, notamment de possibilité d'hospitalisation d'urgence lorsqu'un jeune connaît une crise. Cela peut créer des situations de répit pour le jeune, les autres enfants confiés et les professionnels. La protection de l'enfance a besoin de « lieu de répit d'urgence » (cela existe dans le 92). Si les structures en charge de la prise en charge thérapeutique ne sont pas les mêmes que celles de la prise en charge socioéducative, cela

permet de prévenir le rejet des réponses institutionnelles apportées et les ruptures d'accompagnements (« incasables » qui sont changés fréquemment de lieu d'accueil jusqu'à épuisement des ressources disponibles).

- o Il faut investir dans la santé mentale (notamment renforcer la pédopsychiatrie, faciliter l'accès à des psychologues dans le cadre d'une prise en charge pluri-professionnelle et coordonnée) et dans la protection de l'enfance.
- o Il faut rendre les métiers plus attractifs, pour recréer des vocations. Il faut aussi reconnaître et valoriser les compétences des professionnels (point de la convention 66 n'a pas bougé depuis des années).

## ► Problème de formation et d'interconnaissance des professionnels

**Il y a une méconnaissance entre les secteurs et un manque de formation réciproque.** À titre d'exemple, la différence de culture est encore prégnante entre ITEP et MECS. La diversité des dispositifs et des acteurs mérite d'être mieux connue. Les professionnels du sanitaire renvoient vers les travailleurs sociaux des enfants avec des difficultés qu'ils ne sont pas formés à prendre en charge.

- o Il faut développer les formations croisées et pluridisciplinaires pour apprendre à travailler au quotidien ensemble.
- o La formation initiale doit avoir des éléments sur la santé mentale pour les travailleurs sociaux et inversement pour les psychiatres et psychologues.
- o La formation continue reste le meilleur vecteur pour développer une interconnaissance. Les jeux de rôle peuvent être des supports de formation utiles.
- o L'analyse des pratiques en présence de tiers spécialiste du soin est une manière de traiter des situations qui sont en impasse de décloisonner les acteurs et de créer une culture commune.

Les équipes mobiles pourraient intervenir en analyse de la pratique, notamment auprès des assistants familiaux, après une situation de crise.

- o Créer des établissements socio-éducatifs médicalisés pour adolescents (financement ARS, CD, PJJ) afin de proposer des prises en charge concertées, complémentaires et pluridisciplinaires répondant conjointement et de manière harmonisée aux problématiques multiples de soin,

de comportement et ou de suppléance parentale que rencontrent certains adolescents dits en situation complexe.

NB : Environ 30 % des jeunes accueillis en ITEP ont des mesures ASE.

Exemples de bonnes pratiques :

- o Formation aux premiers secours en santé mentale (Santé Mentale France, Unafam et INFIPP) : développer cette formation auprès des professionnels de la protection de l'enfance en formation initiale et continue pour prévenir ou éteindre les situations de crise. C'est un dispositif qui démarre. Ce dispositif est inscrit dans la feuille de route santé mentale et psychiatrie (Action N° 4 : former les étudiants aux premiers secours en santé mentale) et dans le Plan national de santé publique « Priorité Prévention » (Action N° 13). Cette formation devrait cibler les professionnels de la protection de l'enfance.
- o Unifaf avait organisé une formation croisée entre professionnels de MECS, ITEP et services de santé, qui avait eu des bons retours.
- o Des exemples de bonnes pratiques reposent sur la complémentarité des interventions et les croisements de regard : par exemple, des infirmiers du CMPP qui viennent sur des temps de réunion ou d'analyse de la pratique en MECS ou des professionnels de la pédopsychiatrie qui viennent fournir des outils méthodologiques lors de formations de professionnels de la protection de l'enfance.

⇒ Problème de lieu de coordination : Il faut identifier les lieux et supports d'échanges entre les acteurs.

Lorsqu'il existe des lieux ou support de coordination [Observatoire départemental de la protection de l'enfance (ODPE) ou Projet territorial de santé mentale (PTSM)], ceux-ci ne sont pas investis par l'ensemble des secteurs. Les acteurs d'un même territoire se connaissent parfois mal et ne connaissent pas les dispositifs ou outils qui pourraient être mis à leur disposition.

Il manque de lieu et de temps d'échanges pour développer les interconnaissances et les croisements de regard. Cette question se pose notamment en accueil familial.

- o Les projets territoriaux de santé mentale ont été élaborés et finalisés pour la grande majorité au 31.12.2020, à l'initiative des acteurs avec l'appui de l'ARS. Les enjeux de mise en œuvre des actions définies et des moyens accordés sont importants sur 2021 et 2022.
- o Le développement des structures mobiles et de

l'ambulatoire peut faciliter les interconnexions mais n'est pas une réponse suffisante en soi.

## Exemple de bonne pratique :

Dans le département du Pas-de-Calais, des associations de protection de l'enfance tentent de mettre en place un partenariat avec l'AIRE. Pour avoir des échanges réguliers avec les professionnels (stage, formation commune). Une des priorités du projet territorial de santé mentale du Pas-de-Calais est d'améliorer l'offre d'accueil et d'accompagnement des adolescents. Tous les acteurs sont réunis. À ce stade, il y a des lettres d'intention/candidatures pour désigner les pilotes.

- o Il faut aussi adapter les capacités d'accompagnement en dispositif (dispositif ITEP, dispositif IME ...) aux besoins des territoires, notamment où des listes d'attentes persistent.
- o Il faut développer une communication plus lisible de l'offre déployée sur les territoires, notamment à l'heure des appels à projets et des marchés publics qui amènent à une redéfinition du maillage territorial (plateforme 360, et autres plateforme Protection enfance / handicap, PTSM, les expérimentations de projets d'équipes mobiles ...

## ► Question de l'orientation et du parcours

Les comportements de violence ne relèvent pas toujours de la psychiatrie. Il faudrait travailler à l'évaluation des informations préoccupantes pour mieux définir ce qui relève de la protection de l'enfance et / ou de la santé.

Par ailleurs, les ruptures institutionnelles génèrent de nouveaux symptômes. Il faut trouver une stabilité et une pérennité du parcours pour l'enfant entre les différentes institutions. Des décisions de protection peuvent parfois engendrer des problèmes. Cela crée de l'agressivité chez l'enfant. La décision judiciaire peut développer des symptômes qui n'auraient pas eu lieu.

