Association Althéa

une autre idée
de l'accompagnement

PROJET ASSOCIATIF 2025-2030

ASSOCIATION & FONDATION

Adopté lors de l'Assemblée Générale Ordinaire du 19 juin 2025

M. Jean-Loïc BISCHOFF,
Président

Mme Josiane DUPIN CLAVAGUERA,
Secrétaire générale

Association ALTHÉA
30 rue Jean Leclaire – 24200 SARLAT
05 53 30 80 80 – contact@asso-althea.org

SOMMAIRE

Préambule 5

Introduction 7

Partie I. Repères historiques 8

A. L'évolution des politiques publiques 8
B. Retour à notre histoire 11
C. Passage en fondation reconnue d'utilité publique (FRUP) 14
c.1 Le mécénat, ressource indispensable de la fondation 15

Partie II. Nos valeurs, nos principes, notre éthique 16

A. Une autre idée de l'accompagnement 16
B. Une mise en œuvre concrète de nos valeurs associatives 17
C. Les parents, amis et représentants légaux 20
D. Les professionnels 21
E. Les adhérents 22
F. L'Association Hestia 23
G. Les usagers 23
H. L'association Sport et Culture en Sarladais 24
I. La Commission Ethique et Bientraitance 25

Partie III. Bilan 2020-2024 et projets 2025-2030 26

A. L'accompagnement individualisé et personnalisé 26
a.1. Le projet de l'usager 26
a.2. Les projets 2025-2030 26
a.3. Le décloisonnement et la transformation de l'offre 26
a.3.1 Le décloisonnement 26
a.3.2 Transformation de l'offre en dispositif voire en plateformes de services 28
a.4. Notre action au profit des personnes accompagnées 28
B. La démarche qualité et la gestion des risques 30
b.1 Axes stratégiques liés à la commande publique 32
b.2 Axe stratégique associatif 33
C. Etre un acteur efficace sur le territoire 34
D. Ressources Humaines 35
d.1. Le bilan 35
d.2. La formation 37
d.3. La marque employeur 38

d.4. Un management bienveillant 38
d.5. Développer les compétences et la carrière 39
d.6. Développer le sentiment d'appartenance associatif 40
d.7. Le dialogue social 41
d.8. La Commission Associative des Ressources Humaines et du Dialogue Social 42

E. La gestion financière 42
e.1 La gestion économique 42
e.2 La gestion du patrimoine : Création et rénovation de nos équipements 43
e.3 La commission des finances et de gestion du patrimoine 44

F. La communication 45

G. Responsabilité sociétale des entreprises et transition énergétique, enjeux environnementaux 46
g.1 Bilan thermique de nos installations existantes et renforcement de l'isolation 46
g.2 Mobilité 46
g.3 Achats responsables 47
g.4 Valorisation des déchets 47

H. Notre engagement dans l'Économie Sociale et Solidaire (ESS) 48
h.1 Périgord Noir Services Entreprise Adaptée 48
h.2 SCI Prométhée 49
h.3 Althéa Immo : Agence immobilière solidaire 50
h.4 Epicerie sociale 50
h.5 Organisme de formation 51
h.5.1 Auto-école sociale 52

I. La gestion de l'Association ALTHÉA entreprise sociale d'intérêt collectif 52

Conclusion 55

ANNEXES 57
Annexe N° 01. HISTORIQUE DE L'ASSOCIATION ALTHÉA 59
Annexe N° 02. LISTE DES AGRÉMENTS ET AUTORISATIONS 63
Annexe N° 03. ORGANIGRAMME GÉNÉRAL 64
Annexe N° 04. DIAGRAMME DES DÉLÉGATIONS 65
Annexe N° 05. LE CONCEPT DE « CARE » 66
Annexe N° 06. CPOM 2025-2029 67

GLOSSAIRE 69

Préambule

Ce document, le quatrième de l'Association depuis 2003, est le témoignage de l'engagement et de la volonté des administrateurs associés à la Direction Générale de tracer le sens des actions menées au titre des missions dans lesquelles ils se sont investis.

La particularité de celui-ci réside dans l'achèvement du modèle associatif au profit de la transformation en Fondation Reconnue d'Utilité Publique(FRUP).

Cette démarche longuement réfléchie résulte de la volonté des administrateurs de solidifier l'œuvre entreprise au début des années soixante, d'ouvrir et d'adapter la gouvernance aux enjeux du XXIe siècle mais aussi à l'évolution de nos champs d'intervention en particulier dans celui de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS).

Nous pouvons considérer, à la lueur de l'avis du service du Ministère de l'intérieur, Direction des Libertés Publiques et des Affaires Juridiques (DLPAJ) en charge de l'instruction du dossier, que ce dernier est clos.

Il s'agit donc d'un document, témoignage de notre mutation, laquelle sera accompagnée par le changement de dirigeance du fait de l'admission aux droits à la retraite du Directeur Général.

Qu'il nous soit permis de lui exprimer, à cette occasion, toute notre reconnaissance pour les qualités, tant de son engagement, du travail accompli, et celles relationnelles, vecteurs de l'évolution de l'association.

L'Association s'est attachée à assurer son remplacement par une personnalité tout aussi consensuelle, dotée de réelles compétences, acquises au travers d'une pratique managériale certaine dans le secteur médico-social élargi.

C'est ainsi qu'a été recrutée une Directrice Générale qui aura pour mission d'assurer la transition Association/Fondation.

Ce document est donc plus qu'un simple projet : c'est un acte FONDATEUR d'une vie nouvelle pour nos actions, guidée par la convergence des changements.

Le Président, Jean-Loïc BISCHOFF

Introduction

Le projet associatif définit une politique déclinée selon des axes opérationnels. Celui-ci s'inscrit dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires nationales, comme étape d'une histoire pour une société plus inclusive et solidaire.

Initialement consacrée au handicap au sein de deux fédérations, successivement l'UNAPEI puis l'APAJH, l'association devenue ALTHÉA en décembre 2018 a étendu son objet à l'économie sociale et solidaire en intégrant toutes les formes de dépendance. Conformément aux orientations nationales visant une meilleure insertion citoyenne, ses actions se poursuivent, désormais, en privilégiant l'inclusion et l'ambulatoire.

Elle a entrepris l'extension de son champ d'activités, à la fois vers d'autres formes de dépendance et de nouveaux secteurs géographiques, notamment, en lien avec des organismes aux objectifs semblables.

Confrontée aux difficultés engendrées par les problèmes de santé des résidents, après des projets non retenus depuis plusieurs années, l'association est en voie d'obtenir des lits de foyer d'accueil médicalisé. Ceux-ci devraient voir le jour en 2026 au sein de la Résidence des Pechs à Sarlat.

Quant aux problèmes d'hébergement et de logement connus du territoire, ils conduisent l'association à s'engager dans le développement du logement social.

Enfin, la baisse du nombre d'adhérents et celle des bénévoles ont incité cette dernière à s'orienter vers la transformation en Fondation, processus en voie de réalisation.

Partie I. Repères historiques

A. L'évolution des politiques publiques

L'Histoire de notre association, créée au début des années 60, se confond assez bien avec l'histoire du secteur médico-social. Jusqu'au milieu des années 80, celui-ci s'est développé, le plus souvent, en filières, par l'action des associations et le soutien des pouvoirs publics ; notamment celui de l'État qui, au travers de la sécurité sociale, a assuré le financement et accompagné son développement et sa structuration avec les lois de 1975.

Les départements récupérant par transfert de compétences le financement de l'action sociale pour les personnes adultes handicapées -à l'exception des ESAT-, sont devenus un acteur incontournable de la solidarité. Ces nouvelles compétences, accompagnées de nouvelles ressources, se sont conjuguées avec leur volonté de répondre aux besoins repérés par les associations.

En ce qui concerne l'État, acteur historique, les années 80-90 sont marquées par la volonté de contrôler les dépenses de la sécurité sociale et de réduire les déficits. S'agissant du secteur médico-social, cela s'est traduit par un contrôle accru des dépenses et des modifications du financement des établissements.

À partir de 1998, les crédits médico-sociaux sont soumis à la loi de financement de la sécurité sociale, et l'ordonnance nationale des dépenses d'assurance maladie devient opposable.

Avec la décentralisation, les départements se sont vu transférer de nouvelles compétences sans que leurs recettes suivent en proportion. Ils n'ont donc pas pu accompagner l'évolution des besoins comme initialement. Cela s'est traduit, de fait, par une réduction des crédits disponibles pour le médico-social.

L'opposabilité des enveloppes limitatives destinée à devenir un élément de la régulation du secteur, s'effectue par l'évaluation, la concurrence, par la comparaison, par le rapport coût efficience et l'appréciation raisonnée des écarts.

Une décennie plus tard, malgré toutes les informations collectées, les pouvoirs publics ne sont pas parvenus à réguler comme ils le souhaitaient le secteur médico-social. Ils vont le réformer en profondeur en prenant le contrôle de l'offre à travers les appels à projet.

Alors que les associations disposaient, naguère, de la possibilité d'être des organes de propositions, elles sont appréhendées, désormais, comme des sous-traitants répondant à des appels d'offres conçus par les organismes financeurs. La place laissée aux initiatives des associations a été, ainsi, drastiquement réduite, bien qu'elles aient une meilleure connaissance des problèmes locaux et des solutions à leur apporter. Politiquement, cela s'est traduit par l'introduction de l'idéologie entrepreneuriale et la mise en concurrence entre associations gestionnaires, invitées par les pouvoirs publics à devenir ainsi des opérateurs prestataires de services.

À partir de 2009, les pouvoirs publics se dotent de nouvelles réglementations et d'une régulation qui vont confier le contrôle aux nouvelles ARS et aux Départements, avec l'introduction des **C**ontrats **P**luriannuels d'**O**bjectifs et de **M**oyens (CPOM), le recours au contrôle par la qualité et des évaluations externes. Le transfert du secteur politique décisionnel à la gestion administrative a pour effet de restreindre le champ des dépenses.

Cela n'ayant pas produit tous les effets escomptés, les pouvoirs publics évoluent progressivement d'une tarification de l'offre vers une tarification à la personne. Ainsi, l'État est sur le point de valider le projet SERAFIN-PH (**S**ervices et **E**tablissements : **R**éforme pour une **A**déquation des **Fin**ancements aux parcours des **P**ersonnes **H**andicapées) qui devrait permettre aux financeurs d'allouer les crédits en fonction de ces nouveaux critères.

Le lien de cette évolution qu'a subie et que va continuer de subir le secteur médico-social, qui part d'un financement de l'offre de service (en fonction des besoins repérés) à la volonté de solvabiliser la demande par une mise en concurrence des opérateurs appelés à répondre à des appels à projets, ne peut se comprendre que par une analyse plus macro-économique.

Le secteur médico-social se trouve mis en cause par la législation européenne sur le marché intérieur de la concurrence. Pour l'Europe, l'amélioration de l'efficience du secteur doit passer par la souveraineté du consommateur, c'est à dire par la solvabilisation de la demande.

Mais notre secteur se caractérise par une part très importante de demande insolvable.

La libéralisation de ce secteur d'activité pour créer à terme un grand marché unique européen médico-social devrait passer par :

- La liberté de créer des services pour répondre aux besoins des clients ;
- Cesser de planifier les places au profit de la régulation par le marché ;
- Mettre fin au tarif administré au profit de tarif librement consenti entre offre, demande et acheteurs publics.

Or, nous en sommes loin et nous cumulons :

- Les inconvénients d'une tarification administrée ;
- La contingence de l'offre limitée et planifiée par les pouvoirs publics ;
- Une gestion administrative chronophage ;
- Une gestion de droit privé pour les associations, mais sous tutelle qui empêche toute initiative qui ne viendrait pas des pouvoirs publics.

La sophistication des contraintes administratives conduit ainsi les associations gestionnaires à se regrouper ou fusionner pour mettre en œuvre une technostructure en capacité de répondre aux exigences réglementaires, lesquelles ne sont pas neutres en termes de coût et pour lesquelles il n'y a toujours pas d'adéquation des ressources en fonction de critères objectivables.

Cependant, la logique libérale à l'œuvre se poursuit, sans que les droits créances (c'est-à-dire les prérogatives que l'individu peut faire valoir

auprès des pouvoirs publics) qu'elle reconnait aux personnes en difficulté trouvent à se solutionner par les lois du marché. Ces logiques conduisent davantage les personnes en difficulté à se débrouiller seules avec leurs droits, puisqu'il s'agit, pour les pouvoirs publics, que la régulation se fasse par le marché, l'usager devenu client. Entre un État qui reconnait des droits-créances aux personnes en difficulté et qui, dans le même temps, entreprend seul de réguler l'offre de service sous contrainte financière, il y a fort à parier que les personnes les plus en difficulté auront du mal à faire reconnaître leurs droits.

Le monde économique a donc évolué depuis un demi-siècle vers le libéralisme visant à restreindre l'intervention de l'État, afin de libérer l'initiative individuelle de ses ingérences jugées excessives et contraires à la croissance des entreprises.

Paradoxalement, alors que le libéralisme devrait laisser toute latitude aux entreprises quelles qu'elles soient, dans le même temps, les contraintes de l'administration envers les associations gestionnaires se sont fortement accentuées. Ce qui a pour conséquence de restreindre, encore, la marge de manœuvre des associations. Sachant que les politiques publiques convergent vers le développement de types d'actions à conduire : l'inclusion et l'ambulatoire, avec comme corolaire la décroissance de l'accueil dans des établissements spécialisés.

Toutes ces mesures législatives et règlementaires conduisent à restreindre les possibilités d'initiatives et de choix, à complexifier l'accès aux crédits et, en conséquence, à limiter les dépenses.

B. Retour à notre histoire[1] - [2] - [3]

Si notre association s'est fondée initialement pour faire reconnaitre les droits-créances des enfants handicapés, souvent non scolarisés malgré leur droit à une éducation publique de préférence dans des établissements adaptés gérés par les pouvoirs publics, ses missions se sont progressivement

[1] Historique de l'Association Althéa en annexe 01 – page 59
[2] Liste des agréments et autorisations en annexe 02 – page 63
[3] Organigramme général de l'Association ALTHÉA en annexe 03 – page 64

élargies à la mise en œuvre de ces droits par la gestion directe des établissements médico-sociaux.

Au fur et à mesure que l'association se différenciait sur l'ensemble du département au point de se restructurer par secteur géographique : Bergerac, Périgueux, puis Sarlat, les différentes associations ont, sur leur territoire respectif, su développer une offre de services afin de répondre aux besoins repérés. Cependant, cette évolution, davantage animée par les promoteurs de droit privé (fondations et associations), en fonction de leur capacité à mobiliser les pouvoirs publics, a conduit à une répartition inégale de l'offre sur le territoire. Bien connu des pouvoirs publics depuis de nombreuses années, cette inégalité de répartition de l'offre de services n'a pas été compensée par les pouvoirs publics qui ont mis la main, depuis une quinzaine d'années, sur la planification de l'offre de service. Ainsi, notre territoire reste dépourvu d'offres de service en matière de places au sein de foyers médicalisés malgré la reconnaissance des droits des personnes, et les familles, comme les personnes elles-mêmes, demeurent sans possibilité de faire valoir leurs droits-créances. Il en est de même pour les besoins d'accompagnement médicalisé à domicile.

En 2025, l'association a été entendue et a finalement obtenu l'inscription de la création de 8 places de foyer d'accueil médicalisé, création qui reste à concrétiser.

Le redéploiement de certains moyens à l'initiative de l'association va permettre l'augmentation de la capacité d'accompagnement du SAMSAH prévue dans les objectifs du CPOM 2025-2029.

Après plusieurs décennies de gestion des établissements en silo par la relation directe directeur d'établissement / financeurs, l'association s'est restructurée à partir de 2010 au profit d'une gestion plus associative par la mise en œuvre d'une direction générale. Cette réorganisation progressive a favorisé le désenclavement des établissements et la modernisation de nos pratiques professionnelles[4].

Le passage de l'ADPAEI à l'APAJH en 2012 a marqué la prise en compte des transformations des politiques publiques de ces dernières décennies.

[4] Diagramme des délégations en annexe 04 – page 65

Le projet 2014 à 2019, tourné vers l'inclusion sous ses différentes formes, le développement des coopérations internes et externes, et la mise en œuvre de la démarche qualité en témoigne.

