



# RAPPORT D'ACTIVITÉ *ASSOCIATIF*



8 RUE DES DOCKS, 58000 NEVERS  
03 86 71 98 50  
CONTACT@LEFILDARIANE-NIEVRE.FR  
WWW.LEFILDARIANE-58.FR

## Table des matières

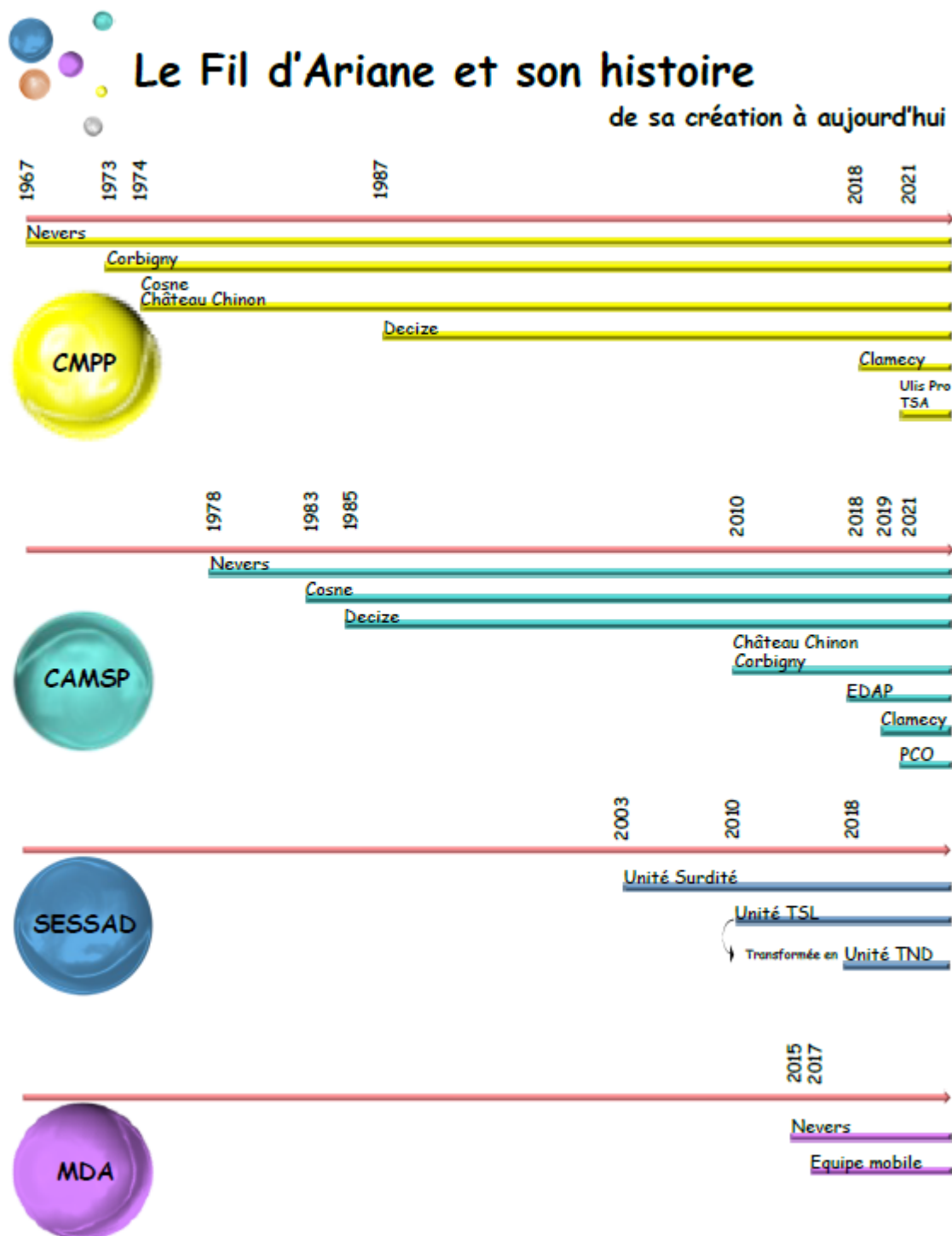
<b>RAPPORT GÉNÉRAL DE L'ACTIVITÉ DE L'ASSOCIATION</b> .....	<b>1</b>
<b>I. LE FIL D'ARIANE D'HIER A AUJOURD'HUI</b> .....	<b>1</b>
A. HISTORIQUE .....	1
<b>II. LES RESSOURCES HUMAINES</b> .....	<b>3</b>
A. MOUVEMENT DU PERSONNEL EN 2025.....	3
B. RECRUTEMENT DU PERSONNEL EN 2025.....	4
C. REPARTITION DU PERSONNEL EN POSTE AU 31/12/2025 .....	5
D. REPARTITION GLOBALE DES POSTES BUDGETAIRES DEDIES AUX STRUCTURES .....	6
E. FORMATION EN 2025 .....	7
<b>III. L'ASSOCIATION EN 2025</b> .....	<b>9</b>
A. REPRESENTATIVITE : UNE MIXITE AU SERVICE DU PROJET .....	9
B. GOUVERNANCE ET STRUCTURATION DU BENEVOLAT .....	9
C. MOBILISATION DES BENEVOLES POUR L'ANNEE 2025.....	11
D. COMMUNICATION ASSOCIATIVE ET TRANSMISSION NUMERIQUE .....	12
E. ENQUETE AUPRES DES ADHERENTS .....	13
F. PERSPECTIVES ASSOCIATIVES POUR 2026.....	14