## ► Prévention

Il faut investir dans la prévention et repérage des difficultés en santé mentale. La prévention précoce primaire, la prévention des troubles de l'attachement peuvent prévenir l'apparition de troubles. Il est important d'avoir un raisonnement préventif pour intervenir le plus en amont possible des difficultés. Certains acteurs travaillent cette question de la prévention dès la périnatalité. Ils forment des professionnels de l'accompagnement à la parentalité à l'observation de la qualité du lien entre parents et petits enfants

pour poser, le plus tôt possible, des diagnostics sur la situation. Ce n'est pas de la précognition mais de la prévention. L'Uniopss encourage le développement d'unité psychiatrique parents - bébés où se trouvent des doubles spécialités en pédopsychiatrie et en psychiatrie adulte.

## Rappel des recommandations de l'Uniopss faites en décembre 2019

### Extrait du plaidoyer interassociatif sur la santé mentale

#### La santé mentale des enfants et des jeunes

**La situation de la pédopsychiatrie relevant du service public (secteurs public et associatif), différente d'une région à l'autre, est dans l'ensemble extrêmement préoccupante.** Le nombre de pédopsychiatres ne cesse de diminuer et plusieurs universités n'ont pas de professeur en pédopsychiatrie. L'accès aux soins ambulatoires dans les CMP et les CMPP souffre de délais d'attente qui atteignent fréquemment plusieurs mois, ce qui peut avoir de graves conséquences pour le développement des enfants et des jeunes et va à l'encontre des préconisations de diagnostic et de repérage précoces. **Les remontées de terrain font fréquemment état d'absence de solutions en matière de recours à la pédopsychiatrie ;** ceux qui travaillent auprès des enfants sont démunis. **Les acteurs se retrouvent sans solution face à des situations graves de mise en danger.** Le fonctionnement en silo des différentes administrations et financeurs (Départements pour la PMI et l'ASE, Etat pour les jeunes de la PJJ, Education nationale, ARS pour l'offre médico-sociale et de santé) est un facteur aggravant.

L'offre de soins en hospitalisation complète est très inégalement répartie sur le territoire. Des personnes mineures sont fréquemment hospitalisées dans des services pour adultes.

#### Nos propositions :

- o Former davantage de pédopsychiatres et renforcer l'attractivité de la filière. Les mesures annoncées par la ministre à cet égard demeurent insuffisantes.
- o Mettre en place un dispositif de formation des professionnels (infirmiers, psychologues...) pour répondre aux différents besoins en pédopsychiatrie.
- o Poursuivre les actions de diversification de l'offre de soins et d'accompagnement pour répondre aux

différentes situations.

- o Améliorer l'accès aux soins par un renforcement et une meilleure utilisation des moyens disponibles. Donner clairement aux praticiens hospitalo-universitaires la mission d'améliorer l'accès aux soins dans leur territoire.
- o Développer le fonctionnement de la pédopsychiatrie sous forme d'équipes mobiles ressources et de prévention en appui des structures médico-sociales (dispositif ITEP, IME), des structures et des professionnels de l'ASE et de la PJJ, de l'éducation nationale et des familles.
- o Permettre et renforcer dans le service public les prises en charge longues avec des soins intensifs.
- o Avoir des services d'hospitalisation de jour et des lits d'hospitalisations à temps plein dédiés pour adolescents répondant aux besoins, répartis sur l'ensemble du territoire.
- o Évaluer l'expérimentation Pass santé jeunes/ Ecoute'emoi pour une éventuelle extension à toute la France.
- o Améliorer les articulations et les complémentarités entre les CMP et les Centres Médico Psycho Pédagogiques (CMPP).
- o Donner aux Maisons des Adolescents (MDA) une fonction de tête de réseau des acteurs de l'adolescence.
- o Avoir dans chaque territoire un centre de dépistage et de prise en charge des psychoses émergentes.
- o Améliorer la coordination entre la pédopsychiatrie et la psychiatrie adulte.
- o Veiller à ce que les bilans de santé des enfants relevant de l'ASE et de la PJJ, prévus par la loi, intègrent pleinement la dimension psychique et à ce que les soins nécessaires soient assurés dans de bonnes conditions

## ***Alerte sur les conséquences des revalorisations salariales dans le cadre du Ségur dans les Ehpad privés non lucratifs et plus généralement sur l'ensemble du secteur social et médico-social***

Dans le cadre des revalorisations salariales issues du Ségur pour les EHPAD privés non lucratifs, des adhérents du réseau Uniopss-Uriopss nous ont alertés sur les écarts entre les dotations reçues par les ARS et le versement effectif aux salariés. Le réseau a donc décidé de lancer une enquête nationale afin de pouvoir relayer ces alertes sur la base d'éléments chiffrés. Plusieurs EHPAD de la région Centre-Val de Loire ont été confrontés à cette problématique et ont participé à cette enquête.

Vous retrouverez ci-dessous les suites de cette mobilisation

### **Préambule**

L'Uniopss et les Uriopss se réjouissent de la revalorisation salariale sans précédent qui a été décidée pour les Ehpad. Pour ce faire, des financements ont été alloués et un dispositif juridique a été mis en place. Les associations gestionnaires ont, quant à elles, été renvoyées à la circulaire budgétaire 2020. Or, le manque de visibilité sur la pérennité du financement a des effets contre-productifs en ce temps d'attente, les écarts constatés entre les dotations perçues et le coût réel sont trop importants pour que les associations gestionnaires attendent des ajustements à la marge en cours de campagne budgétaire. Ces écarts sont estimés entre 25 et 35 % selon les remontées de nos adhérents, dont un certain nombre sont non adhérents à un syndicat employeur et que notre réseau représente.

Il convient de souligner que les travaux de la DGCS, à la fin de l'année dernière, ont porté uniquement sur les clés de répartition des enveloppes relatives à chaque statut de gestion - et non sur la détermination des besoins destinés à couvrir, à l'euro près, les nouvelles charges salariales créées. Ces écarts observés indiquent qu'il y a certainement eu une mauvaise évaluation, soit de l'enveloppe globale nécessaire, soit du taux de charge (minoration réduction Fillon, taxe sur les salaires...). Notre réseau, au même titre que les autres fédérations ayant participé à ces travaux préalables, avait alerté sur le caractère inéluctable et les

risques des écarts à venir et la nécessité de se voir assurer, en réponse, un financement à l'euro/l'euro et une analyse régulière desdits écarts.