Toutefois, ce passage à la fédération des APAJH prévoyait, outre un engagement à se regrouper avec l'autre association APAJH de la Dordogne qui gère les CMPP, une obligation statutaire de contribuer par le budget des établissements au financement de la fédération. Bien que nous ayons demandé cette dotation complémentaire aux financeurs, leur position unanime a été d'accepter de reconnaitre le caractère réglementaire de cette dépense, mais seulement dans le cadre des économies que nous pourrions réaliser sur les budgets alloués aux établissements. Après plusieurs années de tergiversations à ce sujet entre la fédération, l'association et les financeurs et après avoir constaté que, pas plus l'association APAJH de la Dordogne que l'APAJH du Périgord Noir ne souhaitaient réellement s'engager dans un processus de regroupement, l'Association a fait le choix de faire évoluer ses statuts et de changer de raison sociale en s'ouvrant davantage aux champs de l'**E**conomie **S**ociale et **S**olidaire (ESS). Par son Assemblée Générale de décembre 2018, l'Association APAJH du Périgord Noir est devenue Association ALTHÉA.

Cette association gestionnaire d'établissements sociaux et médico-sociaux est passée à une association qui se situe davantage comme un acteur de l'ESS au niveau de son territoire, dans la vision d'une société plus inclusive et solidaire. Elle s'est accompagnée de la création d'une entreprise adaptée (gérée sous la forme d'une SAS) et de la gestion de la Résidence Habitat Jeunes du Pays du Périgord Noir qui se situe davantage dans le champ de l'économie sociale et solidaire.

La période 2020-2024 a été principalement marquée par la gestion de la crise sanitaire liée au COVID qui a mis à rude épreuve nos organisations. Le travail des années précédentes, qui avait permis de commencer à décloisonner notre fonctionnement, aidé par la consolidation de la direction générale, par la mise en place des directions financières et Ressources Humaines, a favorisé la gestion collective de cette crise sans réduire le service dû aux personnes accompagnées.

Par la suite, pour faire face à l'évolution des besoins (évolution de l'ambulatoire avec l'augmentation de la capacité d'accueil du SESSAD et de la création du SAMSAH, de l'ouverture de l'UEMA, de la RHAJ et de l'auto-école sociale), nous avons fait évoluer notre organisation en créant fin 2024 un cinquième pôle d'activité.

C. Passage en fondation reconnue d'utilité publique (FRUP)

Dès 2017, sous l'impulsion du Président d'alors, Jean-Claude Obré, la gouvernance de l'association s'est interrogée sur la pertinence de nos statuts et ses modalités de gestion.

Au regard des difficultés passées, des évolutions de notre secteur d'activité et avec la volonté de pérenniser l'œuvre des fondateurs tout en adaptant les modes de gouvernance aux nouveaux enjeux, l'association s'est engagée sur la voie de la mutation en Fondation.

En 2021, lors de l'assemblée générale ordinaire, nous avons tracé les grandes lignes du chemin à parcourir.

L'assemblée générale ordinaire de 2022 a validé la mise en place d'un groupe de réflexion sur le sujet afin d'élaborer un projet de statuts.

L'assemblée générale extraordinaire de 2023 a délibéré favorablement sur les statuts rédigés en vue de les inclure dans le dossier soumis à l'étude du ministère de l'intérieur compétent en la matière. Ce dossier a été transmis à la rentrée 2023 via le cabinet conseil retenu pour nous assister dans cette démarche.

Le but de la Fondation est ainsi décrit: " *L'établissement intitulé Fondation Althéa a pour but la mise en œuvre de toute action destinée à favoriser l'épanouissement des personnes en situation de fragilité, en raison de leur état de santé ou de leurs besoins, en matière d'accompagnement social ou médico-social et à assurer leur intégration sociale.*

La Fondation vise à favoriser l'inclusion des personnes en difficulté, en situation de handicap, enfants, adolescents et adultes.

Elle a également pour objet l'insertion par le logement ou l'hébergement des personnes défavorisées visées au II de l'article L.3011 du code de la construction et de l'habitation ".

Un conseil d'administration de 12 membres répartis en 3 collèges (fondateurs, partenaires institutionnels et personnalités qualifiées) le composera avec la présence d'un commissaire du Gouvernement et d'un comité consultatif composé de représentants des usagers de l'Association Hestia.

Les ressources propres à la Fondation ne reposeront plus sur les adhésions, elles feront appel aux dons et mécénats. Une politique de communication en ce sens devra être développée.

Différents échanges avec le ministère ont permis la rédaction d'un projet définitif incluant outre l'activité cœur dans le champ du médico-social, les orientations nouvelles d'Althéa dans celui de l'ESS, en particulier dans l'intermédiation locative sous la forme d'une **A**gence **I**mmobilière à **V**ocation **S**ociale (AIVS).

Cette mouture a été soumise à l'approbation des adhérents lors de l'Assemblée Générale Extraordinaire du 13/12/2024.

L'échéance de la parution du décret de transformation par le Conseil d'État est à situer raisonnablement pour le 1er semestre 2026.

c.1 Le mécénat, ressource indispensable de la fondation

Le changement de statut social entraîne inévitablement une évolution dans les ressources propres de la Fondation.

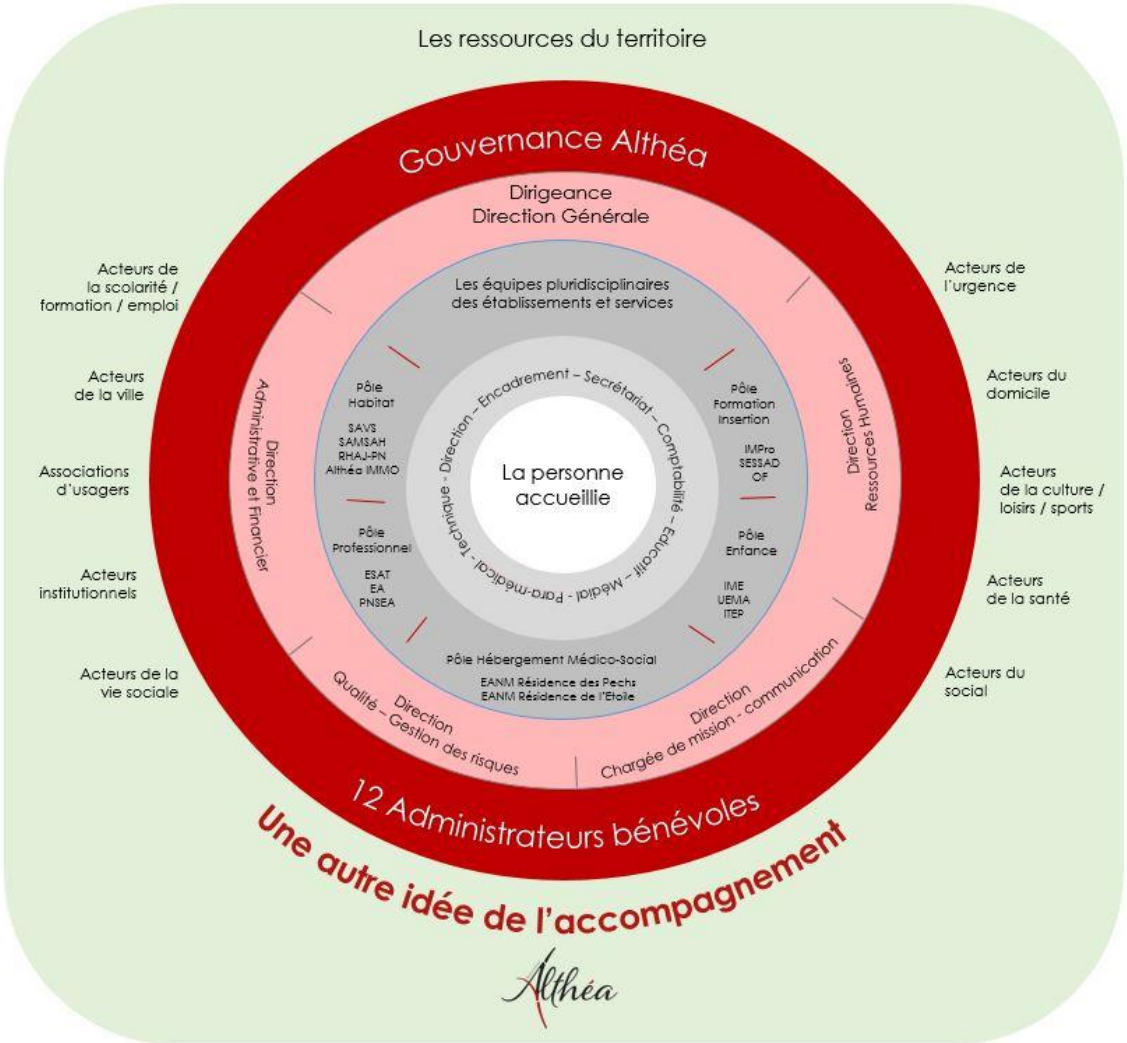
Passant de la contribution volontaire des adhérents de l'association à celle des donateurs engagés auprès de la fondation, il conviendra de mettre en place une véritable politique de communication en ce sens auprès du secteur entrepreneurial sur le territoire sarladais mais également en dehors. La fidélisation de ces donateurs sera également un des enjeux majeurs.

Dans ce cadre, l'interpellation de l'entreprise adaptée (PNSEA), issue de la volonté de l'association quant à sa création, peut représenter une piste à étudier.

Partie II. Nos valeurs, nos principes, notre éthique

A. Une autre idée de l'accompagnement

L'association Althéa est fondée sur les valeurs de la République, le respect de la démocratie, de la laïcité, des droits fondamentaux et de l'égalité de tous devant la loi, principes sur lesquels reposent la cohésion sociale et le vivre ensemble. La solidarité est une valeur cardinale qui guide ses actions. Son objet l'inscrit dans celles de l'économie sociale et solidaire d'innovation et de mise en œuvre des droits des personnes les plus fragiles ou les plus modestes. Son éthique intègre la prise en compte des différences, la participation des personnes à l'ensemble des droits fondamentaux et à l'exercice de la citoyenneté, le développement de leurs capacités à agir pour elles-mêmes. Elle s'inspire d'une autre idée de l'accompagnement.



L'un des fondements des modalités du travail social, l'accompagnement, par son étymologie « marcher avec un compagnon » et celle de compagnon « partager le pain avec l'autre » renvoie aux sens de proximité et de convivialité. Au sein du travail social, cette notion est la résultante d'une évolution de l'assistance à l'aide et la protection, au suivi, à la prise en charge, puis à la conception plus globale de l'accompagnement. Laquelle implique la considération globale de la personne accompagnée, son adhésion, elle-même étant partie prenante de la relation au sein de laquelle se jouent son projet, et les conditions de son insertion sociale et économique.

L'association Althéa intègre ces principes, mais, au-delà, introduit dans ses pratiques **« Une autre idée de l'accompagnement »**. Cette idée s'inspire de l'approche humaniste des dépendances psychologiques, physiques ou sociales se référant à la reconnaissance, à la conservation si nécessaire et à la restauration de la dignité humaine dans la perspective de l'intégration dans la vie sociale.

Cette **« autre idée de l'accompagnement »** peut s'inspirer de la théorie du **« care[5] »**, proposant une autre approche de la personne vulnérable et de ceux qui vont l'entourer tout au long de sa vie, privilégiant la notion d'attention, de bienveillance, de soin à l'égard de l'autre.

B. Une mise en œuvre concrète de nos valeurs associatives

Notre réflexion éthique s'inspire des travaux du Haut Conseil du Travail Social et doit trouver les moyens d'exister dans notre quotidien. La **C**ommission **E**thique et **B**ientraitance (CEB) a pour vocation de faire vivre nos valeurs et nos principes.

C'est parce que le travail social s'exerce dans un contexte en permanente évolution, tant d'un point de vue politique, juridique et économique que sociétal, que nous devons faire évoluer nos dispositifs et organisations. Les métiers se diversifient, des décloisonnements s'opèrent entre différents secteurs, ce qui implique de prendre en considération des paramètres plus

[5] Concept de « care » en annexe 05 – page 66

nombreux et plus complexes que les intervenants n'ont pas toujours le temps d'analyser.

Nos professionnels ne disposent pas toujours du temps et de la distanciation nécessaires à l'ajustement de leurs pratiques et à l'approfondissement des questionnements qui se présentent à eux. L'informatisation, les réorganisations et la surabondance de procédures aident à formuler des réponses générales mais ne soulagent pas les professionnels de la difficulté d'apprécier chaque situation, parce qu'il s'agit de situations difficiles et toujours singulières.

L'adaptation permanente à cette évolution pour tenir compte des besoins et des contraintes, sans renoncer à la qualité du service rendu ni à la participation des personnes accompagnées, met en tension nos professionnels de l'intervention sociale. C'est bien à cela que nous nous efforçons de répondre au travers de notre Commission Ethique et Bientraitance, sans que cette commission associative se substitue aux différents lieux de réflexion des professionnels et d'analyse des pratiques dont l'association s'assure par ailleurs de leur fonctionnement.

La réflexion éthique et notre vision de la bientraitance sont indissociables des valeurs qui les portent.

Nos actions se réfèrent nécessairement à des valeurs fondamentales, humanistes et fondées sur le droit et la démocratie. Cependant, parce que en ces temps présents où les responsables de ce monde parlent de vérités alternatives, où la désinformation se banalise sur les réseaux sociaux et les concepts de droit et de démocratie donnent lieu à des interprétations très divergentes, il nous parait plus que jamais nécessaire de redéfinir ces enjeux de sociétés et les valeurs qui nous portent. Leur mise en œuvre implique un certain nombre d'obligations pour les professionnels d'Althéa.

- **Les valeurs humanistes** envers les personnes accompagnées. Le principe d'humanité signifie : respect, liberté, libre arbitre, dignité, écoute, aide, disponibilité... Chez les professionnels dont ces valeurs

sont attendues, l'humanisme requiert : loyauté, compétence, engagement, disponibilité, franchise, honnêteté, intégrité, exemplarité, tolérance... ;

- **Les valeurs fondées sur le droit** comportent la discrétion, le respect de la confidentialité, l'égalité de traitement, la prise en compte des droits de l'homme individuels et collectifs, qui se déclinent notamment en droits des usagers ;
- **Les valeurs démocratiques et républicaines** - liberté, égalité, fraternité mais aussi laïcité se retrouvent au cœur des missions d'utilité sociale et d'intérêt général, ainsi que la justice sociale, la citoyenneté, la cohésion sociale et la solidarité.

Donner du sens à l'action des intervenants en s'appuyant sur l'intelligence collective et en renforçant la **reconnaissance du professionnalisme :** ceci devant entrainer une amélioration des réponses apportées par le personnel avec des effets de cohésion des équipes et de soutien au management dans la mise en œuvre des missions institutionnelles.

La mise en œuvre des valeurs en travail social et au sein d'Althéa tient au fait que les personnes accompagnées sont au cœur de nos préoccupations. Comme le travail social se situe à l'articulation sujet-société, une réflexion éthique collective est de nature à permettre à nos salariés d'agir sur les organisations : « Au cœur de nos missions se trouve l'objectif de favoriser le changement social, le développement social, la cohésion sociale, le pouvoir d'agir, la libération des personnes » (Easw-Définition Internationale du Travail Social).

La réflexion éthique que nous souhaitons promouvoir concerne autant les pratiques professionnelles que la formation, la manière de penser nos dispositifs d'accueil et d'accompagnement ainsi que les effets des politiques sociales.

C. Les parents, amis et représentants légaux

L'association, l'implication, voire la collaboration des parents et des proches aux actions entreprises au sein des établissements est une donnée acquise et intégrée dans la politique associative d'Althéa. Toutefois, cette orientation mérite une vigilance particulière et une évaluation constante.

De par son histoire, l'association Althéa a toujours réuni en son sein des femmes et des hommes qui se sont préoccupés des personnes en situation de handicap et leurs familles, considérant que leur devenir était d'abord une question de solidarité qui engageait la société et non une question familiale d'ordre privé. La composition de son conseil d'administration traduit toujours cet équilibre qui a permis de profiter de l'expertise parentale des uns et de la distance relative des autres au profit des adaptations nécessaires à l'évolution de la société.

Les parents co-acteurs du changement permettent que des préoccupations personnelles liées aux situations de handicap puissent passer d'une question individuelle à une question sociale. Leurs apports sont indispensables.

La confrontation des points de vue permettant à tous : parents, représentants légaux, bénévoles et professionnels d'agir dans le meilleur intérêt des personnes accompagnées.