# RAPPORT GÉNÉRAL DE L'ACTIVITÉ DE L'ASSOCIATION

## I. LE FIL D'ARIANE D'HIER A AUJOURD'HUI

### a. Historique

L'association le Fil d'Ariane, régie par la loi du 1er juillet 1901, a été créée en mai 1967, sous le nom de « Centre Médico-Psycho-Pédagogique du département de la Nièvre ». Elle se donnait pour but de créer et gérer un centre médico-psychopédagogique de cure ambulatoire et de regrouper les parents d'enfants en difficultés scolaires relevant d'un traitement médico-psychologique ainsi que, d'une façon générale, tous ceux qui s'intéressent à la rééducation, et à la réinsertion sociale de tels enfants.



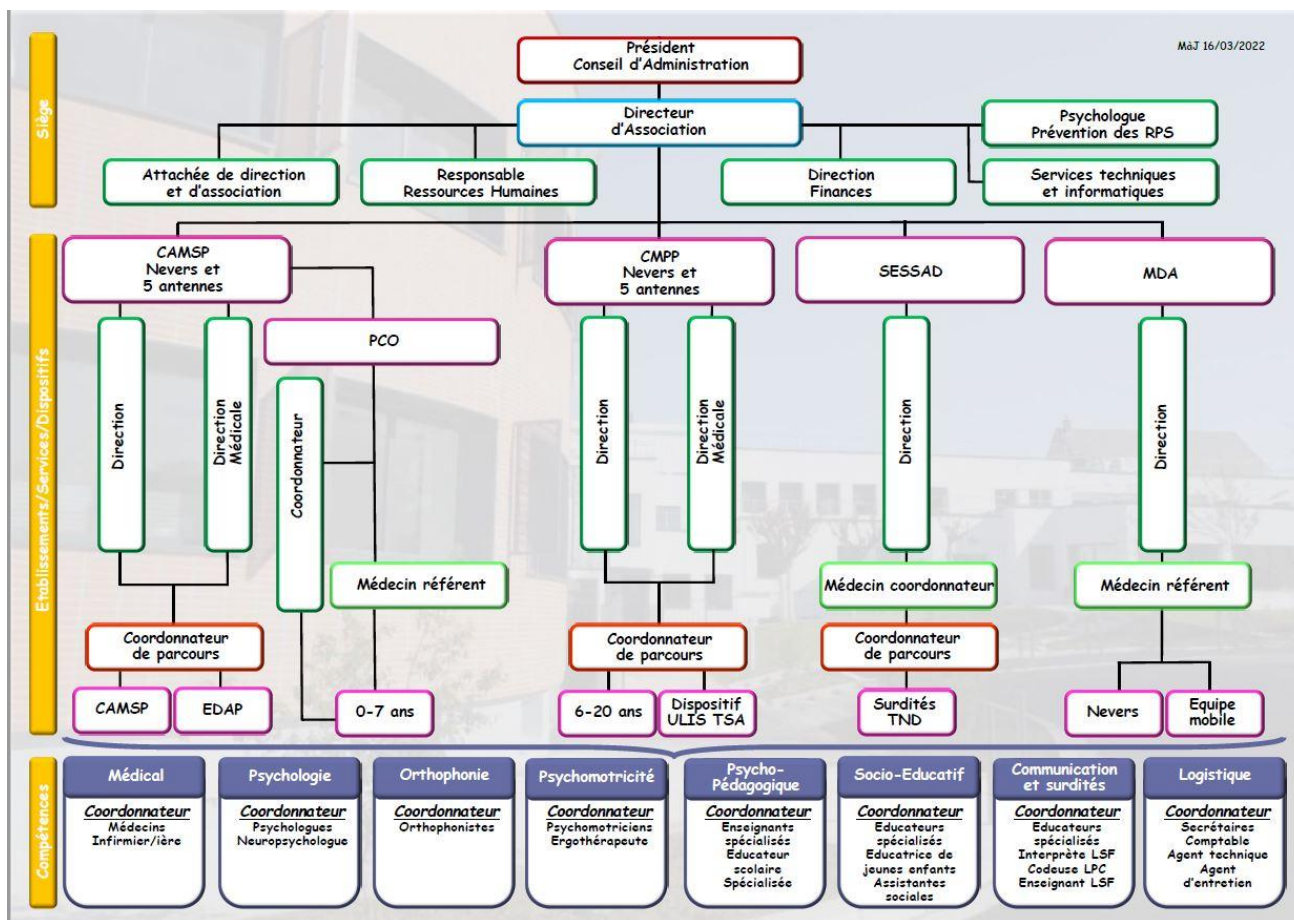
En 1993 l'Association devient « Le Fil d'Ariane » pour affirmer symboliquement sa mission qui consiste à aider les enfants et les adolescents en souffrance à trouver une issue à leurs difficultés grâce à des traitements appropriés. Au-delà de l'accueil des enfants en difficulté scolaire ou présentant des troubles du langage parlé et écrit, l'Association est appelée à prendre en charge des enfants et adolescents qui éprouvent des difficultés d'ordre relationnel, d'adaptation familiale ou sociale.