En conséquence, les associations gestionnaires se retrouvent face à une problématique financière et sociale évidente : comment mettre en œuvre ces revalorisations, légitimement attendues par les salariés, sans visibilité sur les garanties de financement pérennes afférentes ?

En outre, ces écarts les fragilisent un peu plus puisque depuis l'an dernier elles font face à des surcoûts et à des pertes de recettes d'hébergement (certes compensés financièrement pour partie), s'ajoutant pour certains à des contraintes budgétaires structurelles lourdes.

Enfin, le 2 avril 2021, Brigitte Bourguignon et Olivier Véran ont adressé, à certaines fédérations, un courrier relatif à ces écarts entre les dotations allouées et les charges réelles supportées par les Ehpad. A la suite de ce courrier, un mail interfédéral a été envoyé le 16 avril dernier demandant des précisions.

Pour compléter ce dernier mail, la présente note du réseau Uniopss-Uriopss a pour objet de rappeler les constats en la matière, d'énoncer les risques et de formuler des propositions.

### **Constats**

- o Ecart observé par certains Ehpad privés non lucratifs entre les dotations reçues au titre de la compensation des revalorisations salariales consécutives au Ségur pour 2020 (et anticipation 2021) et leur coût réel
- o Incertitudes quant à la pérennité des financements alloués
- o Des imprécisions quant au courrier du 2 avril, évoquées dans le mail interfédéral et que l'on peut rappeler ici :
  - Que signifient les termes « emplois permanents » ? Est-ce que les CDD et les intérimaires seront de fait écartés ? Ils sont pourtant éligibles aux revalorisations.
  - Quel est le montant de la réévaluation de l'enveloppe pour l'année 2020 ? Sur quelle base de calcul ?

- Quel est le montant budgété pour 2021 ? Sera-t-il suffisant ?
- Le courrier ministériel signale que les écarts proviennent essentiellement de la montée en charge ; serait-il possible d'analyser les autres causes pouvant expliquer la totalité de ces écarts ?

Les directions de ces structures doivent prendre une décision entre :

- o Verser l'intégralité de la revalorisation au risque d'avoir un problème de trésorerie et sans garantie de l'arrivée des financements afférents (malgré l'engagement clair du gouvernement en ce sens et l'agrément des décisions unilatérales) ;
- o Verser la revalorisation quelques mois et en intégralité jusqu'à épuisement de l'enveloppe allouée et la suspendre ensuite ;
- o Attendre encore avant de verser, mais en provoquant ainsi un risque social très fort ainsi qu'un risque juridique de réclamation des salariés lorsque des accords ou décisions unilatérales ont été pris et agréés ;
- o Verser un prorata de l'indemnité en fonction des frais couverts par les crédits accordés. Cependant cette solution présente un risque au regard de la sécurité juridique (ouvrant à un fort risque prudhommal), dégrade le climat social et va à l'encontre des engagements pris par gouvernement.

## Risques

### Pour les EHPAD privés non lucratif ayant des écarts :

- o Difficultés de trésorerie à court terme du fait de ces écarts
- o Déficit chronique à terme puisqu'il s'agit d'éléments de salaires et non de primes ponctuelles sauf si, comme le mentionne le courrier du 2 avril, les charges réelles seront imputées sur la section « soins »
- o Ne pas accorder cette revalorisation ou encore la supprimer après quelques versements risque d'aggraver un climat social déjà tendu

ayant des impacts négatifs sur l'engagement de l'ensemble des professionnels et leur mobilisation dans les semaines à venir. Ce climat social dégradé est potentiellement générateur de fuites de personnels constituant, à terme, une menace sur la qualité de l'accompagnement et des prestations fournies aux résidents.

### o Distorsions au sein :

- du secteur médico-social entre les secteurs personnes âgées, personnes en situation de handicap (dans l'attente de l'application effective de l'extension vers ce secteur, telle qu'annoncée récemment par le gouvernement), l'aide et les soins à domicile ;
- entre le secteur de la santé et celui du médico-social ;
- entre le secteur médico-social et celui du social ;
- entre les établissements et services publics et ceux du secteur privé non lucratif, du fait des différences de traitement des mesures de revalorisations salariales du Ségur de la Santé
- au sein même des associations gestionnaires de plusieurs structures de catégories différentes ayant recours à du personnel « mutualisé », dont certaines sont concernées par les revalorisations et d'autres non (ex : EHPAD/Résidence autonomie, ou structure autorisée/structure expérimentale).

Ces distorsions entraînent :

- une incompréhension grandissante sur les inégalités salariales de la part des professionnels, alors, qu'ils exercent les mêmes métiers et disposent des mêmes formations
- une fuite du personnel des secteurs ou lieu d'exercice sous-valorisés au profit d'autres moins défavorisés (exemples : fuite des aides-soignantes et difficultés de recrutement en SSIAD ou en FAM)
- une aspiration par le secteur public des fonctions d'aides-soignants et autres professionnels dans la mesure où le net sala-



rial du secteur public est plus élevé que le net salarial du secteur privé

**Et plus généralement pour l'ensemble du secteur social, médico-social et sanitaire :**

- o Ces écarts accentuent d'autant les problématiques d'attractivité et de fuite des compétences
- o Une concurrence accrue entre les secteurs (public, privé lucratif et non lucratif)
- o Des problématiques de recrutement de personnel diplômé
- o Embauches d'intérimaires (plus chers) et de personnels non diplômés
- o Un turn-over important, source d'épuisement des professionnels, renforcé par la crise sanitaire
- o Un impact au niveau du fonctionnement des établissements et services avec toutes les conséquences que cela implique, en termes de continuité, de qualité des accompagnements et des prises en charge des personnes particulièrement fragiles et vulnérables.
- o Risques de tensions généralisées au niveau du climat social.
- o Freins pour engager des transformations dans les organisations et leurs offres : transformations qui appellent un engagement des professionnels impossible à susciter dans ce contexte et un engagement financier qui sera impossible à tenir pour ces structures.

transparentes. Il ne peut y avoir de surcoûts pour les gestionnaires qui les verseraient.