Les représentants légaux agissent dans le cadre d'une décision judiciaire confiée à un membre de la famille ou à un professionnel de l'action sociale. Qu'ils soient parents d'enfants ou représentants légaux de personnes majeures, ils sont des partenaires indispensables à un accompagnement de qualité. Leur implication s'inscrit dans le cadre d'un projet d'accompagnement qu'ils enrichissent de leurs expertises.

La transformation en Fondation modifie et concrétise l'évolution de la place des parents dans le processus associatif.

La présence d'un représentant de l'UNAF départementalisée (UDAF 46) signe l'institutionnalisation de la représentativité des familles et usagers.

Également, la création d'un comité consultatif ouvert à des représentants de l'Association Hestia, elle-même juxtaposée sur la forme associative d'Althéa, permettra la participation directe des familles au fonctionnement du conseil d'administration de la Fondation.

Le passage en fondation redistribue la place des familles, ces dernières cesseront d'être gestionnaires et bénéficiaires de l'accompagnement. La création d'un comité consultatif placera clairement l'association HESTIA comme représentative des usagers au sens large du terme, lui donnant la liberté de parole qui découle de son identité propre.

D. Les professionnels

De catégories socio-professionnelles différentes, ils sont les moteurs et les acteurs des actions éducatives, pédagogiques, médico-psychologiques quotidiennes. L'évolution et la clarification des modalités de gouvernance ont créé les conditions favorables à l'émergence d'un professionnalisme apaisé et renforcé. Les politiques associatives de valorisation et de soutien des parcours professionnels renforcent les conditions d'un acte professionnel enrichi, sous tendu par une réflexion qui vient prendre source dans les différents processus formatifs mis en place. L'aboutissement se traduit également par le dispositif de **G**estion **P**révisionnelle des **E**mplois et des **C**ompétences (GPEC) qui induit des évolutions statutaires au sein même des établissements par l'accès des personnels à des formations qualifiantes et des postes à responsabilité.

Mais, il nous faut porter plus loin notre regard. Le nécessaire élargissement du champ de nos activités nous conduit à voir apparaître d'autres spécificités professionnelles, d'autres métiers. Ceux-ci s'intègrent dans la vision inclusive de nos actions relevant de notre engagement dans l'Economie Sociale et Solidaire. Les acteurs de terrain étant au plus près des préoccupations parentales sont souvent les plus à même de témoigner de ces dernières. Il s'agira alors de substituer aux rapports descendants actuels des modalités collaboratives entre bénévoles et professionnels sur la base du contrat d'objectifs propres à l'ensemble de l'Entreprise Sociale ALTHÉA.

Depuis plusieurs années, les chefs d'établissements participent aux Conseils d'Administration ainsi qu'un représentant du personnel. Ils sont ainsi en prise directe avec le fonctionnement associatif. C'est ainsi que sont perçus les désarrois des équipes, confrontées à des exigences législatives, mais aussi, à leurs actions quotidiennes et leurs complexifications sans que des réponses puissent leur être apportées par les organismes tutélaires. Ces présences ont donc un sens participatif, lequel justifie le respect et la poursuite de ces dispositions.

E. Les adhérents

L'adhérent a été et sera jusqu'à la transformation de l'association en fondation, la base même (pour ne pas dire la fondation) de la vie de l'association.

Par leur participation aux Assemblées Générales, les adhérents décident chaque année des orientations de l'association Althéa et des actions à conduire. Ainsi, ce sont bien les adhérents qui ont fait évolué l'objet social de l'association depuis plus de 60 ans. Ces dernières années la notion « d'entreprise sociale » est apparue avec l'ouverture à de nouvelles initiatives en lien avec l'économie sociale et solidaire dont il est rendu compte aux différentes instances : assemblée générale et conseil d'administration. Ce sont bien les adhérents qui, au travers de nombreuses et successives assemblées générales, ont décidé de faire évoluer leur association en fondation. Avec ce passage, l'association va transformer sa gouvernance et les adhérents savent qu'ils perdront de fait leur pouvoir de décider en assemblée générale.

La fin des assemblées générales, qu'elles soient ordinaires ou extra ordinaires, ne signifie pas pour autant la fin des assemblées et de notre capacité à se réunir « ensemble », administrateurs, parents, professionnels, partenaires… Au contraire, association ou fondation, il nous parait nécessaire de continuer à se retrouver pour échanger sur nos activités, nos projets…

Cependant, pour tous ceux qui souhaitent continuer à « adhérer », à « militer », l'association propose à ses adhérents de continuer à se mobiliser pour une société plus inclusive et plus solidaire en rejoignant l'association HESTIA.

F. L'Association Hestia

Il est apparu nécessaire de créer une Association de parents, amis et usagers qui, en siégeant au conseil de la Fondation, aura plus particulièrement en charge de pérenniser son histoire et de veiller au respect des valeurs qui ont guidé son évolution au travers les différentes époques de son existence (extrait du préambule des statuts de l'association HESTIA). Ainsi, l'association Hestia pourra se faire entendre au-delà des **C**onseils de la **V**ie **S**ociale (CVS) dans les instances de gouvernance de la fondation et auprès des pouvoirs publics, si elle le juge nécessaire.

Les adhérents sont invités à intégrer l'association Hestia afin de continuer, s'ils le souhaitent, à contribuer à la vie de la fondation et à pérenniser son œuvre.

G. Les usagers

Le sens même de l'existence de l'association est bien l'accompagnement de personnes en situation de fragilité. L'association se donne les moyens de garantir à ces personnes une place prépondérante dans son organisation. Pour se faire, le consentement et l'avis des usagers sont sollicités autant que possible afin d'adapter nos organisations à leurs besoins. Ce consentement s'exprime tout au long de l'accompagnement et notamment via les institutions représentatives comme le CVS, le CHSCT ou le délégué des usagers (ESAT).

Cette adaptation vit également grâce au projet personnalisé d'accompagnement. L'association met en place un projet adapté à chaque personne qu'elle accompagne. Ce projet est créé par les professionnels et avec les usagers à partir de leurs demandes et besoins. Il

est mis à jour chaque année et la personne est invitée à s'exprimer sur les modalités de son accompagnement.

L'usager n'est pas un bénéficiaire passif d'une prestation délivrée par nos services, il est à la base de la création de cette prestation. Il est invité à participer à son propre développement. L'objectif étant de développer son implication dans les décisions qui le concerne, sa capacité d'agir sur sa situation et sur son environnement.

Que ce soit au travers de l'Association HESTIA (cf. paragraphe précédent relatif aux adhérents) ou de Sport et Culture en Sarladais les usagers ont la possibilité d'adhérer directement à ces associations et ainsi prendre part aux décisions des activités qui les concernent.

H. L'association Sport et Culture en Sarladais

L'Association **S**port et **C**ulture en **S**arladais (SCS) est née de notre souhait de créer une instance transversale aux différents établissements, de développer les activités sportives pour tous et de promouvoir l'accès à la culture. Historiquement il y avait eu des organisations pour la gestion des activités sportives ou culturelles rattachées à certains établissements. L'ARS invitant les établissements à structurer les activités de sport adapté, nous en avons profité pour nous réorganiser en créant une association transversale qui intègre d'emblée les usagers dans les différentes instances de sa gouvernance. Dans ce même esprit, l'association culturelle rattachée à un établissement a intégré cette association afin d'assurer la promotion de la culture pour tous au même titre que les activités physiques.

Les personnes accompagnées sont à considérer non seulement « au centre du dispositif » comme sujet de droit, mais également comme acteur de leur propre développement. Ainsi, les usagers sujets de droits et également acteurs de leur devenir sont invités à prendre part aux différentes instances (CVS, groupes d'expression) ou associations (HESTIA, Sport et Culture en Sarladais) afin de faire entendre leur voix, de participer activement à la transformation de leur environnement et de prendre part aux décisions qui les concernent.

I. La Commission Ethique et Bientraitance

La **C**ommission **E**thique et **B**ientraitance (CEB) est une instance consultative qui associe responsables de l'association et encadrement et qui a pour rôle de réfléchir aux questions qui portent sur le sens et les limites des actions établies, à partir de situations complexes ou inédites auxquelles sont confrontés les professionnels ou sur des doutes quant à la conduite à adopter. Elle analyse les points de tension voire les injonctions paradoxales et les soumet au débat pour tenter de concilier différents impératifs.

Notre démarche éthique est avant tout une démarche de distanciation, « un questionnement sur la pratique », un processus d'examen critique des différentes options d'action pour parvenir, individuellement ou collégialement, à une prise de décision étayée prenant en considération la singularité de la situation : « une sagesse pratique ».

Partie III. Bilan 2020-2024 et projets 2025-2030

A. L'accompagnement individualisé et personnalisé

a.1. Le projet de l'usager

Si le projet de vie reste de la compétence de la MDPH et des usagers ou de leurs représentants légaux, peu ou pas encore formalisé, il n'en demeure pas moins le fil conducteur des parcours personnalisés qui sont tous formalisés et intégrés aux pratiques.

Au cours de cette période, nous avons travaillé afin de redéfinir la fonction de référent unique, devenu le coordinateur de parcours. Cette fonction s'est généralisée à tous les établissements et a fait l'objet de nombreuses sessions de formations spécifiques.

a.2. Les projets 2025-2030

Après avoir redéfini la fiche de poste des coordinateurs de parcours pour l'ensemble des établissements et services, au cours de la nouvelle période, les professionnels devront faire vivre ces projets et en rendre compte à partir du nouveau logiciel de gestion des parcours (AIRMES) déployé avec le concours de l'**A**gence **N**umérique en **S**anté (ANS).

a.3. Le décloisonnement et la transformation de l'offre

a.3.1 Le décloisonnement

Le décloisonnement s'est poursuivi au cours de cette dernière période notamment :

- Au travers de la mise en œuvre de la démarche qualité (formation et mise en place de référents qualité sur tous les établissements) et d'un logiciel de gestion et de suivi de la démarche qualité (QUALINÉO) ;
- Le déploiement d'un logiciel de gestion des parcours des usagers « AIRMES » commun à tous les établissements, financé par les ARS et l'agence numérique en santé, dans le cadre d'un appel à projet que

nous avons piloté au profit d'une grappe composée de plusieurs organisations gestionnaires ;

- La mutualisation des plans de formation des établissements ou **P**lan de **D**éveloppement des **C**ompétences (PDC) est devenue effective au profit de l'ensemble des salariés ;
- La création d'une association inter-établissement « Sport et Culture en Sarladais » regroupant les activités sportives et les activités culturelles pour tous les établissements. Cette association réunit dans ses instances dirigeantes personnes accompagnées, professionnels, parents et témoigne de cette dynamique de décloisonnement et coopération entre tous les acteurs ;
- Dans le cadre du développement de la représentation des usagers, de leurs représentants légaux et proches aidants, l'association a soutenu la création de l'association HESTIA.

Pour la période 2025-2030 le décloisonnement est appelé à se poursuivre à travers l'organisation par pôles d'activités à différents niveaux :

- En intra (à l'intérieur des pôles) premier niveau de mutualisation des moyens humains et matériel ;
- En inter (entre les pôles) second niveau de la mutualisation. La mutualisation entre les pôles et au niveau de l'association, initiée dans la période précédente (gestion de la formation par exemple), devra se poursuivre afin d'éviter de retomber dans un cloisonnement lié au fonctionnement des pôles. La mise en œuvre du plan de continuité de l'activité des établissements, comme le fonctionnement de groupe de travail inter-pôles pour la démarche qualité, la gestion d'activités physiques et sportives ou culturelles au travers de l'association de Sport et Culture en Sarladais seront autant d'opportunités à saisir.

a.3.2 Transformation de l'offre en dispositif voire en plateformes de services

Dans ce contexte de mutations rapides et profondes du secteur social et médico-social, nos organisations et nos pratiques professionnelles devront continuer à s'adapter pour répondre aux nouveaux besoins et attentes des usagers. Au-delà de nos organisations par établissement ou par pôle d'activité, le décloisonnement devra se poursuivre par une approche plus transversale et collaborative des missions et projets. Cette dynamique devra passer notamment par une coordination accrue entre les différents acteurs internes à l'association ou externes à notre organisation ainsi que le partenariat avec d'autres structures du secteur. Le travail initié dans la période précédente pour l'emploi accompagné devra se poursuivre demain sur d'autres thématiques comme la formation professionnelle, l'habitat, la santé, le sport, etc. Anticiper ces évolutions est certainement la moins mauvaise solution pour se préparer à la transformation de certains établissements en dispositif DITEP ou DAME ou autres plateformes de services…

a.4. Notre action au profit des personnes accompagnées

Que ce soit dans le cadre du CPOM de la période écoulée, ou hors CPOM, l'association a œuvré pour un meilleur accompagnement des personnes suivies par ses services.

Ainsi au cours de cette période, notre action s'est concrétisée par :

- L'ouverture d'un nouveau service de 4 places, le SAMSAH, en charge de la coordination des parcours de soins ;
- La création d'un **D**ispositif d'**A**ccueil **T**ransitoire (DAT) financé par les résultats 2019 et 2020 des établissements et services sous contrôle du CD24, afin de renforcer l'encadrement des personnes accueillies en foyer de vie et orientées en FAM ;
- La pérennisation des crédits d'accompagnement dans l'emploi dans le cadre de la création d'un dispositif départemental d'Emploi accompagné ;

- L'augmentation légère du taux d'encadrement à l'IME au profit des enfants TSA ;
- L'ouverture d'une classe d'UEMA annexée à l'IME pour favoriser l'inclusion en milieu scolaire des jeunes enfants porteurs de TSA ;
- La création de l'auto-école solidaire afin d'accompagner à la mobilité comme facteur d'inclusion ;
- Un nouvel agrément qui nous a permis d'être retenu pour la gestion de la RHAJ du Pays du Périgord Noir, avec le développement d'une épicerie sociale pour les jeunes ;
- Un nouvel agrément de la direction générale sur la base du projet stratégique déposé, créant un poste de DRH et un poste de DAF ;
- Le développement de l'entreprise adaptée PNS EA qui emploie 12 ETP au 31 décembre 2024 ;
- La création d'une Société Civile Immobilière (SCI) qui a permis de mettre sur le marché de la location 8 logements au profit des personnes de droits communs ou de nos services.

Mais, au-delà de ce décompte, l'action de l'association s'est continuée tout au long de ces années pour faire reconnaitre la nécessité de créer des places de Foyer d'Accueil Médicalisé sur le territoire. Ces efforts ne seront pas restés vains puisque l'ARS a accepté d'inscrire, avec l'accord du CD24, la perspective de la création de 8 places de FAM sur le foyer de vie dans le cadre du CPOM 2025-2030.

Pour cette nouvelle période, nous nous sommes engagés à mieux répondre à l'évolution des besoins en développant les services ambulatoires par redéploiement de :

- L'ESAT (-10 places) au profit du SAMSAH (+ 10 places) ;
- De l'IMPro (- 3 places) au profit du SESSAD (+ 9 places) ;
- Et sous réserve de nouveaux crédits de créer 8 places de foyer d'accueil médicalisé sur le foyer de vie et de transformer 8 places de foyer d'hébergement en place de foyer de vie.

Par ailleurs, afin d'éviter les ruptures de parcours des jeunes de l'ITEP, nous allons continuer à demander des crédits pour la transformation de l'ITEP en DITEP.

Afin de faire de la question du logement une priorité, nous allons suivre les différents appels à projet en lien avec nos besoins relatifs au maintien en habitat autonome et ouvrir une agence immobilière sociale pour répondre aux difficultés à trouver des logements disponibles pour nos publics accueillis.

L'amélioration des conditions d'accueil et d'hébergement est également un axe important pour la période 2025-2029. Ainsi nous prévoyons de :

- Rénover les logements de l'Etoile et d'agrandir sa salle à manger ;
- Poursuivre la rénovation de l'ESAT (ancien abattoir) ;
- Construire de nouveaux locaux pour l'IMPro et le SESSAD ;
- Construire de nouveaux bureaux pour les services de la direction générale et le siège social de l'Association ou de la Fondation ;
- Rechercher des locaux plus adaptés pour PNSEA.

B. La démarche qualité et la gestion des risques

La démarche qualité est un processus *« d'amélioration continue »* visant à garantir que l'organisation offre des produits, prestations et services qui répondent aux attentes des parties prenantes (personnes accompagnées, entourage, professionnels, Autorités de Tarification et de Contrôle, partenaires, bénévoles…). Elle repose sur le respect de normes édictées par la puissance publique qui souhaite ainsi s'assurer d'un certain contrôle des activités sociales et médico-sociales.

