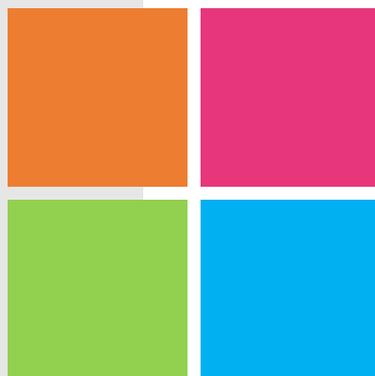


Présidence :

Janvier/Octobre : Marianne Thony

Octobre/Décembre : Marc Chabert



RAPPORT  
MORAL  
2020

Monsieur Marc CHABERT, Président :

1<sup>ère</sup> partie : Partie Statutaire :

*Mesdames, messieurs membres de l'association, chers membres du CSE,*

J'ai l'honneur de délivrer ce soir ma première présentation annuelle puisque mon élection et mon accession à la fonction de président de l'AISP datent seulement d'octobre 2020, date à laquelle nous avons échangé nos fonctions avec Marianne Thony qui a assuré la présidence pour les 3 premiers trimestres de 2020

Quelle Année 2020 ! Année perturbée à plus d'un titre (crise sanitaire et départ de Catherine Thony directrice générale et directrice de la passerelle), mais grâce à tous, l'activité s'est poursuivie et les comptes présentés par notre trésorier vous montreront que nos résultats restent suffisamment bons pour permettre d'accélérer l'évolution souhaitée de l'AISP.

Je rappellerai pour commencer l'objet de l'AISP conformément aux statuts : « elle a pour but général de favoriser l'action d'aide, d'accueil, de formation, de réadaptation et de réinsertion des personnes en situation de handicap et plus généralement tout public en difficulté de réinsertion. » Cette année encore l'ensemble des membres et du personnel de l'association ont servi cet objectif avec peut-être un peu plus d'intensité en raison du contexte sanitaire.

Plus qu'usuellement il a fallu s'adapter aux besoins sociaux des stagiaires-usagers pour leur permettre de réaliser leur parcours de réadaptation, à distance quand la situation l'a imposé ou en formule hybride. La première période de confinement a ainsi imposé une fermeture des établissements pendant laquelle ne sont restés hébergés que les stagiaires-usagers ne bénéficiant pas d'un logement stable. Il s'est agi d'une dizaine de personnes sur nos établissements de La Passerelle et de l'Englennaz. La seconde et la troisième période de confinement ont permis d'instaurer une formule dite « hybride » privilégiant les formations proches d'une session d'examen pour les groupes en présentiel et organisant la poursuite à distance des autres. Les règles sanitaires intra-muros se sont renforcées progressivement pour aller au-delà des gestes barrières devenus classiques, imposer des tests pour toute absence continue d'une semaine et des repas en formule « à emporter » pour éviter les clusters. Le contexte a permis de créer de nouveaux outils, de nouveaux liens, de nouveaux partenariats :

- La Passerelle a bénéficié d'un don d'ordinateurs portables pour une dizaine de stagiaires de l'association Emmaüs Connect
- L'Englennaz a prêté quelques vélos pour les stagiaires restés confinés hébergés sur site
- La Formation à distance a mis en place de nouveaux outils : 3CX, ZOOM, TEAMS, EDMODO, BLACKBIRD

Les professionnels des établissements ont su adapter leur savoir-faire habituel pour se mettre au service des stagiaires-usagers et réalisé des cours à distance, des plateformes de communication pédagogique, des entretiens individuels téléphoniques ou en visio...etc.

Ces accordéons de confinement et d'adaptation ont conduit à un allongement des formations en cours pour que les stagiaires-usagers puissent réaliser des immersions en entreprises et pour qu'ils puissent accéder aux plateaux techniques. Ces prolongations de formation ont été rendues possibles par la Région Auvergne Rhône Alpes qui assume la charge financière des indemnités mensuelles des stagiaires. Mais toutes nos demandes de prolongation n'ont pas été acceptées, bien que nous ayons insisté fortement, c'est pourquoi certains groupes en formation ont démarré leur formation très rapidement en distanciel sur plusieurs semaines, conservant une angoisse de manquer de temps de pratique professionnelle.

Les suivis réguliers tant en période de confinement qu'en période de reprise ont été réalisés en collaboration étroite avec l'ARS et n'ont pas été l'objet de remarques de sa part.

Je salue ici l'engagement de tous dans cette période qui marquera nos établissements. Elle a été aussi l'occasion de tester en grandeur réelle de nouvelles modalités de travail. Nous savons aujourd'hui que le télétravail peut être possible dans certains cas, et que nous sommes en capacité d'être réactifs face à des situations qui surprennent et qui bouleversent.