L'Association a son siège social situé 8 rue des Docks à Nevers et gère actuellement 4 établissements et 3 services :

- Un CMPP (Centre Médico-Psycho-Pédagogique) : Nevers + 5 antennes départementales
- Un CAMSP (Centre d'Action Médico-Sociale Précoce) : Nevers + 5 antennes départementales
- Un SESSAD (Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile) : Nevers
- Une MDA (Maison des Adolescents) : Nevers et équipe mobile sur le département
- Une PCO (Plateforme de Coordination et d'Orientation)
- Un EDAP (Equipe Diagnostic Autisme de Proximité)
- Un ULIS PRO (Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire)

Le Fil d'Ariane intervient dans tout le département de la Nièvre dans le but de favoriser le développement personnel et l'épanouissement des personnes qu'elle prend en charge, grâce à un plateau technique de professionnels qualifiés et diplômés dotés de formations complémentaires et d'une expertise avérée.

### Organigramme Association le Fil d'Ariane



## II. Les Ressources Humaines

### a. Mouvement du personnel en 2025

<i>Départs</i>		<i>Arrivées</i>	
Assistant social	1	Assistant social	1
Educateur/trice spécialisé/e	1	Directrice d'établissement	1
Psychologue	2	Educateur/trice spécialisé/e	6
Psychomotricienne	2	Médecin	1
Directeur Etablissement	1	Directeur Général d'Association	1
		Psychomotricien/cienne	1

L'année 2025 a été marquée par une **activité de recrutement soutenue**, avec 10 arrivées pour 6 départs, dégageant un solde net positif de **+4 collaborateurs**. Dans un secteur médico-social confronté à des tensions structurelles sur les ressources humaines qualifiées, ce bilan traduit un effort de consolidation des équipes.