Cette démarche suit 4 étapes clés :

1. Planifier : définir actions, moyens et calendrier ;
2. Faire : mettre en œuvre ce qui a été planifié ;
3. Vérifier : analyser ce qui a été fait ;
4. Agir : fixer de nouveaux objectifs.

La gestion des risques cherche à anticiper, identifier et minimiser les événements négatifs susceptibles de perturber l'activité de l'organisation (risques liés au public accompagné, financiers, opérationnels,

environnementaux ou liés à la sécurité des informations...). Elle suit, elle aussi, 4 étapes :

1. Identifier : menaces potentielles ;
2. Évaluer : probabilité et impact ;
3. Traiter : réponses appropriées ;
4. Suivre et réévaluer : ajuster si nécessaire selon l'évolution.

Ces deux démarches sont complémentaires dans la gestion des établissements pour renforcer la performance globale et la sécurité. Ensemble, elles permettent de garantir l'atteinte des objectifs de qualité tout en minimisant les risques susceptibles d'altérer la satisfaction des parties prenantes.

La démarche qualité, comme la gestion des risques, sont deux priorités dans l'exercice des fonctions et des préoccupations de l'association. Bien plus qu'un principe, elle est une philosophie d'action.

Pour mener à bien ces missions, l'association a créé un poste de qualiticienne rattachée à la direction générale qui a pour objectif d'apporter son concours aux établissements dans la mise en œuvre de ces démarches. La qualiticienne a donc un rôle de veille réglementaire et notamment des recommandations de la **H**aute **A**utorité de **S**anté (HAS). C'est en ce sens qu'elle apporte soutien et conseils aux directions d'établissements et aux personnels (référents qualité des établissements) en charge de faire vivre ces démarches et de s'assurer qu'elles restent conformes aux exigences réglementaires et aux recommandations de bonnes pratiques.

Elle veille à la mutualisation des moyens et des procédures. Elle met en place des process au niveau associatif qu'elle déploie ensuite par établissement en les adaptant aux spécificités du public accueilli.

L'association a investi également dans un logiciel de pilotage de la Démarche Qualité : QUALINÉO. L'ensemble des professionnels y a accès grâce à un identifiant et un mot de passe, permettant un travail davantage décloisonné et collaboratif. Ce logiciel propose plusieurs

fonctionnalités dont les auto-évaluations, la gestion documentaire, l'élaboration des **D**ocument **U**nique d'**É**valuation des **R**isques **P**rofessionnels (DUERP), des questionnaires de satisfaction ou encore la gestion des événements indésirables…

b.1 Axes stratégiques liés à la commande publique

Sur la période 2025-2030, les orientations de travail s'articulent autour de 4 axes prioritaires :

1) Mise en conformité au regard des 18 critères impératifs du Manuel d'Évaluation de la qualité des **É**tablissements et **S**ervices **S**ociaux et **M**édico-**S**ociaux (ESSMS) de l'HAS en vue de l'évaluation de 2027 et au vu de l'auto-évaluation de 2024. Nous tendrons également à mettre en place des actions afin d'améliorer l'ensemble des critères, y compris ceux non impératifs ;
2) Harmonisation des pratiques : instances de délibération, procédures… ;
3) Mutualisation de nos moyens pour des projets communs ;
4) Poursuite de l'appropriation des **R**ecommandations des **B**onnes **P**ratiques **P**rofessionnelles (RBPP).

Ces axes se déclineront dans les établissements de l'association dans une nécessaire adaptation au public accueilli et se traduiront concrètement par :

- Préparation de l'évaluation de 2027 ;
- Mise en place des plans d'action suivant le bilan fait des auto-évaluations de 2024 ;
- Evaluation annuelle de l'avancée de ces plans d'action et nouvelle auto-évaluation en 2026 sur les critères impératifs pour préparer l'évaluation de 2027 ;
- Recherche de certifications Handéo (SAMSAH, Pôle Enfance…) ;
- Maintien de la certification Qualiopi pour l'organisme de formation ;

- Mise à jour du plan de continuité de l'activité et plan de gestion des risques (plan bleu) avec nécessité d'organiser la mutualisation et l'entraide entre les services ;
- Mise à jour des projets d'établissement découlant du projet associatif ;
- Vérification et mise à jour si nécessaire des documents obligatoires autour de l'accompagnement et de l'admission (contrat d'accompagnement, informations à délivrer, personne de confiance, etc.).

b.2 Axe stratégique associatif

Au-delà de l'aspect réglementaire et coercitif que revêt la démarche qualité dans notre secteur, l'association encourage l'encadrement et les salariés à se saisir des questions qu'elle soulève car l'évaluation est au cœur de la notion de projet.

La remise en question et la recherche d'amélioration doivent faire partie du quotidien. Les pratiques, organisations, gestion, et plus généralement l'ensemble de nos actions, nécessitent un ajustement permanent afin de rester efficient.

Ainsi, les professionnels sont invités à passer au crible leurs pratiques professionnelles, les investiguer et les comparer. Mais aussi mettre en place de véritables procédures, des consultations exhaustives des attentes de leurs bénéficiaires, questionner fondamentalement leurs relations avec ceux-ci ainsi que leurs fonctions, revoir leur mode de négociation des projets, s'intéresser à des pans entiers du fonctionnement de leurs organisations, mettre en place des groupes de progrès visant à améliorer la sécurité et la qualité de vie des personnes accueillies, etc.

Les managers de nos services sont invités à faire vivre la démarche qualité comme outil de motivation et de réflexion. Il s'agit alors de dépasser les principes établis de la démarche qualité pour les emmener plus loin dans la réflexion sur leurs pratiques professionnelles au service des personnes accompagnées.

C'est une démarche continue de pilotage et d'amélioration de la qualité qu'il faut promouvoir dans les établissements : la réglementation établie des critères que nous encourageons à dépasser afin de promouvoir une autre idée de l'accompagnement.

C. Etre un acteur efficace sur le territoire

Sur la période écoulée, nous avons poursuivi notre représentation et notre participation dans les lieux de concertation et de coopération du territoire en communiquant au niveau de l'association afin que cette reconnaissance profite à l'ensemble des personnes accompagnées.

Cette représentativité a été effective dans les instances du territoire comme le CIAS, le SAD, ou encore en participant aux instances du Centre de Santé. Au niveau interprofessionnel, l'Association a continué de siéger au conseil d'administration de l'AIS et de l'AIFS voire en représentant l'Economie Sociale et Solidaire au sein du Groupe d'Action Locale (GAL) qui gère les fonds européens du Leader.

De même l'association avait pris part à la constitution de la SCICA pour le développement de la filière oies en lien avec les activités de l'ESAT, avant que celle-ci ne décide de cesser son activité.

L'association assure également sa représentation par une administratrice qui a siégé au Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie et en a assuré la vice-présidence.

Cette présence à ces différentes instances a vocation à favoriser l'inclusion sous toutes ses formes et la pleine citoyenneté des personnes que nous accompagnons et sera à poursuivre et à amplifier au cours de la nouvelle période qui s'ouvre.

D. Ressources Humaines

d.1. Le bilan

L'association peut compter sur près de 180 salariés permanents pour mener à bien l'ensemble de ses missions. Les compétences touchent des domaines aussi variés que nécessaires et sont organisées entre les professionnels travaillant dans les établissements (front office) et ceux du siège (back office).

Le principal fait marquant de la période écoulée, au-delà de la gestion du COVID fut le renouvellement de plus des 2/3 des effectifs CDI (114 sur 165) c'est-à-dire **70 %,** soit un turn over de 15 % de moyenne. Les causes des départs sont ainsi réparties :

- Retraite environ 34 % ;
- Démissions 30 % ;
- Départs négociés 33 % ;
- Divers (inaptitudes) 3 %.

Les départs liés à la COVID représentent environ 10 % et se retrouvent la plupart dans les départs négociés…

L'autre principale cause de départ est liée au manque d'attractivité des salaires redoublé de difficultés à se loger sur le sarladais et les environs…

Hors prime Ségur, les salaires n'ont pas évolué, la valeur du point est restée inchangée de 2022 à 2025.

Ainsi, **2 salariés sur 3** de l'association **ont moins de 5 ans d'ancienneté**, ce qui a nécessité un important travail de relai et de transmission des savoir-faire afin d'assurer le bon fonctionnement de nos organisations.

Malgré cela, même en période COVID, nous avons pu maintenir ouvert tous nos services. Cette situation inédite pour l'association a pu être surmontée sans trop de difficulté grâce à :

- La structuration de la direction générale et notamment de son service RH ;
- L'importance donnée à la formation continue et qualifiante ;
- Le recrutement de personnes en apprentissage (en moyenne une quinzaine par an tous postes confondus) soit un important travail de recrutement et de formation.

Fin 2024, tous les postes étaient pourvus à l'exception d'un poste d'assistante familiale et d'un poste d'orthophoniste.

Focus sur les cadres :

Les professions de l'encadrement n'ont pas échappé à ces renouvellements. Il nous a fallu garder le cap avec un encadrement renouvelé à plus de 80 % !

Ce turn-over a renforcé notre nécessité de travailler la communication et la promotion de notre marque employeur. L'association s'est efforcée de créer des occasions de multiplier le travail inter-établissements. Par ailleurs, des rencontres réunissant les cadres de l'association sont organisées plusieurs fois par an par la direction générale. Des colloques sur 2 à 3 jours ont été organisés afin d'établir des liens durables entre les cadres de l'association. Ces derniers ont ensuite pour mission de rependre les projets et les valeurs associatives au sein de leur établissement respectif.

Cependant, compte tenu des nouvelles contraintes liées à l'évolution de la vie personnelle et de la faiblesse relative des salaires de notre secteur d'activité, la réflexion sur de nouvelles organisations de travail devra se poursuivre. Les actions de formation ainsi que les possibilités de parcours internes au sein de notre organisation devront continuer, voire s'amplifier, afin qu'elles deviennent des éléments d'attractivité tout en développant notre marque employeur.

Pour la nouvelle période, les départs prévus à la retraite étant moins nombreux, en poursuivant nos efforts en formation et sur nos organisations de travail, nous pouvons espérer moins de turn-over, sous réserve que la question salariale trouve à se régler au travers des engagements des pouvoirs publics et la mise en place de la nouvelle convention collective.

d.2. La formation

Notre investissement en formation, garant de la qualité de nos interventions, s'est traduit par :

- Multiplication par 4 de notre CIFA (hors valorisation de la masse salariale) sinon par plus de 10… ;
- Développement des formations qualifiantes (2 masters, 5 CAFERUIS, 1 DU) et 3 experts évaluation qualité version HAS ;
- Formation par alternance de plus de 50 personnes (contrats professionnalisation / apprentissage) sur les métiers de bases (AES, ME, ES, CESF, AS, MA…) ;
- Formations spécifiques sur la coordination de parcours, la démarche Qualité & référents Qualité, l'accompagnement des populations spécifiques (TED, dépendance, comportements à risque, etc.) ;
- Recours à notre **O**rganisme de **F**ormation (OF) pour optimiser nos coûts de formation et permettre à nos salariés d'être formateur occasionnel et transmettre à leur tour leur savoir-faire.

Si la formation est un outil essentiel pour assurer le maintien, voire la montée en compétence pour faire face à l'évolution des besoins, elle est également un marqueur de l'attractivité pour notre secteur et pour notre organisation. Elle est aussi un sujet important du dialogue social.

Nous allons maintenir nos investissements en formation et continuer de mettre l'accent sur la promotion en interne.

d.3. La marque employeur

Élément incontournable en matière d'attractivité, la marque employeur représente l'image que reflète une entreprise/association ou fondation auprès de ses collaborateurs, de ses candidats mais aussi auprès d'un public plus large tel que les prestataires, les clients ou le grand public. La marque employeur intègre une stratégie plus globale dont l'objectif est autant d'attirer les candidats que de fidéliser les collaborateurs présents (réduire le turn over) et accroitre une certaine notoriété auprès du grand public.

Installé au cœur du bassin de vie et d'emploi du Sarladais (qui est tourné vers le tourisme et la gastronomie) et intervenant sur un secteur d'activité en perte d'attractivité, le développement de notre marque employeur devient donc un axe essentiel pour notre association ou Fondation.

Les arguments à développer ne manquent pas :

- Travailler dans une structure à taille humaine ;
- Travailler au sein d'une structure engagée pour construire une société plus inclusive, dans un secteur porteur d'innovations sociales qui place l'homme au cœur de ses préoccupations ;
- Etre accompagné dans le développement de ses compétences et de son parcours professionnel (opportunités de mobilité professionnelle, formations régulières…) ;
- Bénéficier d'avantages sociaux et RH (climat social serein, dialogue permanent sur les conditions de travail, recherche du bon équilibre vie professionnelle et personnelle etc.…) et d'un management bienveillant.

d.4. Un management bienveillant

S'assurer de la réussite et du rayonnement de notre marque employeur impose d'y associer l'ensemble de l'encadrement.

En effet, la crise sanitaire de la Covid 19 ainsi que les attentes des nouvelles générations nous obligent à revisiter nos organisations et à adapter notre management en conséquence. Pour cela, nous avons la possibilité d'activer plusieurs leviers afin d'améliorer la qualité de vie et les conditions de travail (prévention et santé au travail, formation continue, contenu du poste, développement professionnel, travailler sur la question du sens et de l'éthique, etc.) et de suivre l'évolution du climat social de nos établissements et services.

Un management bienveillant ne se décrète pas et comme tout système humain, il doit être régulé pour s'assurer de son bon fonctionnement. Au-delà de la participation de l'encadrement à des groupes d'analyse de la pratique ou équivalent, la mise en place d'un baromètre social doit être continuée pour devenir un véritable outil d'une politique **Q**ualité de **V**ie au **T**ravail (QVCT). Identifier les dysfonctionnements au sein d'une structure, en jaugeant facilement le climat social et la motivation des employés afin d'appréhender les risques psychosociaux est un enjeu capital pour évaluer et faire évoluer notre politique managériale.

Penser l'accueil des nouveaux salariés.

Nos nouveaux salariés sont unanimes à déclarer que l'accueil des premiers jours est un moment important dans la représentation qu'ils se font de l'association et de leur établissement. Il est donc essentiel de soigner le processus d'accueil de nos collaborateurs pour leur donner envie de rester dans l'association. Disposant de toutes les clés en main, les nouveaux salariés seront plus rapidement opérationnels et plus engagés car ils auront compris les enjeux de leurs missions. Il est donc judicieux de réfléchir au processus d'intégration bien avant l'arrivée de nos nouvelles recrues.

d.5. Développer les compétences et la carrière

La **G**estion prévisionnelle des **E**mplois et des **P**arcours **P**rofessionnels (GEPP) est également à considérer comme un levier stratégique pour développer notre marque employeur. Depuis plusieurs années l'association investit considérablement dans ce domaine en développant la formation par l'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) et la

formation continue en multipliant par 3 ou 4, hors valorisation de la masse salariale, le plan de développement des compétences. Elle a également élaboré des parcours professionnels en favorisant l'engagement des salariés leur permettant de se projeter au sein d'un nouveau métier et/ou sur un nouveau service ou établissement. La formation et la promotion des parcours sont des axes forts de notre marque employeur qu'il nous faudra poursuivre autant que nous en aurons les moyens, mais également sur lesquelles nous devrons communiquer en interne et en externe davantage afin que nos efforts soient connus de tous.

De nouveaux leviers sont également à activer :

- Vers les centres de formation

Membre du CFA ADAPSSA (centre de formation par l'apprentissage hors les murs pour le secteur sanitaire et médico-social de la région), nos cadres ou salariés intervenants dans les centre de formations sont autant d'opportunités pour valoriser nos atouts et promouvoir notre marque auprès des étudiants professionnels en devenir. Resterait à construire un partenariat avec ces centres de formation afin de faire connaitre davantage nos actions et faciliter le recrutement des jeunes formés.

- Vers les réseaux sociaux

Difficile de faire sans les réseaux sociaux aujourd'hui sachant que les candidats les utilisent pour leur recherche d'emploi. Sous-estimer leur influence serait une erreur. Ces derniers peuvent nous aider notamment à rajeunir notre image de marque et à toucher un public plus jeune, les investir reste une nécessité pour faire vivre notre marque.

d.6. Développer le sentiment d'appartenance associatif

La difficulté pour nos salariés de se représenter l'association comme une entité globale repose essentiellement sur la constitution et le cloisonnement historique des établissements où pendant plus de 40 années chacun d'eux était assimilé à un employeur (cf. histoire de l'association). Si les salariés n'ont pas eu l'occasion de se rencontrer ou de travailler

ensemble, il y a encore quelques années c'était même impensable mais ils n'en demeurent pas moins salariés de la même association.