L'activité qui vous sera détaillée au cours de la deuxième partie de la réunion s'est ainsi finalisée au 31 décembre de l'année 2020 :

\*347 stagiaires-usagers ont été suivis en parcours de réadaptation au cours de l'année

\*201 stagiaires-usagers nouveaux sont entrés en parcours de réadaptation en 2020

\*Mais il reste 310 candidatures en attente

Ces chiffres correspondent à une baisse de l'ordre de 27 % qui correspond à un allongement des durées de formation mais non à une baisse d'activité.

D'ailleurs ,73,5 équivalents temps plein ont travaillé en 2020 contre 72 en 2019.

Autre constat qui vous sera présenté : l'augmentation et la part importante de stagiaires ayant un handicap psychique, ce qui implique un renforcement de l'accompagnement tout au long du parcours mais aussi dans l'activité qui suit le séjour à l'AISP (présence de 80 % à la passerelle et 30% à l'englennaz)

L'AISP a vécu une année 2020 de changements qui ont aussi touché sa sphère interne. Ainsi la directrice de La Passerelle et directrice générale, Mme Thony a quitté ses fonctions laissant la place depuis la reprise d'août 2020 à Mme Daclin Modaine.

La demande de rupture conventionnelle de notre directrice générale et directrice de la passerelle Catherine THONY a été l'occasion de réfléchir à l'organisation souhaitable pour mieux assurer le développement de l'association souhaité en terme d'activité et d'accompagnement pour les stagiaires et pour renforcer nos liens avec nos partenaires, associations entreprises et collectivités. La solution retenue par le conseil a été de recruter une directrice générale à temps plein (fonction

séparée de la direction de la passerelle) et qui assurerait de façon provisoire et pour une durée limitée la direction de la passerelle.

Le recrutement a été réalisé sur cette base et les candidats ont été reçu par une commission. Les candidatures ont été analysées et comparées avec l'appui de fiches d'analyse et de notation multicritères remplies par chaque membre de la commission pour limiter la subjectivité.

De plus moi-même, j'ai repris la charge de la présidence en octobre à la suite de Marianne Thony, restée vice-présidente. Et deux nouvelles administratrices nous ont rejoint à la même période, Line Danjou et Monique Poillot. Cette année fut donc marquée une évolution de la gouvernance dans la continuité. Nous venons également de terminer un travail de mise à jour de notre fichier de membres et nous comptons 27 membres actifs dont liste a dû vous être insérée dans le dossier que vous avez reçu.

A l'automne les différentes commissions ont peu à peu repris leurs réunions interrompues à la fin du premier trimestre, sous l'égide de leurs présidents respectifs : Marianne Thony pour la Communication, Jean-Pierre Place pour les Travaux, moi-même pour le Développement. Claude Martin et Line Danjou se sont impliquées très fortement au sein du comité sanitaire réunissant les médecins et directeurs d'établissements, la directrice générale et elles-mêmes. Ces commissions sont les moteurs de l'association qui insufflent idées et réflexions stratégiques au conseil d'administration. Elles se réunissent en moyenne tous les deux à 3 mois.

Nous avons également expérimenté en 2020, devenu institutionnalisé en 2021, le Conseil Ethique, une instance mixte réunissant les salariés, des administrateurs, des stagiaires-usagers et au besoin des partenaires pour permettre de questionner des pratiques, des besoins, des idées, des problématiques et collectivement faire émerger des pistes.

Suivant de très peu l'arrivée de notre directrice générale, le nouveau décret d'octobre 2020 relatif aux CRP est venu élargir les missions des CRP.

Ce décret nous a confortés dans les orientations des axes de développement que nous avons définies. Et surtout cela a renforcé l'association dans l'idée qu'il fallait aller vite pour définir et engager notre futur.

Les axes de développement définis par l'AISP

- 1 Renforcer l'accompagnement des usagers pendant leurs formations au sein des CRP
- 2 Favoriser l'accompagnement et le suivi en entreprise, en développant les partenariats avec les entreprises et autres acteurs économiques
- 3 Elaborer et mettre en place des partenariats pour favoriser les parcours de vie et d'accès à l'emploi des personnes porteuses de handicaps et des publics en difficulté
- 4 Diversifier et développer les sources de financement (publiques et privées)
- 5 Développer des prestations de conseil valorisant nos compétences de formation et d'accompagnement

Suite à ce décret, nos administrateurs et en particulier les membres du Bureau se sont immergés dans l'association, se rencontrant en moyenne toutes les deux semaines d'octobre à janvier avec le souci d'être une gouvernance opérationnelle, fluide et efficace. Il s'agissait aussi de prendre acte d'un texte de loi qui modifie en profondeur les objectifs et modalités de fonctionnement des CRP et CPO devenus par là-même des ESRP et ESPO. C'est au travers de nos divers lieux de débats et réflexion que les leitmotivs de notre évolution se sont peu à peu imposés : INDIVIDUALISATION, MODULARISATION, PARCOURS D'INSERTION...ETC