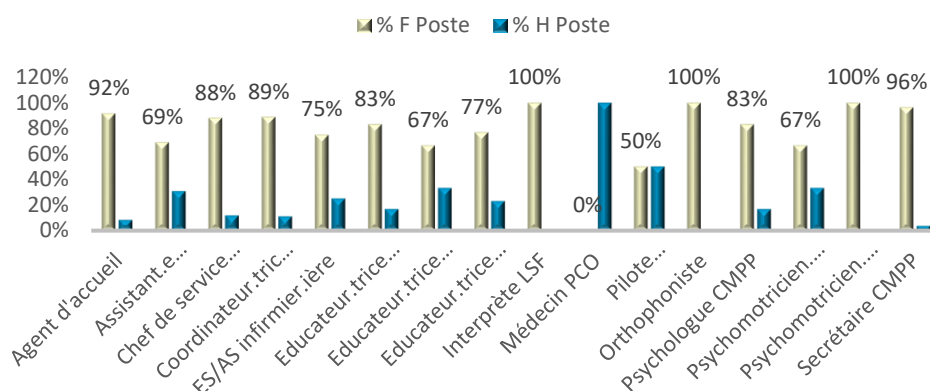
**Les départs** (6 au total) s'expliquent cette année par des motifs majoritairement **personnels et non conjoncturels**, ce qui constitue un signal plutôt rassurant sur l'attractivité de la structure. Les 2 psychomotriciennes ont fait valoir leurs droits à la **retraite**, concluant ainsi leur parcours professionnel au sein de l'établissement – des départs anticipés et naturels qui n'interrogent pas les conditions d'exercice. Une psychologue a quant à elle quitté la structure pour un **rapprochement familial**, motif indépendant de toute insatisfaction professionnelle.

**Les arrivées** (11 au total) reflètent une stratégie de renforcement pluridisciplinaire. Le recrutement d'un **Directeur Général de l'Association** et d'une **directrice d'établissement** constitue un événement structurant de l'exercice, apportant un renouvellement de la gouvernance de proximité et de pilotage. L'ouverture des 3 PAS confiés à l'association a permis de renforcer son pôle éducatif avec **6 nouveaux éducateurs spécialisés**, dont 4 dédiés spécifiquement à ce nouveau dispositif. Viennent compléter ces arrivées 1 assistant social, 1 médecin et 1 psychomotricienne, consolidant ainsi la dimension clinique et sociale de l'accompagnement proposé aux personnes accueillies.

Au 31 décembre 2025, l'effectif de la structure s'établit à **90 salariés**. Le taux de rotation de l'exercice s'élève à **6,7 %** (calculé sur les seuls départs), soit un niveau **modéré et inférieur à la moyenne du secteur médico-social**, généralement estimée entre 10 et 15 %. La nature des départs 2025 – majoritairement liés à la retraite et à des choix de vie personnels – conforte ce constat favorable et ne traduit pas de difficulté de fidélisation particulière. L'enjeu de l'exercice à venir sera davantage de **consolider l'intégration des nombreux nouveaux collaborateurs**, en particulier sur le pôle éducatif, afin de garantir la continuité et la qualité des accompagnements.

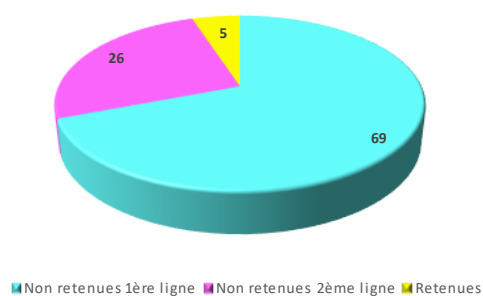
## b. Recrutement du personnel en 2025

Candidatures des postes mis en recrutement

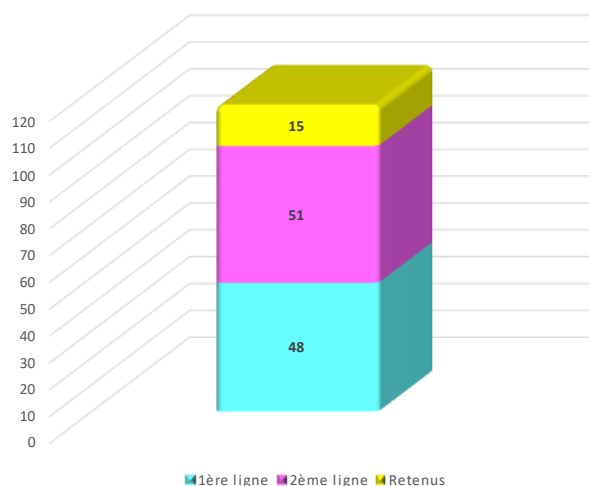


La répartition genrée des candidatures, bien que conforme aux tendances du secteur, interroge sur la **capacité à attirer des profils masculins** sur certains métiers. Dans un contexte de tension sur les recrutements, diversifier le vivier de candidats pourrait représenter un **levier à explorer**, notamment via des actions de communication ciblées ou des partenariats avec des établissements de formation.