L'association doit donc continuer à travailler le sentiment d'appartenance de ses salariés en développant son image de marque et sa communication.

Pour continuer dans cette dynamique de rencontre entre professionnels, il semble important de développer les temps d'échanges de pratique professionnelle au travers de groupes transversaux (démarche qualité, sport, culture, santé) ou de moments plus festifs. Si les fêtes internes aux établissements sont des marqueurs de leur appartenance à l'établissement, l'institutionnalisation d'une fête annuelle associative réunissant l'ensemble des établissements (salariés, usagers, partenaires associatifs, proches…) serait de nature à faire vivre cette identité commune.

d.7. Le dialogue social

L'association s'appuie sur le dialogue social et le favorise autant que possible afin que les salariés se sentent reconnus et impliqués dans le fonctionnement de notre organisation, cela s'est notamment traduit par :

- De nombreux accords sur l'organisation du travail (télétravail, droit à la déconnexion, service de sécurité, retraite progressive, etc.) et des prises en compte des demandes des salariés sur les rythmes de travail (semaine de 4 jours pour certains, rotation des week-ends, jours de récupération, etc.), baisse du coût des repas…
- Une grande disponibilité des élus et une forte implication de l'ensemble des salariés pour faire face aux situations imprévisibles, notamment au moment de la crise sanitaire.
- Un bon fonctionnement du CSE et des relations apaisées et cordiales avec l'ensemble des IRP. Les seuls jours de grèves constatés l'ont été sur des mots d'ordre nationaux relatifs à l'absence de revalorisation salariale ou aux modifications des conditions d'âge de départs à la retraite.

Le bon déroulement du dialogue social reste une priorité et la direction générale continuera de s'efforcer à communiquer régulièrement avec les représentants du personnel.

d.8. La Commission Associative des Ressources Humaines et du Dialogue Social

La **C**ommission **A**ssociative des **R**essources **H**umaines et du **D**ialogue **S**ocial (CARHDS) est une émanation du conseil d'administration qui se réunit plusieurs fois par an pour étudier avec la direction générale l'état de l'art à ce sujet.

Garante du projet associatif, la CARHDS se tient informée de la qualité du dialogue social (compte rendu des réunions du CSE, des résultats des enquêtes sociales), des mouvements du personnel (conditions de départ, difficultés de recrutement) et des négociations nationales de la branche professionnelle. La CARHDS donne un avis sur les négociations en cours NAO, accords d'entreprise, organisation du travail, etc. Afin de s'assurer de la cohérence de l'ensemble pour un sujet aussi important, la CARHDS est le lien indispensable entre la dirigeance et la gouvernance de l'association ou de la future fondation.

E. La gestion financière

e.1 La gestion économique

L'association s'est évertuée à conserver son autonomie financière et sa capacité à financer de nouveaux projets, cela s'est traduit par :

- La poursuite du désendettement et rachat d'emprunt ;
- La constitution d'une réserve foncière ;
- L'avance SCI (achat et rénovation de bâtiments) ;
- Le financement du Préau sport ;
- Le renouvellement de nos investissements (cf. taux de vétusté) ;
- Le maintien de notre trésorerie à un haut niveau.

Ce travail de gestion nous a permis d'honorer nos engagements, de rénover nos installations et d'obtenir les autorisations de poursuivre nos investissements.

Les principaux ratios au 31/12/2024 traduisent notre bonne santé financière que confirme notre classement par la banque de France : cotation 2024 - F1- (EXCELLENTE).

Notre trésorerie, élément capital de notre solvabilité et de bonne santé financière, couvre actuellement les ¾ du cycle d'exploitation.

Sa qualité est d'autant meilleure que notre taux d'endettement de 12 % reste faible, ce qui nous garantit une relative indépendance financière et nous permet d'envisager les investissements prévus et autorisés pour la période 2025/2029 dans de bonnes conditions et sans recours à l'emprunt.

La gestion centralisée pilotée par la direction générale devra avant tout veiller à conserver notre capacité d'autofinancement et d'indépendance financière, faute de quoi l'association ou la fondation perdrait toute latitude à entreprendre…

e.2 La gestion du patrimoine : Création et rénovation de nos équipements

Au cours de la période écoulée nous avons pu :

- Finaliser les travaux du nouveau foyer de vie des Pechs ;
- Rénover des installations à l'ESAT (bâtiment cuisines & restauration, atelier blanchisserie & couture, bureau comptabilité et local infirmerie) ;
- Rénover l'accueil de jour sur le site de l'Etoile ;
- Aménager des aires de jeux et rénovation des façades du Pôle Enfance, des salles de l'IME et de rénovation de la salle snoezelen ;
- Aménager en centre-ville de nouveaux locaux et l'installation du SAVS & SAMSAH ;
- Créer sur fonds propres un équipement multi sport (Préau Sport) de 820 m^2 couverts et ouvert à l'ensemble des personnes

accompagnées pour la pratique des activités physiques, sportives ou de loisirs…

- Acquérir des terrains en vue de la construction du nouveau siège social et de l'IMPro et du SESSAD.

Pour la nouvelle période 2025-2029, au-delà des travaux prévus au CPOM[6] et qui ont déjà fait l'objet d'une présentation, il s'agira :

- De rechercher de nouveaux locaux pour l'installation de PNSEA ;
- De rénover l'actuel siège dans la perspective de l'installation du SAVS-SAMSAH ;
- De rechercher avec le concours du Pôle Habitat et si besoin de la SCI Prométhée, des solutions pour rénover l'ancien ITEP afin de développer l'offre de logements ;
- De rechercher des solutions pour l'avenir de l'ancien site du foyer de vie Embellie ;
- De réfléchir au devenir de la propriété agricole ;
- De lancer une étude prospective sur l'évolution de l'ESAT et de ses besoins à moyen long terme.

e.3 La commission des finances et de gestion du patrimoine

Emanation du Conseil d'administration, cette commission interlocutrice privilégiée de la Direction Générale (DG & DAF) étudie de près les résultats, rencontre le Commissaire aux Comptes, suit les investissements, l'évolution de la trésorerie et ses placements. Elle étudie également le devenir du patrimoine (réhabilitations, reconversion, cessions etc.) et les besoins futurs en réserve foncière ou construction à venir. Elle rend compte de son travail au conseil d'administration.

[6] Orientations stratégiques du CPOM 2025-2029 répartis autour de 4 objectifs en annexe 06 – page 67

F. La communication

L'association a conscience que le secteur médico-social n'a pas dans sa culture le souci de communiquer, n'ayant rien à vendre ni à promouvoir. L'Association Althéa n'échappe pas à ce constat. S'appuyant sur notre charte graphique et souhaitant valoriser nos actions, nous avons essayé de changer nos habitudes et d'investir davantage dans ce domaine. Nous avons harmonisé nos supports internes (papier à en-tête, signature numérique).

Nous avons développé la communication sur de nouveaux supports : site internet, feuille d'informations à destination des salariés, des usagers et des adhérents, page Facebook, page LinkedIn, Instagram, lien avec la presse locale. Nous avons également élaboré des flyers présentant l'ensemble des établissements et services, une pochette de présentation, des stylos, un document actualisé reprenant l'historique de l'association et ses valeurs et des kakémonos que nous présentons lors de réunions externes avec nos partenaires.

En outre, nous avons investi dans une signalétique harmonisée sur l'ensemble de nos bâtiments afin d'être visible et présent sur le territoire. Notre logo associatif est ainsi affiché sur chaque entête. Nous pensons également à floquer l'ensemble de nos véhicules à l'effigie de l'association, sans distinction de service.

Finalement, nous sommes présents lors des cérémonies ou des évènements locaux. Nous saisissons chaque occasion pour tisser des partenariats afin de rendre visible notre action et nos établissements (fête de l'image, projection publique d'un film documentaire réalisé dans nos établissements, stand durant le passage de la flamme olympique ou à la fête annuelle des associations…). Nos membres du Conseil d'administration jouent un rôle important de représentativité et n'hésitent pas à prendre la parole afin de présenter notre association.

Pour cela, nous nous sommes principalement appuyés sur la chargée de missions, afin d'entretenir ces réseaux et cette communication tant interne qu'externe. Il est à noter que durant les 3 dernières années, les chargés de missions consécutifs ont été retenus sur d'autres missions : premièrement avec la gestion du projet DUI AIRMES, et deuxièmement avec le renfort de

direction à l'ESAT suite à l'absence de la directrice. Ainsi, nous n'avons pu bénéficier de toute l'attention et de tous les moyens que nous aurions aimé consacrer au développement de la communication… La période 2025-2030 s'annonce propice au développement des missions de communication grâce au retour de la chargée de mission à la direction générale.

G. Responsabilité sociétale des entreprises et transition énergétique, enjeux environnementaux

La **responsabilité sociétale des entreprises** (RSE) est devenue une composante essentielle de notre organisation soucieuse de son impact sociétal et environnemental. Pour nos établissements, la **démarche RSE** revêt une importance particulière car elle permet de concilier la mission d'accompagnement des personnes vulnérables avec une **gestion responsable** et durable.

g.1 Bilan thermique de nos installations existantes et renforcement de l'isolation

Un bilan complet de nos installations de chauffage a été réalisé par une société agréée ainsi qu'une étude sur la faisabilité d'installation de panneaux solaires. De cette étude, hormis le renforcement de l'isolation et le changement des huisseries sur nos bâtiments les plus anciens, il n'est pas envisageable à l'heure actuelle ni au plan économique d'y installer des panneaux solaires. La dernière construction en date « la Résidence des Pechs » a bénéficié d'une chaufferie bois qui est alimentée en circuit court. Il restera à étudier la faisabilité de couvrir le parking de l'ESAT. À l'avenir les études sur nos constructions nouvelles intègreront systématiquement cette préoccupation.

g.2 Mobilité

Le développement de nos services ambulatoires comme de nos missions d'inclusion ne nous conduit pas à réduire nos déplacements. De plus notre territoire rural se caractérise par l'absence de solution de transport en

commun. Cependant, au cours de cette période nous avons électrifié notre flotte de véhicules et installé des bornes de recharge sur tous nos établissements. Au 31 décembre 2024, plus de 20 % de nos véhicules légers en circulation sont des véhicules électriques et le renouvellement à venir devrait accroitre rapidement ce pourcentage afin de rendre nos déplacements plus compatible avec le respect de l'environnement.

g.3 Achats responsables

Concernant l'achat de l'électricité et du gaz, nous nous sommes associés aux collectivités publiques, le **S**yndicat **D**épartemental d'**É**nergies (SDE), afin de bénéficier des conditions le plus attractives et responsables.

Au niveau de nos autres achats de fonctionnement, nous adhérons à un groupement « Adere » dont les fournisseurs s'engagent à reverser une part de leur chiffre d'affaire à la fondation Epic qui soutient diverses causes humanitaires, sociales et environnementales.

g.4 Valorisation des déchets

Si cette pratique est une préoccupation ancienne qui relève avant toute réglementation du respect de l'environnement et de la conscience de chacun d'entre nous, sa pratique systématique s'est installée progressivement sous l'effet de la réglementation au cours de la période écoulée. Nous distinguons **deux grandes catégories de déchets, les DAOM** et les **DASRI**. Les DAOM sont des déchets assimilés aux ordures ménagères, tandis que les DASRI sont les déchets d'activités de soins à risque infectieux. Ces derniers sont quasi absents car nous n'avons pas d'établissement de soins, tandis que les premiers, les DAOM, représentent la quasi-totalité de nos déchets. Ainsi, une réflexion suivie d'un plan d'action ont été mis en place pour la valorisation des déchets végétaux et pour la valorisation des déchets papier, au travers d'une convention que nous avons signée avec un chantier d'insertion. De même, dans le cadre de la loi EGALIM, nous avons conduit un travail visant à réduire le gaspillage alimentaire, proscrit les contenants et ustensiles plastique autant que possible, développé les informations de nos convives et travaillé avec nos fournisseurs pour

diversifier les sources de protéines et favoriser les approvisionnements en circuits courts et respectueux de l'environnement…

La **R**esponsabilité **S**ociétale des **E**ntreprises (RSE) est, de fait, au cœur du référentiel de la Haute Autorité de Santé et la norme ISO 26000 nous a servi de boussole : respect des droits fondamentaux / réflexion éthique des professionnels / approche inclusive des accompagnements / pouvoir d'agir de la personne. Même si nous sommes conscients du chemin qui reste à parcourir, au cours de ces dernières années nous avons pris ce chemin et inscrivons ces préoccupations au cœur de notre nouveau projet.

H. Notre engagement dans l'Économie Sociale et Solidaire (ESS)

Au-delà de la gestion des établissements et services médico-sociaux évoqués précédemment, l'association continue de créer de nouveaux services relevant de l'ESS qu'elle entend développer au cours de cette nouvelle période.

h.1 Périgord Noir Services Entreprise Adaptée

Depuis plus de 20 ans, l'association souhaitait développer l'insertion professionnelle à travers des ateliers protégés devenus entre temps des entreprises adaptées. Son souci d'inclusion l'a amenée à rechercher un support juridique distinct de l'association et des statuts associatifs afin que l'environnement de travail soit adapté en tout point à la réalité du monde du travail et de son secteur d'intervention. L'objectif est d'offrir aux salariés en situation de handicap un contrat de travail de droit commun comme le prévoient les entreprises adaptées, mais également de conditions de travail en tous points équivalents aux conditions des autres entreprises du secteur d'intervention (convention collective, contrat de travail rattaché à une société, gestion différenciée et possibilité d'intéressements aux résultats, etc.).

Pour cela, l'association avec l'aide d'un cabinet conseil a constitué une Société par Action Simplifiée dont elle détient 100 % du capital. Le choix de statuts de la SAS nous a été préconisé pour la souplesse de son organisation et de son fonctionnement dont sa gouvernance reste liée à l'association (le Président de la SAS dirigeant de l'entreprise est nommé par le conseil d'administration de l'Association). Si cette société dispose bien d'une existence distincte de son associée l'Association ALTHÉA, cette dernière, à travers sa participation, en détient le contrôle.

Comme toute entreprise adaptée, elle permet à des personnes reconnues en situation de handicap (RQTH) d'accéder à un emploi de droit commun. Plusieurs activités y sont proposées : travaux de second œuvre du bâtiment, entretien des espaces verts et entretien des locaux.

Début 2020, PNSEA comptait 8 ETP salariés ETP. En 2025, PNSEA compte aujourd'hui 12 ETP salariés dont 2.9 ETP en bâtiment, 1.1 en entretien des locaux et 7 en espaces verts. L'objectif est de continuer à développer cette entreprise au profit d'un plus grand nombre de salariés.

h.2 SCI Prométhée

L'association a été amenée à créer une **S**ociété **C**ivile **I**mmobilière (SCI) pour acquérir et gérer ses biens immobiliers futurs.

Dans le secteur social et médico-social, qui est le secteur d'intervention de l'Association ALTHÉA, les établissements ont été conduits à constituer du capital immobilier pour mener à bien leurs missions (bâtiment d'hébergement pour les foyers, lieux d'accueil pour enfants, bâtiment de restauration et ou de production pour l'ESAT), capital souvent financé à partir de fonds publics mais reposant sur des terrains privés appartenant à l'association. Si dans un premier temps cette solution a semblé adaptée aux missions des établissements, les besoins évoluant parfois plus vite que le patrimoine bâti, la gestion du devenir de ces bâtiments se pose pour éviter qu'à l'avenir nous nous retrouvions avec des friches immobilières dont plus personne ne veuille assurer le financement.

Pour éviter de se retrouver en pareille situation, l'association a cherché des solutions pour séparer la gestion du patrimoine immobilier nécessaire à la poursuite des missions des établissements, de la gestion des missions des établissements ou services avec des besoins en perpétuelles évolutions.

Au-delà de la question du devenir du patrimoine bâti, dans un contexte de fortes tensions budgétaires, la SCI Prométhée permet également d'optimiser les coûts à travers une fiscalité spécifique et distincte de l'association gestionnaire ou de la future fondation. Distincte, certainement, mais liée de par la constitution de son capital et de ce fait de sa gouvernance.