- o Les modalités de calcul des dotations Ségur sur une base forfaitaire soient revues : les taux de charges sectoriels et l'ensemble des charges réelles directes et indirectes de la structure pour financer une telle revalorisation doivent être pris en compte, de manière transparente.
- o Le principe d'une compensation intégrale a posteriori en fonction de l'évolution des effectifs soit intégré.
- o Le gouvernement s'engage sur le versement pérenne et stable de cette revalorisation salariale pour qu'elle ne pèse pas lourdement sur les budgets des gestionnaires et donc sur le bon fonctionnement de leurs missions auprès des personnes âgées.
- o Soit conçu un plan aux fins de revalorisation et de développement de l'attractivité des métiers de ces trois secteurs interdépendants qui accompagnent des personnes âgées, des personnes en situation de handicap, en difficultés sociales et toutes personnes en situation de vulnérabilité.
- o Et enfin, les fédérations dont l'Uniopss, soient toutes parties prenantes d'une réelle consultation et concertation sur la construction de l'enquête au printemps annoncée lors des réunions de concertation en fin d'année sur la réévaluation des enveloppes budgétaires 2021 afin que les modalités de calculs soient co-construites et partagées.

**Propositions et attentes**

Face à l'urgence de la situation et aux conséquences qu'elle peut avoir dans ces structures et convaincus de votre préoccupation face à ces enjeux, nous demandons à ce que :

- o Le gouvernement confirme sans attendre que seront tenus les engagements qu'il a pris lors de l'annonce de ces revalorisations salariales : l'ajustement promis pour 2020 et 2021 doit être effectif, et rapide, le montant de l'enveloppe suffisant et ses modalités de calculs

# UNION REGIONALE INTERFEDERALE DES ŒUVRES ET ORGANISMES PRIVES SANITAIRES ET SOCIAUX

L'URIOPSS Centre, créée en décembre 1949, est une association loi 1901 à but non lucratif, qui appartient à un réseau national reconnu d'utilité publique. Elle a pour but d'unir, au niveau régional, les associations et organismes non lucratifs (fondations, réalisations mutualistes, congrégations, coopératives...) des secteurs sanitaire, social, médico-social et de lutte contre l'exclusion pour développer les solidarités.

## *Les valeurs du réseau*

L'URIOPSS Centre et ses adhérents partagent des valeurs et des spécificités associatives :

- Primauté de la personne
- Esprit de solidarité
- Esprit désintéressé
- Liberté d'expression et de démocratie

## *Ses buts (extraits des statuts)*

- regrouper les Associations et Organismes privés sanitaires, sociaux et socio-culturels à but non lucratif de la Région Centre,
- provoquer leur création et soutenir leur développement quand le besoin s'en fait sentir,
- faciliter les liaisons et les regroupements entre ces Organismes,
- constituer un terrain de rencontre, de recherche et de réflexion en ce qui concerne leur raison d'être et leur nécessité dans la vie de la nation,
- les représenter et assurer la sauvegarde de leurs intérêts auprès des Pouvoirs Publics, Administrations et Collectivités locales, et des Organismes de toute nature,
- assurer leur participation à l'élaboration et à l'exécution des programmes et plans d'équipement sanitaires et sociaux,
- faciliter, par tous moyens appropriés la formation, le perfectionnement et l'information de leurs personnels et des bénévoles,
- mettre à leur disposition les services techniques et de documentation susceptibles de les aider sur toutes les questions générales et spécifiques concernant leur activité,
- faire connaître leur esprit, leurs objectifs et leurs activités auprès de l'opinion publique.

## *Ses domaines*

- Personnes handicapées
- Personnes âgées
- Aide et soins à domicile
- Lutte contre l'exclusion - Insertion - Alerte
- Protection de l'enfance et jeunes en difficulté
- Petite enfance
- Sanitaire

## *Son réseau*

Localement, l'URIOPSS Centre regroupe plus de 200 associations et fédérations, petites et grandes, réparties sur les six départements, ce qui représente plus de 650 établissements et services du secteur sanitaire et social.

L'URIOPSS CENTRE appartient à un réseau national, l'UNIOPSS, qui regroupe 14 URIOPSS et 93 adhérents nationaux. **Le réseau national UNIOPSS/URIOPSS regroupe 25 000 établissements et services gérés par les adhérents, soit 700 000 salariés (ETP) et 1 000 000 bénévoles.**

**Conseil d'administration de l'URIOPSS au 21/05/2021**

| Collège Associations                          |                           |
|-----------------------------------------------|---------------------------|
| Monsieur Olivier BASIRE                       | Mutualité Française CVL   |
| Monsieur Steven BEUREL                        | Enfance et Pluriel        |
| Monsieur Jean-Marc BOUCHARD                   | AEFH                      |
| Monsieur Philippe COLLIN                      | Fondation Verdier         |
| Monsieur Jean-Claude DION                     | APHL                      |
| Madame Patricia DOUANE                        | AIDAPHI                   |
| Monsieur Jean-François FILY                   | ADAPEI 36                 |
| Monsieur Gilles GAILLARD                      | ADPEP 45                  |
| Monsieur GASPARD-CADET                        | ARDEQAF                   |
| Monsieur Mohammed LOUNADI                     | ANPAA 45                  |
| Monsieur Guillaume MASSET                     | APAJH 37                  |
| Monsieur Jean-Bernard PEARON                  | ADMR Centre               |
| Madame Nadia PETAT                            | PEP 18                    |
| En cours de désignation                       | AGEVIE                    |
| Monsieur Sébastien ROBLIQUE                   | CISPEO                    |
| Monsieur Eric TROUVE                          | Croix Rouge Française     |
| Monsieur Pascal USSEGLIO                      | APF France Handicap       |
| Monsieur Thierry WITTNER                      | APAJH 41                  |
| Délégués GLASS (délégué puis délégué adjoint) |                           |
| Monsieur Philippe SAUNE                       | GEDHIF                    |
| Monsieur Philippe DEBROYE                     | UGECAM                    |
| Madame Fanny LAFFAYE-HILL                     | Ordre de Malte            |
| Monsieur Denis VERNADAT                       | FAC                       |
| Monsieur Clément AMOURIQ                      | ACOGEMAS                  |
| Madame Myriam BILLOT                          | Maison d'enfants de Clion |
| Monsieur Pascal OREAL                         | UNA 37                    |
| Madame Sophie MOREAU FOUQUET                  | Association La Source     |
| Monsieur Loïc TYTGAT                          | APHP                      |
| Madame Geneviève CETAIRE                      | ACESM                     |
| Monsieur Dominique LEGUET                     | Espoir 21                 |
| Madame Muriel BRUNET                          | AHSAP ASAD                |
| Personnes qualifiées                          |                           |
| Madame Claire BOTTE                           |                           |
| Monsieur Marcel HARTMANN                      |                           |
| Madame Dominique LORENZI-BRY                  |                           |
| Monsieur Jean-Claude MARINAULT                |                           |
| Monsieur Pedro NIETO                          |                           |
| Invités                                       |                           |
| Monsieur Olivier CANY                         | UNAFORIS                  |
| Monsieur Claude LAIZE                         | CREAI                     |