Enfin au cours de cette année 2020 nous avons eu des réunions avec la nouvelle inspectrice de l'ARS en charge de notre suivi. Et tout début 2021 c'est le directeur de la MDPH qui prenait ses nouvelles fonctions. Le paysage institutionnel s'est donc lui aussi largement transformé demandant à tous les interlocuteurs de se connaître pour entamer une relation institutionnelle de confiance. Je peux vous assurer que nous y avons contribué avec engagement et sérieux sur le 1<sup>er</sup> semestre 2021 en poursuivant les contacts établis en 2020 notamment avec l'ADTP et Les PEP74.

Une convention cadre a été signée avec PEP 74 à l'été 2020, convention qui a servi de base à une concrétisation en 2021.

Le changement, et nous venons de le voir il a été présent sur tous les fronts pour l'AISP et ses établissements, le changement donc est toujours synonyme de déstabilisation et souvent de résistance, d'angoisse. Il est aussi source de dynamiques d'essor, de créativité, d'opportunités. Parce que la confiance est un élément essentiel pour que chaque acteur accepte progressivement puis participe pleinement au changement, j'ai souhaité que des rencontres régulières aient lieu avec le CSE. Cela a pris corps dès la première semaine de l'année 2021 et cela se poursuit. Au cours de ces réunions régulières présidées par la directrice générale, nos relations de travail sont bonnes et reflètent l'écoute et la prise en compte des parties réciproquement.

Parallèlement j'ai proposé, que se tienne au moins une fois par an, une réunion de membres du CA et de l'ensemble des membres du CSE pour aborder librement des discussions sur l'avenir et les évolutions.

Je voudrais aussi citer la réflexion en cours sur les locaux de la Passerelle conduite par la commission travaux pour préparer un choix en 2021

En effet les hébergements dans les locaux les plus anciens de la passerelle ne sont pas aux normes handicap et les toilettes et certaines douches sont en commun à l'étage. Différentes options ont été examinées. Finalement il a été choisi d'approfondir la solution qui consiste à déplacer les 30 chambres de la passerelle pour permettre le développement des activités de la passerelle. Deux solutions ont été étudiées : soit regrouper les 30 hébergements de la passerelle et les 72 de Jacques de Guigné sur une nouvelle construction à construire à côté des locaux de la passerelle , soit de transférer les 30 logements de la passerelle à J de Guigné en surélevant le bâtiment d'un étage.

C'est la 2<sup>ème</sup> option (la moins onéreuse et qui n'obère pas le développement futur d'activité sur les terrains de la passerelle) qui après chiffrage a été retenue en 2021 pour proposer à l'ARS, notre financeur et à la ville d'ANNECY.

Il a aussi été décidé en 2020 de vendre la Villa qui était devenue impropre à l'accueil de nos stagiaires, un compromis a été signé en 2020 et la vente en 2021.

2021 sera une année tremplin, une année à enjeux. J'aborderai les évolutions et les prévisions dans une 2<sup>ème</sup> partie dans le cadre de la réunion publique de cette assemblée générale.

Merci à tous membres et salariés de l'association pour votre implication dans une période de changement délicate mais pleine d'espoir pour l'accueil des stagiaires.

### 2<sup>nde</sup> partie : Partie non statutaire :

*Mesdames, messieurs les élus, les partenaires, les stagiaires-usagers, les salariés, les membres et administrateurs,*

Je suis très heureux d'ouvrir cette 2<sup>ème</sup> partie qui est une première pour l'AISP : une Assemblée Générale ouverte et je constate que quand nous ouvrons nos portes vous êtes nombreux à répondre présents à nos côtés, merci !

Je vais aborder la 2<sup>ème</sup> partie de mon rapport moral, partie relative aux évolutions et perspectives. 2021 je le disais sur la première partie de cette assemblée générale, est et sera encore une année tremplin.

Comme tous les acteurs de la vie économique et sociale il faut que l'AISP s'adapte en permanence au contexte sanitaire et progresse en ce sens dans sa capacité de formation à distance, d'accompagnement de la précarité et des profils complexes. Cela demande des efforts, parfois aussi de la formation pour monter en compétences. Cela demande des organisations agiles et fluides.

Toutefois dans les établissements de l'AISP les conséquences du Décret du 2 octobre 2020 ont également résonné très fort, créant de l'envie, de l'enthousiasme, de la crainte, et parfois de l'opposition. Ce Décret nous enjoint d'évoluer à la lumière de l'objectif premier de l'insertion en emploi et dans la société et non plus de la qualification diplômante, qui en devient un moyen et non plus l'objectif. Il s'agit d'une transformation de taille.