Pour réaliser la SCI Prométhée, l'Association Althéa s'est associée à la société PNSEA dont elle détient l'ensemble du capital.

h.3 Althéa Immo : Agence immobilière solidaire

La création de l'agence immobilière sociale avec la modification des statuts de l'association a pour vocation de répondre au besoin accru de logement pour les personnes accompagnées mais aussi pour les salariés de l'Association.

Althéa Immo est gérée par l'Association ALTHÉA et est agréée par la **C**hambre de **C**ommerce et d'**I**ndustrie (CCI) de la Dordogne. Elle soutient les parcours de vie dans une démarche solidaire et sécurisée pour les propriétaires et les locataires avec un accompagnement personnalisé, des conseils dans le maintien en état du bien, une mise en location facilitée et une gestion locative sécurisée. Son périmètre s'étend sur le Périgord Noir, jusqu'à 40 kms environ autour de Sarlat.

h.4 Epicerie sociale

Ce projet est né des difficultés rencontrées par nos locataires de la RHAJ du Périgord Noir à pouvoir faire leurs courses et pour répondre à leurs besoins alimentaires. L'épicerie a été ouverte en 2020 et grâce à de

nombreuses subventions elle a pu s'équiper en matériels professionnels et bénéficier d'un agencement de qualité. Elle a consolidé sa position d'acteur majeur dans la lutte contre la précarité alimentaire des jeunes du territoire. Elle s'approvisionne en circuits courts à environ 50 kms autour de son lieu de vente.

Elle a plusieurs objectifs : lutter contre la précarité alimentaire des jeunes, favoriser une alimentation équilibrée mais également sensibiliser au gaspillage alimentaire, au circuit court, permettre aux jeunes d'être des conso-acteurs et à ses bénéficiaires de trouver des produits du quotidien à moindre coût.

L'épicerie sociale est gérée par la RHAJ et prend place en ses locaux (même s'il s'agit d'un dispositif autonome à celle-ci). Elle est accessible de fait aux résidents de la RHAJ et s'est peu à peu développée auprès des jeunes du Périgord Noir et à toute personne envoyée par nos partenaires (CAF, mission locale…).

L'épicerie est adhérente à l'ANDES et à la Banque alimentaire.

h.5 Organisme de formation

L'association Althéa a créé en 2015 un organisme de formation visant à accompagner des publics en situation de handicap en difficultés d'apprentissage ou éloignés de l'emploi. Formateurs et formations s'adaptent aux différents besoins des personnes accompagnées.

Notre offre de formation s'articule autour de modules courts individualisés ou collectifs visant la montée en compétences via :

- L'acquisition ou l'amélioration de gestes professionnels ou de la vie courante ;
- Le développement de compétences relationnelles ;
- Ou encore l'élargissement des compétences de base.

Ces formations se déroulent soit dans nos établissements soit sur les sites demandeurs. Nous répondons aux différents besoins en formations et adaptons du « sur-mesure ».

Notre organisme de formation est agréé QUALIOPI depuis 2021 et permet de délivrer aux publics accompagnés des formations de qualité et d'évoluer au travers de la **R**econnaissance des **A**cquis de l'**E**xpérience (RAE) vers une reconnaissance de certaines qualifications.

h.5.1 Auto-école sociale

Pour remédier aux problèmes de mobilité en Sarladais, l'association Althéa a créé une auto-école, agréée en 2023, avec une pédagogie adaptée et centrée sur le participant, pour des personnes en situation de handicap ou présentant des difficultés d'apprentissage, en situation d'insertion, en situation de précarité, issues ou non des structures de l'association.

I. La gestion de l'Association ALTHÉA entreprise sociale d'intérêt collectif

Accepter de gérer des établissements ou une entreprise, c'est accepter un certain nombre de contraintes imposées pour lesquelles l'association doit s'assurer de compétences spécifiques.

Nous sommes appelés à concevoir nos projets avec l'objectif de contribuer, non seulement au bien-être des usagers et des professionnels qui les accompagnent, mais aussi avec celui de participer aux équilibres sociaux et sociétaux avec l'ambition d'agir pour préserver la planète et ses ressources, tout en garantissant la viabilité de nos structures (cf R.S.E.[7]).

Si l'Association, et notamment l'ensemble des adhérents, sont garants au travers de l'assemblée générale, des orientations du présent projet, c'est au Conseil d'Administration que revient la mission de veiller à sa mise en œuvre en contrôlant les délégations qu'il donne aux membres du bureau et au Directeur Général afin qu'ils organisent le bon fonctionnement de l'ensemble. C'est dans le cadre de ces missions que la gouvernance s'est attelée à :

[7] R.S.E. : Responsabilité Sociétale des Entreprises

- Constituer un dossier de transformation de l'association en fondation FRUP ;
- Faire évoluer les statuts de l'association (réduction du nombre d'adhérents et rajout de l'agence sociale immobilière) ;
- Reconnaitre le statut de cadre dirigeant au directeur général ;
- Travailler pour rétablir des liens avec l'exécutif du département en siégeant à la MDPH ;
- Entretenir des relations avec les représentants de l'Etat et de l'ARS.

Il est à noter également que les membres du bureau sont restés sensiblement les mêmes depuis quelques années.

L'organisation interne de l'association est soumise aux impératifs des autorités de tutelles et donc aux FINESS de chaque établissement. C'est ainsi que sont réalisés les documents officiels, tels que l'ERRD ou l'EPRD. Pour autant, l'association a choisi de structurer ses établissements par pôle dirigé par un directeur.

Chaque pôle regroupe plusieurs établissements. Ces derniers ont vocation à collaborer entre eux et avec leurs partenaires. Au-delà de cette vision de pôle, l'association souhaite mutualiser les moyens au niveau associatif. Les établissements tendent à consolider les partenariats et la coordination. Pour ce faire, la coopération entre les professionnels, tous salariés du même employeur, doit se poursuivre au-delà des pôles. Cela se traduit par exemple par des projets individualisés uniques entre l'ESAT, le SAVS et la résidence de l'étoile. Le but est d'éviter de multiplier les acteurs, les projets et les divergences qui diminuent l'efficacité de l'accompagnement. La fluidité des parcours passe par une bonne communication et coordination entre les différents services de l'association. Nous espérons ainsi limiter au maximum les ruptures de parcours. L'association doit évoluer vers une plateforme de services dépassant les injonctions individuelles liées au numéro FINESS.

L'Association, ou la future Fondation a bien conscience de toutes ses obligations liées à la gestion de ses activités, obligations sociales et sociétales. Pour cela, elle entend poursuivre sa structuration et adapter son

organisation afin qu'elle soit la plus pertinente, la plus efficace, voire efficiente possible au regard des missions qu'elle se donne ou accepte de recevoir des pouvoirs publics.

Conclusion

Comme toutes les associations œuvrant dans le secteur social ou médico-social, l'Association ALTHÉA est confrontée à la « métamorphose de la question sociale » et aux évolutions de ses modalités de financement qui se caractérisent par une réduction drastique des possibilités d'initiatives. Pour répondre à ces nouvelles contraintes, elle a élargi son champ d'intervention en traitant de toutes les formes de dépendance au sein de l'économie sociale et solidaire et en étendant sa zone géographique. Elle a aussi décidé de se doter d'une plus grande latitude d'action en élargissant sa collaboration avec d'autres associations, notamment, afin de disposer de capacités accrues de propositions lors d'appels à projet. Elle a également entrepris de créer des « filiales » visant essentiellement à étendre et à adapter ses moyens d'action à l'évolution du contexte sociétal.

Si certaines de ces orientations ont été mises en œuvre depuis quelques années, leurs développements devraient se poursuivre et trouver leur pleine réalisation au cours de cette nouvelle période 2025-2030. Sans tout résoudre, elles traduisent avant tout l'état d'avancement des réflexions et des moyens dont l'association a décidé de se doter pour s'adapter à l'ensemble des problématiques auxquelles elle est confrontée.

Il importe que tous les acteurs de l'Association Althéa appréhendent le contexte global dans lequel ces réponses sont apportées. D'autant que, l'adhésion de tous : parents, bénévoles, professionnels, représentants légaux, usagers, à la politique de l'association, à ses orientations et à ses objectifs crée les conditions de son efficacité. L'extension du champ d'intervention à d'autres formes de dépendance, le redéploiement des activités des établissements et la gestion d'entreprises à caractère social, constituent de nouveaux domaines qu'il nous faut continuer à investir. Ce qui ne sera pas sans nécessiter l'évolution, l'adaptation des pratiques mais aussi des structures sur lesquelles elles reposent. C'est également tout l'enjeu de la transformation de l'Association Althéa et de sa métamorphose en FONDATION reconnue d'utilité publique.

ANNEXES

Annexe N° 01. HISTORIQUE DE L'ASSOCIATION ALTHÉA 59
Annexe N° 02. LISTE DES AGRÉMENTS ET AUTORISATIONS 63
Annexe N° 03. ORGANIGRAMME GÉNÉRAL 64
Annexe N° 04. DIAGRAMME DES DÉLÉGATIONS 65
Annexe N° 05. LE CONCEPT DE « CARE » 66
Annexe N° 06. CPOM 2025-2029 67

Annexe N° 01. HISTORIQUE DE L'ASSOCIATION ALTHÉA

1968 - Ouverture d'un *Institut Médico-Educatif* (**IME**) à Marcillac-Saint-Quentin. L'institut a pour mission d'accueillir des enfants et adolescents de 6 à 20 ans atteints de déficiences intellectuelles. Une éducation et un enseignement spécialisés leur sont dispensés en prenant en compte leur handicap.

1971 - Création d'un *Institut Médico-Professionnel* (**IMPro**) à Sarlat. Cet établissement reçoit des jeunes de 16 à 25 ans atteints de déficiences mentales légères ou moyennes et leur assure un apprentissage professionnel ou préprofessionnel.

1972 - La section de Sarlat de l'ADAPEI-Dordogne devient autonome sous l'appellation **ADAPEI,** Roger Nouvel en est élu président le 25 mai 1972 tandis que Claude Brard assure le secrétariat général. Elle est renommée plus tard ADPAEI Dordogne puis ADPAEI du Périgord Noir.
En septembre, Roger Nouvel est muté sur un autre département. **Claude Brard** lui succède à la présidence.

1973 - Ouverture d'un *Centre d'Aide par le Travail* (**CAT**) à Prats-de-Carlux et rattachement à lui d'un foyer d'hébergement dans des appartements de Sarlat. Renommé plus tard *Etablissement et Service d'Aide par le Travail* (**ESAT**).

1979 - Inauguration d'un *Foyer d'Hébergement pour travailleurs handicapés* (**FH**) à Pech Lauzière situé sur la commune de Prats-de-Carlux à côté du CAT et création simultanée d'un ***Service de Suite***. Le foyer est destiné à l'hébergement des travailleurs du CAT, tandis que le Service de Suite est destiné à l'accompagnement des travailleurs qui souhaitent et peuvent continuer à habiter en ville.

1985 - Ouverture *d'un Institut de Rééducation Psychothérapeutique* (**IRP**) dans une maison du centre-ville par redéploiement de l'IME de Marcillac-Saint Quentin. L'IRP deviendra plus tard un *Institut Thérapeutique, Educatif et Pédagogique* (**ITEP**). Il prend en charge les enfants et adolescents qui présentent des difficultés psychologiques à l'origine de troubles du comportement perturbant gravement leur socialisation.

1988 - Le Foyer d'Hébergement déménage de Prats-de-Carlux et s'installe à Sarlat (Temniac) où il prend l'appellation de *Résidence de l'Etoile*. En lieu et place à Prats-de-Carlux, est créé un *Foyer Occupationnel* (**FO**), devenu Foyer de Vie, qui accueille de jour ou en internat des personnes qui sont dans l'impossibilité de continuer à travailler.

1990 – 2005
- Création d'un *Service d'Accompagnement et d'insertion (SAI)* destiné à l'accompagnement des bénéficiaires du RMI. Ce service fermera en 2005 et se redéploiera au profit du service de suite.

1994
- Ouverture d'un *Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile* (**SESSAD**).

2003
- Inauguration du nouveau siège social de l'ADPAEI du Périgord Noir.

2010
- Agrément du siège social avec une direction générale.

2011
- L'Association quitte l'UNAPEI et adhère à la Fédération des APAJH. Elle devient **APAJH du Périgord Noir** (APAJH-PN).

2012
- Affiliation de l'APAJH-PN à la Fédération des APAJH. Le service de suite prend le statut de SAVS avec la signature d'un CPOM signé avec le Département pour la période 2012/2016.

2013
- Inauguration du **Pôle Enfance** "*Roger NOUVEL*" qui regroupe sur un même site (rue Jean Leclaire à Sarlat) l'IME, l'ITEP et le SESSAD.

2014
- Après 42 ans de services, le Président quitte la tête de l'Association et un Vice-Président est élu Président.
- Adoption par l'Assemblée Générale du projet associatif 2015/2019.

2015
- Création d'un organisme de formation *APAJH-PN Formation*.

2016
- Création d'une association de sport adapté *Sarlat Sport Adapté*.

2017
- Acquisition de terrains pour réserve foncière.

2018
- Acquisition de terrains pour réserve foncière.

2019
- Création d'une *Plateforme d'insertion*.
- L'Association quitte la fédération des APAJH, sa raison sociale évolue, ses missions sont élargies à l'ensemble de l'économie sociale et solidaire (ESS), elle créée une entreprise adaptée sous statut de SAS (PNS EA) et prend le nom de Association ALTHÉA.
- Signature d'un CPOM commun ARS/CD 2020/2024

2020
- Nouveau projet associatif pour la période 2020/2024
- Ouverture de la *Résidence Habitat jeunes* à SARLAT
- Déménagement du SAVS de la Résidence de l'Etoile dans des nouveaux locaux à Sarlat.
- Déménagement du Foyer de vie l'Embellie de Prats-de-Carlux à Sarlat. Le foyer de vie est agréé comme EANM (Etablissement d'Accueil Non Médicalisé Résidence des Pechs) et prend le nom de *Résidence des Pechs*.

2021

- Vente du terrain et des bâtiments de Marcillac Saint-Quentin
- Rénovation cuisine, blanchisserie et atelier couture à l'ESAT
- Projet d'étude préalable à la transformation de l'Association en Fondation Reconnue d'Utilité Publique (RUP)
- Ouverture d'une *Unité d'Enseignement en MAternelle* (UEMA) adossée à l'IME en septembre 2021

2022

- Réception des travaux de l'ESAT (cuisine, blanchisserie)
- Validation de l'étude préau sport
- Commande d'étude pour la rénovation des 44 logements de l'Étoile
- Obtention du permis de construire du Garage de l'IMPro
- Commande de l'étude pour la construction d'un nouveau siège par comparaison au coût de sa rénovation
- Changement des directions Pôle Enfance et du Pôle Professionnel
- Etude sur le projet de transformation de l'Association en fondation RUP
- Création d'une nouvelle association d'amis de parents ou représentants d'usagers
- Fusion absorption de l'association culturelle par l'association de sport adaptée en vue de faire vivre ensemble le sport et la culture ou d'élever les pratiques sportives au niveau de la culture. Association gérée paritairement par des professionnels et des usagers.
- Ouverture d'une épicerie sociale et solidaire à la RHAJ du Périgord Noir.

2023

- Adoption en Assemblée Générale Extraordinaire de la transformation
  de l'association en Fondation reconnue d'utilité publique (RUP) et de ses futurs statuts.
- Réception des travaux des garages de l'IMPro.
- Démarrage du projet de mise en place du Document Unique de l'Usager (DUI) dans le cadre de l'ESMS Numérique lancé par l'ARS.
- Transfert du SESSAD du Pôle Enfance vers l'IMPro au 01/01/2023.
- Rénovation des bureaux du service administratif et de l'infirmerie de l'ESAT
- Aménagement de l'accueil de jour sur le site de l'Etoile
- Aménagement des pourtours des bâtiments et terrasses à la résidence des Pechs
- Création et agrément d'une auto-école sociale.