**Le Bureau**

|                       |           |
|-----------------------|-----------|
| Marcel HARTMANN       | Président |
| Steven BEUREL         |           |
| Claire BOTTE          |           |
| Jean-Claude DION      |           |
| Dominique LORENZI-BRY |           |
| Guillaume MASSET      |           |
| Pedro NIETO           |           |
| Sébastien ROBLIQUE    |           |

**L'équipe**

|                      |                            |
|----------------------|----------------------------|
| Johan PRIOU          | Directeur                  |
| Aude BRARD           | Directrice adjointe        |
| Agnès BLONDEAU       | Conseillère technique      |
| Delphine DORLENCOURT | Conseillère technique      |
| Jacques PRIETO       | Conseiller technique       |
| Charlène JOURDAIN    | Conseillère technique      |
| Emilie ROY           | Conseillère technique      |
| Emmanuelle BESSET    | Documentaliste - Webmaster |
| Véronique ARNAUD     | Secrétaire de direction    |
| Fatima LESTRADE      | Comptable                  |

## L'Animation du réseau des associations sanitaires et sociales de la région Centre

Se rencontrer pour mieux se connaître, échanger, s'informer, réagir, témoigner, croiser les points de vue, élaborer des projets communs inter associatifs, prendre du recul... Ces réunions permettront aussi à l'Uriopss et à son réseau de fonder ses prises de position dans les différentes instances départementales, régionales et nationales en restant au plus près de vos préoccupations.

**Animation Départementale** : les Groupes de liaison des associations sanitaires et sociales (GLASS)

**GLASS du Cher** suivi par **Emilie ROY**

**GLASS d'Eure-et-Loir** suivi par **Jacques PRIETO**

**GLASS de l'Indre** suivi par **Emilie ROY**

**GLASS d'Indre-et-Loire** suivi par **Agnès BLONDEAU**

**GLASS du Loir-et-Cher** suivi par **Agnès BLONDEAU**

**GLASS du Loiret** suivi par **Delphine DORLENCOURT**

**CDHL, Commission départemental du handicap dans le Loiret**, suivie par **Aude BRARD**

**Animation Régionale** : les commissions régionales

« **Personnes Handicapées** » animée par Aude BRARD et présidée par Jean-Claude DION, Trésorier de l'URIOPSS Centre, et Guillaume MASSET, membre du Bureau (co-présidents),

« **Etablissements hébergeant des Personnes Agées** » animée par Emilie ROY et présidée par Mme Jocelyne GOUGEON, Vice-Présidente de l'URIOPSS

« **Services d'aide domicile** » animée par Emilie ROY et présidée par Laure DAVOUST, membre du Bureau de l'URIOPSS

« **Services de soins infirmiers à domicile** » animée par Emilie ROY et présidée par Laure DAVOUST membre du Bureau de l'URIOPSS

« **Mandataires judiciaires à la protection des majeurs** » animée par Aude BRARD et présidée par Jean-Claude DION,

« **Protection de l'Enfance** » animée par Agnès BLONDEAU et co-présidée par Myriam BILLOT et Geneviève CETAIRE, administratrices

« **Santé** » présidée par Jocelyne GOUGEON, Vice-présidente de l'URIOPSS Centre

« **Lutte contre la pauvreté et l'exclusion** » animée par Delphine DORLENCOURT et présidée par Dominique LORENZI-BRY, Présidente de l'URIOPSS

**Collectif ALERTE en région Centre**, animé par Delphine DORLENCOURT

« **Coopération, Projets, Territoires** », animé par Jacques PRIETO et présidée par Pedro NIETO, administrateur de l'URIOPSS et Jean de FOUQUIERES (vice président de la commission)

**Groupe Régional des Lieux d'accueil Enfants Parents (LAEP)** animée par Agnès BLONDEAU

**Les Groupes techniques régionaux** :

« **Responsables des ressources humaines** » animé par **Agnès BLONDEAU**

« **Responsables administratif et financier** » animé par **Jacques PRIETO**

## Le Conseil Technique

Pour vous informer et répondre à vos questions, l'équipe assure une veille juridique, participe aux Commissions nationales du réseau Uniopss-Uriopss, est en relation avec les autorités régionales et départementales et avec... les adhérents de l'Uriopss !

### Domaines sectoriels

**Personnes Handicapées** : Aude BRARD

**Personnes Agées** : Emilie ROY

**Services d'aide et de soins à domicile** : Emilie ROY

**Enfance - Familles - Jeunesse** : Agnès BLONDEAU

**Santé** : Johan PRIOU

**Lutte contre la pauvreté et l'exclusion** : Delphine DORLENCOURT

### Domaines transversaux

**Vie associative et droit associatif** : Emilie ROY

**Régulation, Autorisation des ESMS, droits des usagers de la loi du 2 janvier 2002** : Emilie ROY

**Qualité, Evaluation, Certification** : Emilie ROY

**Conduite du changement** : Aude BRARD

**Financements, Budget, Tarification, Comptabilité, Fiscalité** : Jacques PRIETO

**Droit Social** : Agnès BLONDEAU

**Gestion des Ressources Humaines** : Agnès BLONDEAU

**Sécurité et gestion des risques** : Delphine DORLENCOURT

**Territorialisation des politiques publiques de l'échelon local à l'échelon européen** : Johan PRIOU

**Dispositif CAP'ASSO** : Delphine DORLENCOURT - Jacques PRIETO

L'URIOPSS a conventionné avec la Fédération des entreprises d'insertion, le COORACE et l'URHAJ.

## *Le Soutien et l'accompagnement individualisés*

Appui expert mobilisant des personnes ressources internes et externes donnant lieu à facturation. Intérêt pour les adhérents : des tarifs attractifs et la qualité des intervenants au service des valeurs associatives

### **Formation en inter et en intra**

Gestion -Tarification ; Droit du travail et gestion des ressources humaines ; Accompagnement des pratiques...