L'évolution vers plus de Handicap Psychique dans nos établissements renforce le besoin d'accompagnement tout au long du parcours

Pour réussir l'insertion il nous faut organiser la modularité des prestations pour une bonne adaptation individuelle à chaque stagiaire de l'AISP.

C'est pourquoi l'objectif cible de l'évolution de l'AISP et l'organisation d'une plateforme de services comme vous l'expliquera notre directrice générale, avec :

- Un module d'accueil pour faire connaître les prestations avant une orientation vers l'AISP.

Ce module est destiné aux personnes éloignée de l'emploi pour une réadaptation à la vie sociale préalable à la formation.

- Un module de PréOrientation pour les jeunes et les moins jeunes.

- Des modules de formation qualifiante pour un emploi en renforçant l'alternance en entreprise.

Et enfin,

- Un accompagnement pour trouver un emploi et un accompagnement en emploi en entreprise

Le renfort des liens avec les entreprises de notre région est un objectif primordial.

Dans cet esprit nous organisons le 19 octobre prochain une conférence-débat sur « La marque Employeur Inclusive » avec une conférence show de Julien LECLERC vice-président du Centre des jeunes dirigeants, ainsi que des tables rondes (entreprise/stagiaire en emploi ) et une intervention de Damien SEGUIN Skipper, ayant un handicap, arrivé 7ème du Vendée Globe.

Mais une meilleure insertion dans la société des personnes nous conduit aussi à multiplier les collaborations entre associations pour échanger les prestations complémentaires.

Dès 2021 des changements ont été décidés et appliqués sur les établissements au 1<sup>er</sup> semestre pour permettre de mettre en œuvre ces nouvelles obligations progressivement, mais sans perdre de temps.

- Les établissements ont modifié leurs plannings de formation, proposant 30 heures de formation et non plus 35 pour permettre aux équipes pédagogiques de disposer de temps sans face à face pédagogique pour créer et préparer les supports formatifs comme sommatifs ainsi que pour se réunir plus aisément. Cela donne lieu à un accompagnement en situation de cours par les formateurs, plus pointu, plus efficace. Bien-sûr les stagiaires-usagers ayant connu l'ancien et le nouveau système organisationnel ont pour certains vécu ce changement avec difficultés craignant la perte quantitative d'heures de formation accompagnées. Les sessions d'examens récentes ou en cours ont rassuré les stagiaires comme les équipes sur ce point.
- La Passerelle et bientôt L'Englennaz ont créé des ateliers dits « transverses » pour établir des ponts entre stagiaires de différentes formations, favorisant le lien social et dans l'objectif de permettre tout à la fois une dynamique de montée en compétences différente et une aération vis-à-vis de la partie programmatique. (Exemples : musique, mosaïque, anglais, yoga, sophrologie, remue-méninges ...)
- La formation dite Tertiaire de La Passerelle est devenue « Métiers de l'Administratif » pour devenir plus polyvalente et plus proche de la réalité professionnelle
- Le DAMSPEO, dispositif de dynamisation professionnelle créé à L'Englennaz a été étendu sur La Passerelle avec la création de 5 places annéciennes.
- Chaque mois, des Journées de Découverte et d'Appui à la Décision mensuelles se sont mises en place dès février pour accueillir tous les candidats, en présentiel et/ou distanciel, potentiels de prestations de nos ESRP/ESPO.

- Des groupes de travail réunissant le personnel des établissements ont été instaurés dès février et ont collaboré pour ensemble réfléchir sur l'organisation et la création des prestations et services des ESRP et ESPO de l'AISP.

Le 2<sup>nd</sup> semestre verra également naître une expérimentation de réentrainement Métiers de Bouche sur La Passerelle.

Le Plan d'Action proposé par la directrice générale et validé par le Conseil d'Administration permet de renouveler, transformer, l'ensemble des prestations et services des ESRP et ESPO La Passerelle et L'Englennaz d'ici à la fin du CPOM en cours avec l'ARS. Des discussions sont en cours pour préparer le futur CPOM 2023/2027 et engager une consolidation des activités.

Cette grande évolution est supportée par un accompagnement à la conduite du changement mis en œuvre par un cabinet extérieur, le cabinet Abaq.

Le Conseil, le Bureau et moi-même veillons très régulièrement à la mise en œuvre des évolutions dans le respect des stagiaires-usagers, des personnels et des valeurs de l'AISP.

Je voudrais terminer ici en remerciant les salariés de l'AISP pour leur participation et pour l'organisation et à l'animation de cette Assemblée Générale.

Je passe la parole à notre directrice générale Céline DACLIN MODAINE qui va vous présenter avec son équipe le bilan des activités 2020 puis les perspectives et projets de l'AISP.

**Annexe :**

- Organigramme au 30/06/2021