2023-2024

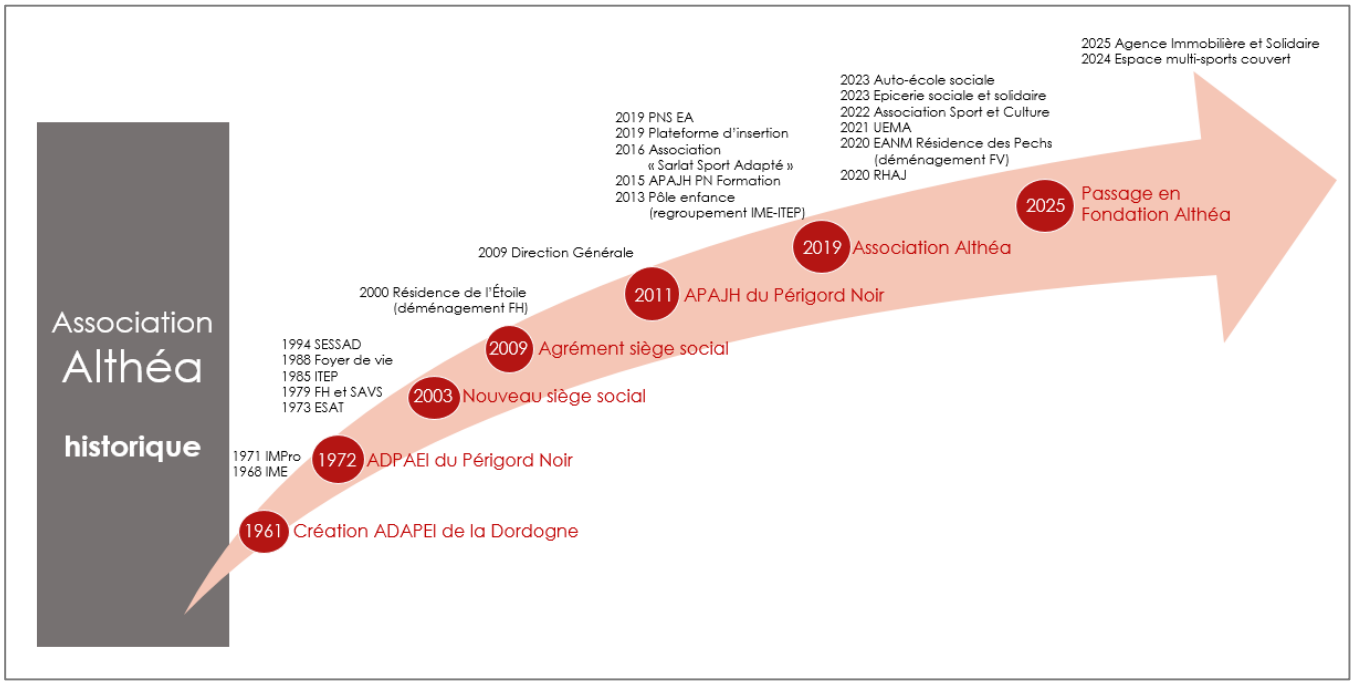
- Achat de terrains en vue de la construction de l'IMPro et du SESSAD.

2024

- Adoption en Assemblée Générale Extraordinaire des nouveaux statuts de la Fondation pour prendre en compte les demandes du ministère de l'Intérieur et le cadre juridique de l'intermédiation locative et de gestion locative sociale
- Projet de création d'une agence immobilière solidaire
- Aménagement des aires de jeux et rénovations des salles de l'IME et de la salle snoezelen.
- Inauguration de l'EANM Résidence des Pechs de Sarlat
- Création, inauguration et mise en service d'un équipement multi sport (préau sportif) situé aux Pechs à Sarlat, de 760 m² couverts et ouvert à l'ensemble des personnes accompagnées pour la pratique des activités physiques, sportives ou de loisir.
- Changement direction du Pôle Enfance.

2025

- Projet de construction du nouveau bâtiment du Siège social
- Projet d'acquisition de locaux pour Périgord Noir Services Entreprise Adaptée
- Changement de Directeur Général



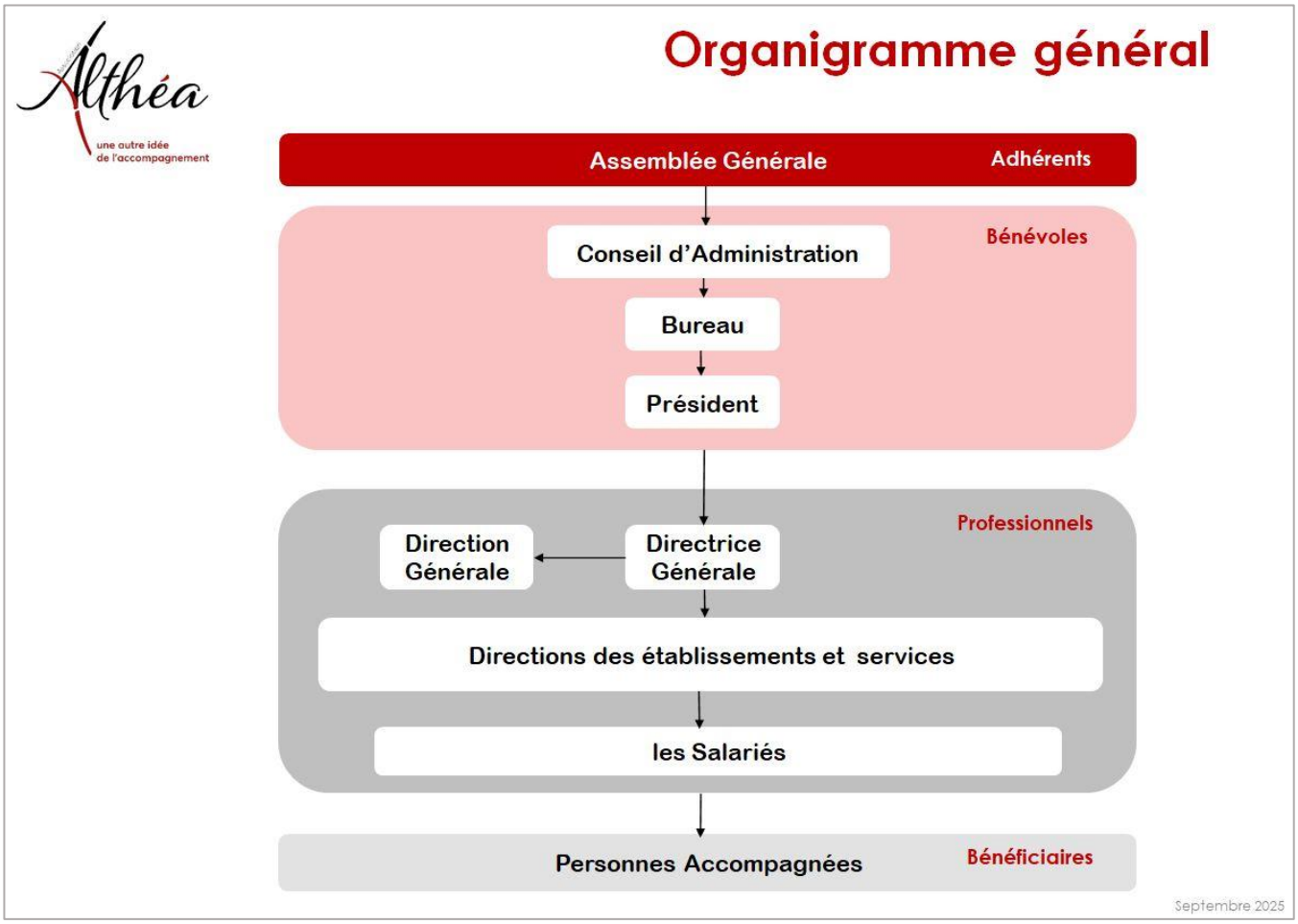
Annexe N° 02. LISTE DES AGRÉMENTS ET AUTORISATIONS

- Siège social – direction générale
- IME
- ITEP
- SESSAD
- IMPro
- ESAT les Ateliers de Lavergne
- SAVS
- SAMSAH
- Dispositif d'Emploi Accompagné
- Organisme de formation (agrément Direccte et préfecture) et auto-école sociale.
- Résidence de l'Etoile Foyer d'hébergement EANM
- Résidence des Pechs Foyer de vie EANM
- Résidence Habitat Jeunes (ex-Foyer de Jeunes Travailleurs) :
  - Activité d'intermédiation locative et la gestion locative sociale
  - Activités d'ingénierie sociale, financière et technique
  - Agence immobilière sociale
  - Epicerie sociale des jeunes
- Entreprise adaptée (agrément Direccte) – SAS PNS EA
- SCI Prométhée

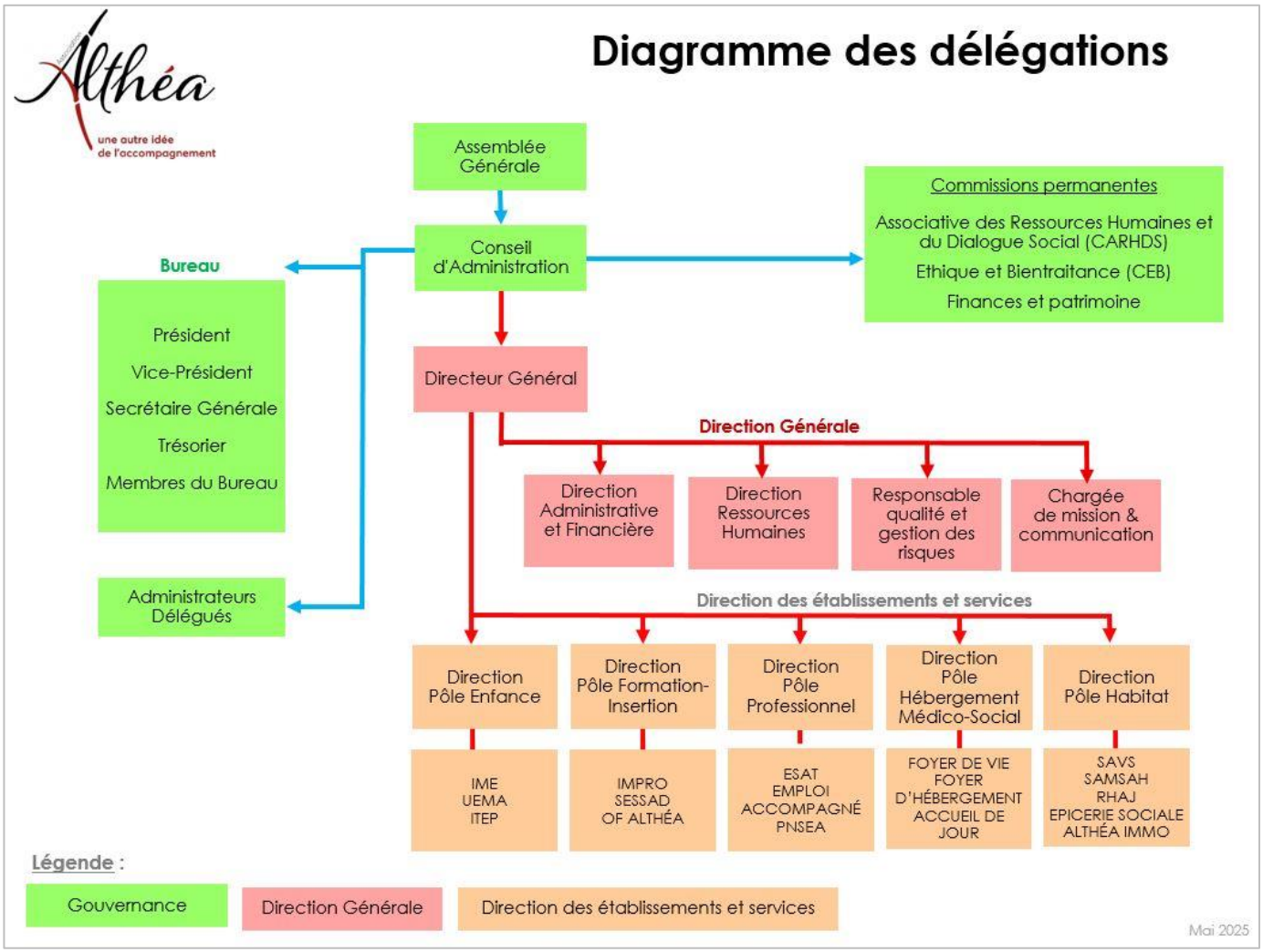
Associations d'usagers :

- Sport et culture en Sarladais
- Hestia

Annexe N° 03. ORGANIGRAMME GÉNÉRAL



Annexe N° 04. DIAGRAMME DES DÉLÉGATIONS



Annexe N° 05. LE CONCEPT DE « CARE »

Le « *care* » pose trois défis aux métiers du social et de la santé

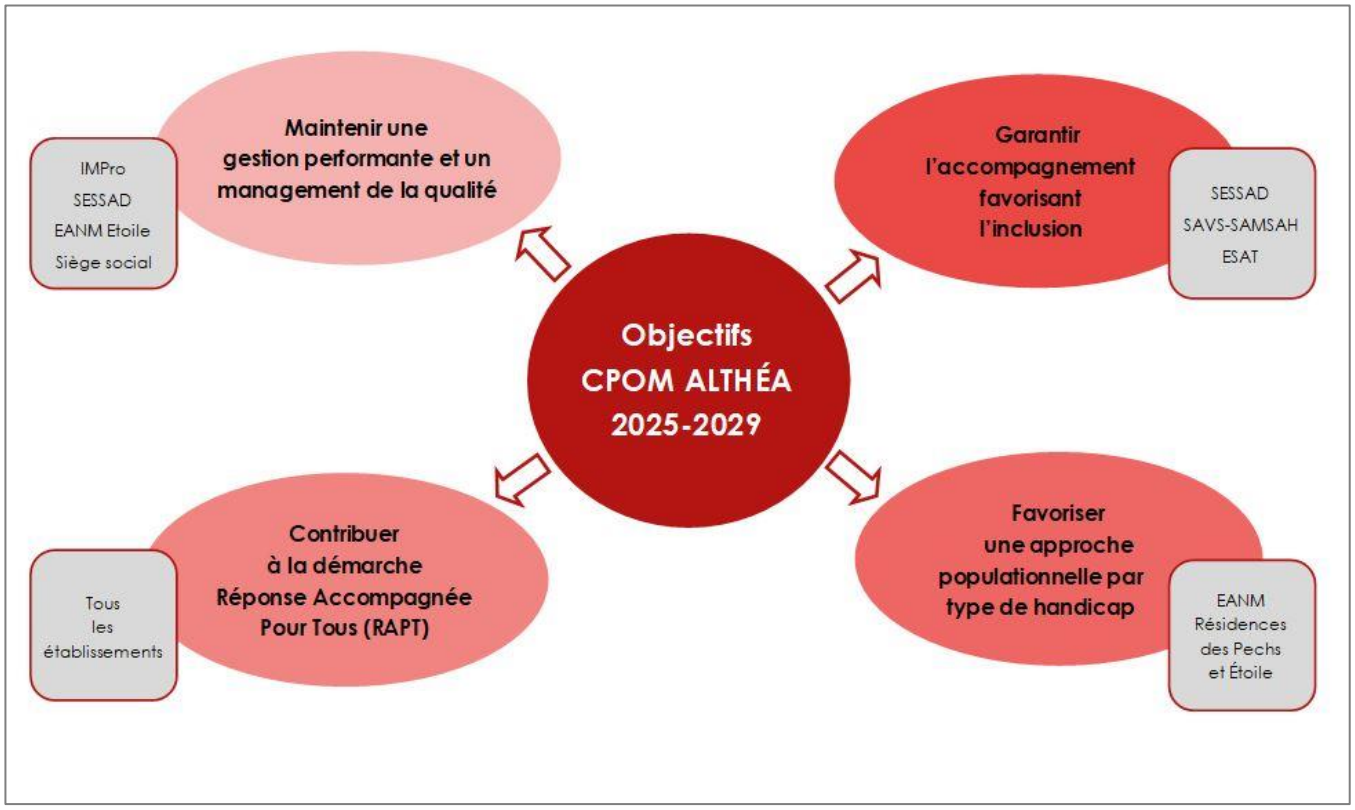
En termes de justice sociale, le « care » interroge : quelle est la place laissée à la personne vulnérable ou fragile dans une société axée sur la valorisation du mérite et de l'autonomie ? La responsabiliser l'appelle à déployer toute son énergie en vue d'un retour à l'indépendance, sa vulnérabilité n'étant plus légitime. Au contraire, le « care » invite à repenser l'organisation sociale en vue de mieux intégrer la question de la vulnérabilité et assurer une prise en charge plus adéquate des personnes placées dans cette situation. Le défi proprement politique consiste, dans ce contexte, à rappeler l'exigence de donner une place reconnue non seulement aux catégories vulnérables de la population, mais également aux professionnels qui assument cette prise en charge. À ce titre, le concept de « care » questionne les structures et les rapports de pouvoir, notamment les rapports sociaux de sexe, d'origine ethnique et de classe qui contribuent à la dévalorisation du travail de « care ».