### **Appui à la Conduite de projets et à l'accompagnement du changement :**

Projet et statuts associatifs, projet d'établissement et de service, évaluation du projet associatif et évaluation interne ; CPOM, analyse financière et comptable ; coopérations et regroupements ; organisation, droit social et GRH.

## *L'Information et la Communication*

Si vous êtes incollable sur les informations nationales et régionales, c'est grâce à ce service !

Bulletin Mensuel, Site internet, lettre mail du réseau, veille et recherche documentaire... :  
Emmanuelle BESSET

## *L'Accueil et le Secrétariat*

Votre première interlocutrice, celle qui vous oriente.  
Véronique ARNAUD

## *La Comptabilité*

Fatima LESTRADE

## *Les Représentations*

Assurées par les administrateurs, le directeur, des adhérents mandatés ou les conseillers techniques de l'URIOPSS, il s'agit de représenter les organisations privées à but non lucratif sanitaires et sociales et d'être force de propositions dans toutes les instances les concernant, parmi lesquelles, de manière non exhaustive :

Les instances

**Conférence Régionale Santé et de l'Autonomie**

**CRHH** ( comité régional de l'habitat et de l'hébergement)

**CESER** (conseil économique, social et environnemental régional)

**Groupe de suivi des schémas départementaux**  
**Conseils de développement**

**CDCA** (conseils départementaux de la citoyenneté et de l'autonomie)

**ODPE** (observatoires départementaux de la protection de l'enfance )

Les réseaux régionaux

**CRESS** (chambre régionale de l'économie sociale et solidaire)

**MAC** (Mouvement Associatif du Centre)

**ORS** (observatoire régional de la santé)

**FRAPS** (fédération régionale des acteurs en promotion de la santé)

**CREAI** (centre régional pour les enfants, les adolescents et les adultes inadaptés)

**France Active Centre-Val de Loire**

**Collectif handicaps - Centre Val de Loire**

Le réseau Uniopss-Uriopss est, au niveau national, représenté au **CNOSS** (Conseil national de l'organisation sanitaire et sociale), au Conseil de la **CNSA** (Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie ), aux conseils d'administration de l'**ANESM** (Agence Nationale de l'Evaluation et de la qualité des établissements Sociaux et Médico-sociaux) et de l'**ANAP** (Agence Nationale d'Appui à la Performance), au Conseil de surveillance de la **CNAMTS** (Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés), au **CSTS** (Conseil supérieur du travail social), au **CNCPH** (Conseil national consultatif des personnes handicapées ), au **CNLE** (Conseil national de lutte contre l'exclusion), à la Conférence nationale de Santé, au Mouvement Associatif, au **CNVA** (Conseil national de la vie associative ), ...

Pour toute information complémentaire :

Marcel HARTMANN, Président de l'URIOPSS Centre  
Johan PRIOU, Directeur de l'URIOPSS Centre

L'ADPEP 45 Recrute pour son établissement  
L'IME « Le Château »

## 1 TRAVAILLEUR SOCIAL DIPLOMÉ (H/F)

En CDI à temps complet (1 ETP) - Poste à pourvoir à compter du 1er septembre 2021

CC66 – Secteur Enfant

Les Instituts Médico-Educatifs (IME) ont pour mission d'accueillir des enfants et adolescents handicapés atteints de déficience intellectuelle avec ou sans troubles associés.

### Profil / compétences :

D.E d'Éducateur Spécialisé ou de Moniteur Éducateur.

Vous savez travailler au sein d'une équipe pluridisciplinaire et vous y impliquer de façon dynamique. Vous êtes capable de créer les liens nécessaires pour mettre en place un travail de qualité avec les jeunes, leur famille et les partenaires.

Permis B exigé

Adresser C.V. et lettre de motivation à :

Madame la Directrice de l'IME "le Château"

94, rue Abbé Pasty - 45130 BAULE

Email : ime.baule@pep45.asso.fr

Date limite de dépôt de candidature : 14 juin 2021

Dans le cadre de notre stratégie de développement et de l'optimisation de notre organisation, la CRESS recherche son **RESPONSABLE DE POLE DEVELOPPEMENT TERRITORIAL ET COOPERATION (H/F)**

Poste situé à : Fleury les Aubrais (45)

### VOTRE MISSION

Vous intégrez une équipe constituée de 9 professionnels de l'ESS et managez une équipe de 5 professionnels chargé du développement économique, de l'accompagnement des entreprises de l'ESS, de la formation à l'ESS. Vous partagerez avec la direction le pilotage opérationnel du plan stratégique de la CRESS.

Vous êtes garant :

- de la mise en œuvre opérationnelle de la stratégie territoriale de la CRESS validée par le Conseil d'Administration en lien avec les EPCI, les services de l'Etat et les acteurs sociaux économiques
- du développement et de la coordination des projets de coopération, des TIERS lieux, des Pôles Territoriaux de Coopération économique. ..
- de la stratégie opérationnelle de sensibilisation et de formation de nos publics.
- du déploiement des dispositifs portés et développés par la CRESS.

### VOTRE PROFIL

Formation supérieure, Savoirs faire et expérience en stratégie, développement économique, management de projet et management d'équipe.

vous avez une expérience minimum de 3 ans dans un poste similaire qui démontre de vos compétences. Vous souhaitez exercer vos compétences pour l'intérêt général et connaissez l'Economie sociale et solidaire.

Vous êtes porteur d'analyse et centré sur la stratégie de développement dans l'objectif de participer

au développement de la CRESS. Votre capacité à coopérer avec les acteurs du territoire est reconnue.

### NOTRE PROPOSITION

Poste à pourvoir dès que possible, temps plein Statut CADRE, CDI  
Charte de télétravail en place.

Rémunération : entre 410 et 420 points CCNA.0.0.2222202.35

Basé à la maison régionale de l'ESS et déplacement sur l'ensemble de la région et parfois sur Paris.

### POUR CANDIDATER

Envoyer CV et lettre de motivation à l'attention du Président :

c.dumas@cresscentre.org

Discrétion assurée

Conditions de recrutement : entretiens direction et président, passation d'un test.