Sur le plan économique, ce concept met en cause l'absence de reconnaissance du travail de soin non rémunéré, lequel est partie intégrante de l'activité économique alors que sa valeur n'est actuellement pas prise en compte dans les calculs du produit intérieur brut. Il s'agit ici d'un défi conceptuel qui commande de repenser des notions clés de l'économie telles que la création de richesse, la productivité et la valeur ajoutée en les désindexant des conceptions liées à la productivité industrielle. L'économie dite du « care » exige ainsi de concevoir de nouveaux outils qui permettent d'en reconnaître la spécificité et celle des services aux personnes.

Dans ce contexte de dévalorisation généralisée qui entache à des degrés divers l'ensemble des activités de service à la personne, l'appel à la reconnaissance du « care » émanant de professionnels qualifiés du domaine socio-sanitaire n'est pas anodin. Bien au-delà d'une défense corporatiste des conditions de travail des professions du social et de la santé, il invite à porter un regard critique sur la capacité (et, devrait-on ajouter, la volonté) de nos sociétés méritocratiques à intégrer les personnes vulnérables et à leur garantir l'accès à des prestations de *care* respectueuses de leur dignité.

Annexe N° 06. CPOM 2025-2029

Pour l'Association ALTHÉA, les orientations stratégiques du CPOM 2025-2029 sont réparties autour de 4 objectifs :



GLOSSAIRE

ABA :	Applied Behavorial Analysis - analyse comportementale appliquée
ADHP :	Association Départementale Handicapés & Polyhandicapés
ADPAEI :	Association Départementale des Parents et Amis d'Enfants Inadaptés
ADSEA :	Association Départementale pour la Sauvegarde de l'Enfance et de l'Adolescence
AEMO :	Action Éducative en Milieu Ouvert
AES :	Accompagnant Educatif et Social
AESH :	Accompagnant d'Élèves en Situation de Handicap
AG :	Assemblée Générale
AIFS :	Association Interprofessionnelle pour la Formation permanente dans le Sarladais
AIRMES :	Airmes est un logiciel en ligne médico-social d'aide à l'accompagnement, au suivi et à l'évaluation de l'enfant, de l'adulte et de la personne âgée handicapée
AIS :	Association Interprofessionnelle du Sarladais
AIVS :	Agence Immobilière à Vocation Sociale
AMP :	Aide Médico-Psychologique
ANAP :	Agence Nationale d'Appui à la Performance des établissements de santé et médico-sociaux
ANDES :	Réseau National Des Epiceries Solidaires
ANESM :	Agence Nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux
ANS :	Agence du Numérique en Santé
APAJH :	Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés
APF :	Association des Paralysés de France
APP :	Analyse des Pratiques Professionnelles
ARI :	Association Régionale pour l'Intégration des personnes en situation de handicap ou en difficulté
ARS :	Agence Régionale de Santé
AS :	Assistante Sociale
AS :	Aide-soignant.e

ASE :	Aide Sociale à l'Enfance
ASI :	Agent des Services Intérieurs
AT :	Arrêt de Travail
ATC :	Autorités de Tarification et de Contrôle
ATC :	Accueil Thérapeutique de Crise
CAA :	Communication Alternative et Améliorée
CA :	Conseil d'Administration
CAEI :	Cellule Analyse des Evènements Indésirables
CAF :	Caisse d'Allocations Famillliales
CAFERUIS :	Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale
CAMSP :	Centre d'Action Médico-Sociale Précoce
CARHDS :	Commission Associative des Ressources Humaines et du Dialogue Social
CASF :	Code de l'Action Sociale et des Familles
CD :	Conseil Départemental
CDAPH :	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CDCA :	Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie
CDI :	Centre de Documentation et d'Information
CEB :	Commission Ethique et Bientraitance
CESF :	Conseillère en Economie Sociale et Familiale
CFA :	Centre de Formation d'Apprentis
CHS :	Centre Hospitalier Spécialisé
CHSCT :	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CIFA :	Compte Investissement Formation Adhérent
CIAS :	Centre Intercommunal d'Action Sociale
CIM :	Classification Internationale des Maladies
CIO :	Centres d'Information et d'Orientation
CJM :	Contrat Jeune Majeur
CMP :	Centre Médico-Psychologique
CMPP :	Centre Médico-Psycho-Pédagogique

CNSA :	Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie
COPIL :	COmité de PILotage
CPF :	Compte Personnel de Formation
CPOM :	Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
CRA :	Centre de Ressources Autisme
CREX :	Comité de Retour d'EXpérience
CRIP :	Cellule de Recueil des Informations Préoccupantes
CSAPA :	Centre de Soins, d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie
CSAT :	Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail
CSE :	Comité Social et Economique
CSSCT :	Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail
CTS :	Centre de Santé
CVS :	Conseil de la Vie Sociale
DAF :	Directeur Administratif et Financier
DAME :	Dispositif d'Accompagnement Médico-Educatif
DAOM :	Gestion des déchets Assimilables aux Ordures Ménagères
DASRI :	Déchets d'Activité de Soins à Risques Infectieux
DAT :	Dispositif d'Accueil Transitoire
DIPC :	Document Individuel de Prise en Charge
DITEP :	Dispositif ITEP (DITEP) est un dispositif médico-social vers lequel la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) oriente des enfants souffrant de difficultés psychologiques dont les manifestations perturbent l'accès aux apprentissages et les relations sociales
DLPAJ :	Direction des Libertés Publiques et des Affaires Juridiques
DOP :	Dispositif d'Orientation Permanent
DRH :	Directrice des Ressources Humaines
DSNU :	Dossier Salarié Numérique Unique
DU :	Diplôme Universitaire
DUER :	Document Unique d'Evaluation des Risques
DUERP :	Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

DUI :	Dossier Usager Informatisé
EA :	Entreprise Adaptée
EA :	Emploi Accompagné
EANM :	Etablissement d'Accueil Non Médicalisé
EGALIM :	Loi EGALIM : Elle met en place des mesures visant à soutenir un revenu aux producteurs, améliorer les conditions de production et favoriser une alimentation saine. Elle dispose d'un volet environnemental car elle prévoit des nouvelles mesures de lutte contre le plastique, ainsi qu'un volet lié au bien-être animal.
EHPAD :	Établissement d'Hébergement pour les Personnes Âgées Dépendantes
EPI :	Equipements de Protection Individuelle
EPRD :	Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses
EREA :	Etablissements Régionaux d'Enseignement Adapté
ERRD :	Etat Réalisé des Recettes et des Dépenses
ESAT :	Établissement et Service d'Accompagnement par le Travail
ES :	Educateur Spécialisé
ESS :	Economie Sociale et Solidaire
ESS :	Equipe de Suivi de Scolarisation
ESMS :	Etablissement ou Service Médico-Social
ESSMS :	Etablissement ou Service Social ou Médico-Social
ETP :	Equivalent Temps Plein
FALC :	Facile A Lire et à Comprendre
FAM :	Foyer d'Accueil Médicalisé
FEI :	Fiche d'Evènement Indésirable
FFSA :	Fédération Française de Sport Adapté
FINESS :	Fichier National des Etablissements Sanitaires et Sociaux
FIPS :	Foyer d'Insertion Professionnelle et Sociale
FRUP :	Fondation Reconnue d'Utilité Publique
GAL :	Groupe d'Action Locale
GCSMS :	Groupement de Coopération Sociale ou Médico-Sociale
GEM :	Groupe d'Entraide Mutuelle
GEPP :	Gestion prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels

GOS :	Groupes Opérationnels de Synthèse
GPEC :	Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences
GTA :	Gestion des Temps et des Activités
GTB :	Gestion Technique des Bâtiments
HACCP :	HACCP signifie Hazard Analysis Critical Control Point, ce qui se traduit en français par l'analyse des dangers - points critiques pour leur maîtrise
HAS :	Haute Autorité de Santé
HJ :	Hôpital de jour
HP :	Hôpital Psychiatrique
HPST (Loi) :	Hôpital, Patients, Santé, Territoires
IDE :	Infirmier.e Diplomé.e d'Etat
IEM :	Institut d'Éducation Motrice
IFAS :	Institut de Formation d'Aides-Soignantes
IME :	Institut Médico-Educatif
IMPro :	Institut Médico-Professionnel
IP :	Information Préoccupante
IRP :	Instances Représentatives du Personnel
ITEP :	Institut Thérapeutique, Educatif et Pédagogique
MA :	Moniteur d'Atelier
MAS :	Maison d'Accueil Spécialisée
MDPH :	Maison Départementale des Personnes Handicapées
ME :	Moniteur Educateur
MECS :	Maison d'Enfants à Caractère Social
MFR :	Maisons Familiales Rurales
MJPM :	Mandataires Judiciaires à la Protection des Majeurs
MISPE :	Mise en Situation Professionnelle en Esat
MO :	Milieu Ordinaire
MSA :	Mutualité Sociale Agricole
NAO :	Négociation Annuelle Obligatoire
OMS :	Organisation Mondiale de la Santé
PAG :	Plan d'Accompagnement Global

PAI : Projet d'Accueil Individualisé

PACQ : Plan d'Action Continu de la Qualité

PCA : Plan de Continuité de l'Activité

PCO : Plateforme de Coordination et d'Orientation

PCPE : Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées

PDALHPD : Plan Départemental d'Action pour le Logement et l'Hébergement des Personnes Défavorisées

PDC : Plan de Développement des Compétences

PEA : Plateforme Emploi Accompagné

PEAD : Placement Educatif A Domicile

PECS (méthode) : Picture Exchange Communications System

PJJ : Protection Judiciaire de la Jeunesse

PMI : Protection Maternelle et Infantile

PMSMP : Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel

PNSEA : Périgord Noir Services Entreprise Adaptée

PPA : Projet Personnalisé d'Accompagnement

PPI : Plan Pluriannuel d'Investissement

PPS : Projet Personnalisé de Scolarisation

PRIAC : Programme Interdépartemental d'Accompagnement des handicaps et perte d'autonomie

PRS : Plan Régional de Santé

PSP : Pôle Socio-Professionnel

PTE : Plan de Transformation des Esat

PTI : Protection du Travailleur Isolé

PTSM : Projet Territorial de Santé Mentale

PVE : Proposition de Valeur pour les Employés

QQOQCCP : Le QQOQCCP (Quoi, Qui, Où, Quand, Comment, Combien, Pourquoi), appelé aussi méthode du questionnement est un outil d'aide à la résolution de problèmes comportant une liste quasi exhaustive d'informations sur la situation.

QVCT : Qualité de Vie et des Conditions de Travail

QVT : Qualité de Vie au Travail

RAE : Reconnaissance des Acquis de l'Expérience

RABC :	Intégrée à la norme EN NF 14065, la méthode RABC (Risk Analysis Biocontamination Control) est une méthode permettant l'analyse des risques de contamination microbiologique de tous les textiles traités en blanchisserie
RAPT :	Réponse Accompagnée Pour Tous
RBPP :	Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles
RGPD :	Règlement Général sur la Protection des Données
RH :	Ressources Humaines
RHAJ (ex-FJT) :	Résidence HAbitat Jeunes (ex Foyers de Jeunes Travailleurs)
RPS :	Risques PsychoSociaux
RQTH :	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RSE :	Responsabilité Sociétale des Entreprises
SAD :	Service A Domicile
SAFED :	Service d'Aide aux Familles En Difficulté
SAISP :	Service d'Accompagnement à l'Insertion Socio-Professionnelle
SAMSAH :	Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés
SAS :	Société par Action Simplifiée
SAVS :	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
SCS (association) :	Sport et Culture en Sarladais
SCI :	Société Civile Immobilière
SCICA :	Société Coopérative d'Intérêt Collectif Agricole
SDE :	Syndicat Départemental d'Energie
SEEPH :	Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées
SEGPA :	Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté
SERAFIN-PH : (projet)	Services et Etablissements : Réforme pour une Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées
SESSAD :	Service d'Education Spéciale et de Soins Au Domicile
SI :	Système d'Information
SIAD :	Soins Infirmiers À Domicile
SICA :	Société d'Intérêt Collectif Agricole
SIRH :	Système d'Information sur les Ressources Humaines
SPE :	Service Public de l'Emploi
SPST :	Services de Prévention et de Santé au Travail

SROMS :	Schéma Régional d'Orientation sociale et Médico-Sociale
TDAH :	Trouble du Déficit de l'Attention avec ou sans Hyperactivité
TDI :	Trouble du Développement Intellectuel
TEACCH :	Treatment and Education of Autistic and related Communication handicapped CHildren - Traitement et éducation des enfants autistes ou atteints de troubles de la communication associés
TED :	Trouble Envahissant du Développement
TIPA :	Techniques d'Intervention Physique Adaptées
TISF :	Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale
TLA :	Tableaux de Langage Assisté
TND :	Troubles du Neuro-Développement
TOP :	Trouble Oppositionnel avec Provocation
TSA :	Troubles du Spectre de l'Autisme
UDAF :	Union Départementale des Associations Familiales
UE :	Unité d'Enseignement
UEMA :	Unité d'Enseignement en MAternelle
UHA :	Unité d'Hospitalisation pour Adolescents
ULIS :	Unités Localisées pour l'Inclusion Scolaire
UNAF :	Union Nationale des Associations Familiales
UNAPEI :	Union nationale des associations de parents de personnes en situation de handicap intellectuel et de leurs amis
VIAS :	Vie Intime Affective et Sexuelle

Association Althéa
une autre idée de l'accompagnement

Direction Générale
30, rue Jean Leclaire 24200 SARLAT
contact@asso-althea.org - 05 53 30 80 80
https://www.asso-althea.com/ - https://www.facebook.com/althea.dordogne

Pôle Enfance Roger Nouvel IME UEMA ITEP
30 Bis, rue Jean Leclaire 24200 SARLAT
contact.pe@asso-althea.org - 05 53 28 62 40

IMPRO Jean Leclaire
4, rue Montaigne 24200 SARLAT
contact.impro@asso-althea.org - 05 53 31 56 66

Organisme de Formation
4, rue Montaigne 24200 SARLAT
contact.of@asso-althea.org - 05 53 31 56 66

SESSAD
4, rue Montaigne 24200 SARLAT
contact.sessad@asso-althea.org - 05 53 31 56 66

ESAT Les Ateliers de Lavergne
2 683, route des Oiers 24370 PRATS-DE-CARLUX
contact.esat@asso-althea.org - 05 53 28 63 20

Dispositif Emploi Accompagné
2 683, route des Oiers 24370 PRATS-DE-CARLUX
contact.dea@asso-althea.org - 05 53 28 63 20

EANM Résidence de l'Étoile
281, rue Guy Pierre Delluc 24200 SARLAT
contact.polehebergement@asso-althea.org - 05 53 31 17 73

EANM Résidence des Pechs – Accueil de jour
31 route des Pechs 24200 SARLAT
contact.polehebergement@asso-althea.org - 05 53 29 82 09

SAVS - SAMSAH
36 rue de Cahors 24200 SARLAT
contact.savs-samsah@asso-althea.org - 05 53 31 99 43

RESIDENCE HABITAT JEUNES DU PERIGORD NOIR – ÉPICERIE SOLIDAIRE
486 route Napoléon 24200 SARLAT
accueil.habitatjeunespn@asso-althea.org - 05 53 30 89 05 - www.facebook.com/RHAJPN
Service d'intermédiation locative

AGENCE IMMOBILIÈRE & SOLIDAIRE ALTHÉA IMMO
30, rue Jean Leclaire 24200 SARLAT
contact.immo@asso-althea.org – 06 98 22 39 08 - www.facebook.com/althea.immo

Association d'usagers

Sport et Culture en Sarladais
30, rue Jean Leclaire 24200 SARLAT
sarlatsportadapte@gmail.com - 05 53 30 80 80

Association des familles, amis et usagers d'ALTHÉA

Association HESTIA
asso.hestiasarlat@gmail.com

PÉRIGORD NOIR SERVICES – ENTREPRISE ADAPTÉE SAS
PNS Périgord Noir Services
2 683, route des Oiers 24370 PRATS-DE-CARLUX
05 53 28 63 33 - pns.contact@orange.fr