L'UGECAM Centre-Auvergne-Limousin-Poitou-Charentes recrute pour son IME « Le Chatelier », implantés à Saint Florent sur Cher dans le Cher

DIRECTEUR ADJOINT IME (H-F)

Etablissement de référence sur son territoire dans le domaine de l'autisme. L'IME est en cours de transformation en lien avec les politiques publiques. En septembre 2021, il deviendra DAME. Un dispositif intégré par le regroupement de l'IME et du SESSAD permettant la fluidité et la continuité des parcours des enfants et des jeunes dans des modalités de prises en charge diversifiées (accueil de jour, internat, ambulatoire). Le développement de l'inclusion et plus particulièrement l'inclusion scolaire. Plusieurs dispositifs et actions complètent son action : l'UEMA (l'Unité d'enseignement maternelle pour enfants autistes) ; l'EMAS (l'équipe mobile d'appui à la scolarisation) ; la formation des professionnels de droit commun à la sensibilisation de l'autisme et des troubles du comportement, à l'approche ABA fonctionnelle, au PECS.

### Missions/Activités :

Vous êtes chargé de la bonne marche de l'établissement en lien avec le directeur ainsi que de la mise en œuvre du projet d'établissement et la politique régionale.

-Piloter l'activité et garantir la qualité des prises en charge et accompagnements,

-Faire évoluer l'offre de prise en charge et d'accompagnement, afin de l'adapter aux besoins du territoire et renforcer les

partenariats avec les acteurs de votre environnement.

-être l'interlocuteur des familles, il sera le garant de la mise en œuvre des projets personnalisés d'accompagnements des enfants.

-Mobiliser les équipes autour d'objectifs partagés et veiller à la pertinence des organisations de travail, -Assurer la gestion des ressources humaines de l'établissement

### Compétences :

Manager de terrain, vous avez une réelle capacité d'engagement, et savez entraîner des équipes pluridisciplinaires dans une dynamique de projet et de réussite.

Capacités relationnelles et partenariales avérées.

### Formation :

CAFDES ou master de gestion d'établissement de santé ou équivalent exigé.

Complétée d'une expérience réussie de cadre d'établissement médico-social.

### Conditions particulières :

CDI – Cadre - Coefficient niveau 8  
Poste à pourvoir dès que possible selon les disponibilités du candidat retenu, au plus tard pour le mois de septembre 2021

CCN de la Sécurité Sociale.

Participation au roulement des astreintes.

Date limite de candidature : 15/06/2021

Rémunération : 2 945 euros bruts (14 mois de salaire)

### Contact :

Veuillez adresser vos candidatures à l'adresse postale suivante :

ITEP DU CHER – Mr DEBROYE, Directeur

Route d'Issoudun

BP 76

18 400 ST FLORENT SUR CHER

Ou à l'adresse mail suivante : philippe.debroye@ugecam.assurance-maladie.fr



D'autres offres sur notre site internet

## CRÉDIT MUTUEL, LA BANQUE PARTENAIRE DES ASSOCIATIONS.

Partenaire d'une association sur 3, le Crédit Mutuel vous propose des solutions adaptées à vos besoins

Votre contact : Jean des Vaux au 02 38 77 63 24  
[jean.mesmindesvaux@creditmutuel.fr](mailto:jean.mesmindesvaux@creditmutuel.fr)

**Crédit Mutuel**

On construit  
mieux son avenir  
si on le regarde  
en face.

[mesquestionspourdemain.fr](http://mesquestionspourdemain.fr)

AG2R LA MONDIALE



LES ASSOCIATIONS SOUTIENNENT  
DE GRANDES CAUSES  
MAIS QUI **SOUTIENNENT** LES ASSOCIATIONS ?

1<sup>ER</sup> BANQUE DES ASSOCIATIONS

**CAISSE D'ÉPARGN**  
LOIRE-CENTRE



L'ASSUREUR DE L'ÉCONOMIE  
SOCIALE ET SOLIDAIRE

Contactez Aline PUVILLAND  
Inspecteur commercial

06 37 19 25 93

[aline.puvilland@msc-assurance.fr](mailto:aline.puvilland@msc-assurance.fr)

[www.saint-christophe-assurances.fr](http://www.saint-christophe-assurances.fr)



## ASSOCIATIONS VOS PROJETS ASSOCIATIFS NOUS TIENNENT A COEUR



Partenaire de nombreuses associations, Société Générale s'engage activement dans des domaines très variés : le sanitaire, le médico-social, l'enseignement privé, le sport. L'ambition de Société Générale est de vous accompagner dans la durée à travers une relation personnalisée, en s'appuyant sur des solutions développées par nos filiales.

Votre contact :  
Annabelle LAINE CAMPINO  
02 38 24 46 16

**SOCIÉTÉ GÉNÉRALE**

[Annabelle.laine-campino@socgen.com](mailto:Annabelle.laine-campino@socgen.com)

## Disponible sur notre site Internet

### Informations départementales

**Fiche n°106878** : Relevé de notes de l'instance de pilotage de la stratégie de prévention et de protection de l'enfance du Loiret du 19 mai 2021  
**Fiche n°106832** : [COVID-19] - Relevé de notes de l'Instance départementale élargie pilotée par la Préfecture 41 – vaccination COVID-19 dans le Loir-et-Cher du 21 mai 2021  
**Fiche n°106839** : Arrêté de composition de la CDAPH 41  
**Fiche n°106758** : Les aides à l'embauche : Présentation des PEC par la DDETS d'Indre-et-Loire et présentation de l'offre de service de Pôle Emploi de Chinon et de la mission locale de Touraine lors du GLASS d'Indre-et-Loire du 18 mai 2021  
**Fiche n°106661** : [COVID-19] - Cellule opérationnelle de crise en protection de l'enfance du 7 mai 2021 - Relevé de notes URIOPSS et Compte-rendu du CD 45  
**Fiche n°106648** : [COVID-19] – Retour sur la réunion Fédérations de l'aide à domicile / Conseil départemental du Loiret du 6 mai 2021  
**Fiche n°106609** : Schéma départemental du handicap 2021-2025 de l'Indre  
**Fiche n°106615** : Programmation d'actions territoriales 2021 de l'ANAH sur le département de l'Indre  
**Fiche n°106600** : Les Parcours Emploi Compétences en Indre-et-Loire  
**Fiche n°105242** : Commission départementale du Schéma départemental de services aux familles du Loiret du 13 janvier 2021 et présentation des orientations du nouveau schéma 2021-2024 - Mise à jour avec le Compte-rendu de la Préfecture -  
**Fiche n°106596** : Instance départementale de vaccination du Loiret : compte-rendu de la réunion du 28 avril 2021  
**Fiche n°106614** : Appel à projet MASP renforcées dans le Loiret  
**Fiche n°106540** : Rencontre du 27 avril 2021 avec la Préfecture d'Indre-et-Loire concernant la régularisation de situation des MNA à leur majorité - Relevé de notes  
**Fiche n°106552** : Appel à projet en Indre-et-Loire pour la création d'un service de réparation pénale de 200 mesures  
**Fiche n°106539** : [COVID-19] - Compte-rendu de l'Instance départementale élargie pilotée par la Préfecture 41 – vaccination COVID-19 dans le Loir-et-Cher du 16 avril 2021  
**Fiche n°106550** : [COVID-19] - Relevé de notes de l'Instance départementale élargie pilotée par la Préfecture 41 – vaccination COVID-19 dans le Loir-et-Cher du 30 avril 2021

### Informations régionales

**Fiche n°106879** : Publication d'un guide pratique sur les Dispositifs d'aide à l'embauche et de soutien à l'emploi dans le secteur associatif, élaboré par la DREETS  
**Fiche n°106882** : Covid-19 - Vaccination des professionnels du secteur de l'hébergement (secteur AHI) en région  
**Fiche n°106889** : Relevé de notes de l'inter commission en protection de l'enfance Centre Val de Loire-Bourgogne Franche Comté du 20 mai 2021  
**Fiche n°106890** : Montant de la dotation régionale limitative en région Centre Val de Loire et relative aux frais de fonctionnement des centres provisoires d'hébergement pour 2021 - Arrêté du 21 mai 2021 -  
**Fiche n°106899** : Tableau de bord de suivi COVID 19 - 26/05/2021 –  
**Fiche n°106811** : Compte-rendu de la réunion ARS-Fédérations médico-sociales (PA-PH) du 19 mai 2021  
**Fiche n°106796** : Appel à projets régional : "Repérer et mobiliser les publics invisibles"  
**Fiche n°106782** : CRSA : appel à candidatures pour son renouvellement - collèges 2,5 et 6  
**Fiche n°106757** : Entretien du 11 mai 2021 avec Mme Annaheim-Jamet, directrice de l'offre médico-sociale à l'ARS Centre Val de Loire  
**Fiche n°106800** : Tableau de bord de suivi COVID 19 - 19/05/2021  
**Fiche n°106638** : Appel à projets e-santé au titre du Contrat de plan Etat-Région 2021-2027  
**Fiche n°106617** : Compte-rendu de la réunion ARS-Fédérations médico-sociales (PA-PH) du 5 mai 2021  
**Fiche n°106645** : Commission permanente de la CRSA du 6 mai 2021 : points saillants  
**Fiche n°105951** : Diaporama et compte-rendu du Comité régional Habitat Hébergement du 10 mars 2021  
**Fiche n°106652** : Réunion ARS – Fédérations secteur Personnes en difficultés spécifiques - Visio conférence – 5 mai 2021  
**Fiche n°106654** : Organigramme de l'ARS Centre-Val de Loire - Mai 2021  
**Fiche n°106655** : Tableau de bord de suivi COVID 19 - 07/05/2021  
**Fiche n°106612** : Appel à projet pour la création de 33 places d'ACT réparties sur le Loiret, l'Indre-et-Loire et l'Indre  
**Fiche n°106610** : Tableau de bord de suivi COVID 19 - 05/05/2021  
**Fiche n°106544** : Consentement : l'Espace de Réflexion Ethique organise une réflexion en CVL - 3 juin 2021  
**Fiche n°106543** : Qualité de vie au travail au sein des associations de l'action sociale et de la santé - Groupe Responsables des Ressources Humaines - 23 avril 2021  
**Fiche n°106551** : Montant et conditions de l'aide à l'insertion professionnelle de l'Etat pour les Parcours Emploi Compétences en région Centre de Val de Loire - Arrêté du 29 avril 2021

### Informations nationales

**Fiche n°106881** : Covid-19 : Organisation de la vaccination des personnes en situation de grande précarité –  
**Fiche n°106835** : Instruction du 1er avril 2021 relative aux engagements du Gouvernement pour l'année 2021 autour de la politique des 1000 premiers jours de l'enfant  
**Fiche n°106834** : Pacte du pouvoir de vivre – pour une région du pouvoir de vivre – plaidoyer pour les élections régionales  
**Fiche n°106784** : Retours sur la présentation des résultats de la concertation ESAT  
**Fiche n°106751** : Etude Télétravail & Handicap : lancement de trois enquêtes nationales  
**Fiche n°106716** : COPIL Aides techniques du 5 mai 2021  
**Fiche n°106618** : Personnes handicapées en établissement : L'Uniopss alerte S. Cluzel sur la prise en compte des jours d'absence  
**Fiche n°106624** : Lettre d'information de la plénière du Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) du vendredi 23 avril  
**Fiche n°106626** : ESAT : le droit au travail pour tous  
**Fiche n°106637** : Petite enfance- Réforme des modes d'accueil du jeune enfant - Projets d'ordonnance et de décret : analyse et positionnement de l'Uniopss -  
**Fiche n°106639** : Publication des premiers résultats de l'enquête Uniopss sur les taux d'encadrement en protection de l'enfance -  
**Fiche n°106641** : Réforme du crédit d'impôt Famille (CIFAM) – Audition et contribution de l'Uniopss -  
**Fiche n°106619** : ANAP : Retours d'expérience sur la transformation de l'offre médico-sociale : faites-nous part de votre expérience ! -  
**Fiche n°106549** : Circulaire du 20/04/2021 relative au fonds "quartiers solidaires jeunes"

*Fiche technique issue de la base d'information nationale du réseau UNIOPISS-URIOPSS.  
Disponible depuis le site de l'URIOPSS Centre :  
<http://www.uriopss-centre.fr> - rubrique Expertises, Analyses, Publication*

*Attention : N'oubliez pas de vous munir de votre identifiant et de votre mot de passe.  
En cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter notre documentaliste/webmaster au  
02.38.62.34.39.*



URIOPSS Centre

29 bd Rocheplatte BP 35  
45016 Orléans cedex 1

Tél. : 02.38.62.34.39 – Fax : 02.38.81.29.72  
uriopss.centre@wanadoo.fr

[www.uriopss-centre.fr](http://www.uriopss-centre.fr)