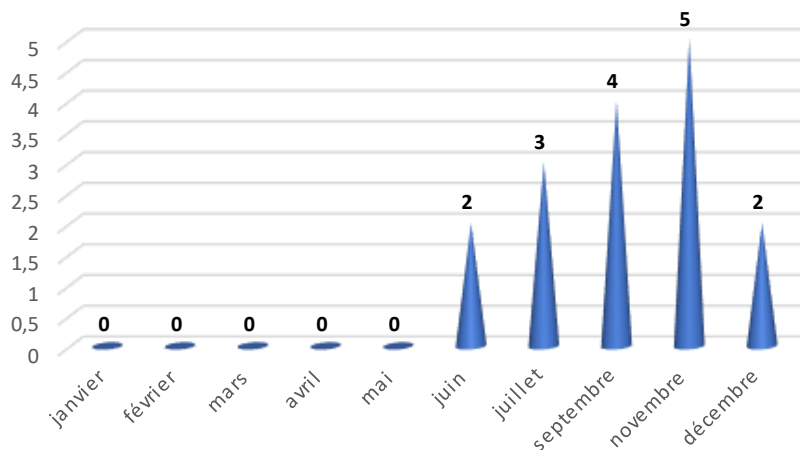
Répartition du traitement des candidatures en pourcentage



Temps consacré au recrutement en heures



Répartition des candidatures sur l'année



Sur l'ensemble des candidatures reçues, seulement 5 % ont été retenues, tandis que 69 % ont été écartées dès la première sélection et 26 % à l'issue d'un second examen. Ce taux de sélection très

bas illustre le volume considérable de candidatures à traiter pour aboutir à un recrutement effectif, pesant directement sur la charge de travail de la personne en charge du recrutement au sein du service RH.

Le temps total consacré au recrutement s'élève à 114 heures, réparties comme suit :

48 h pour le traitement des candidatures de 1ère ligne

51 h pour l'analyse approfondie en 2ème ligne

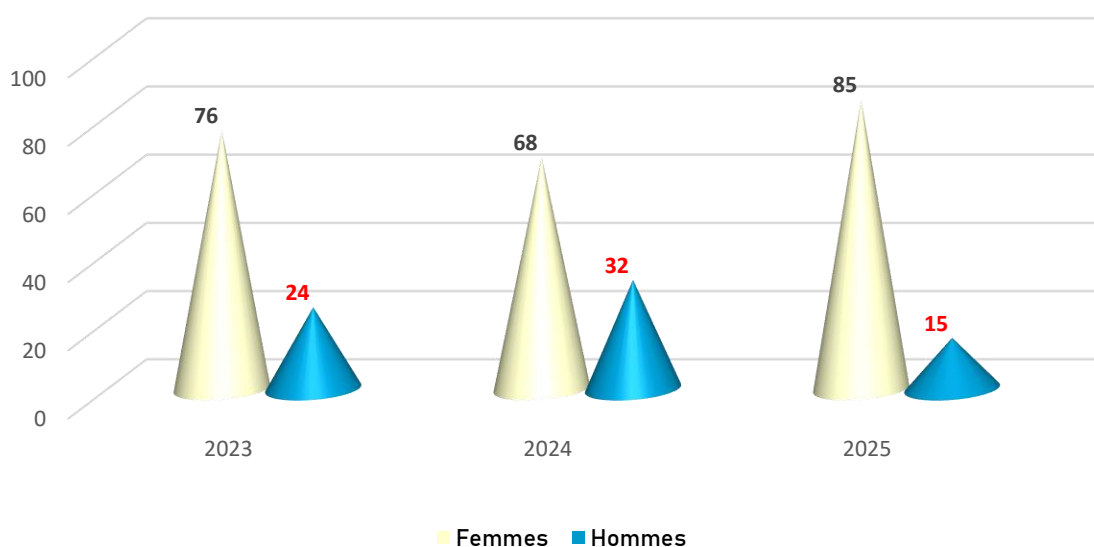
15 h pour les candidats finalement retenus

Cela représente l'équivalent de près de 3 semaines de travail à temps plein dédiées au recrutement, sans compter les tâches RH et administratives courantes. Le temps le plus lourd est paradoxalement concentré sur les candidatures non retenues, ce qui souligne l'inefficience inhérente à tout processus de recrutement et justifie une réflexion sur des outils de présélection.

La répartition des candidatures sur l'année révèle une concentration forte sur le second semestre, avec un pic en novembre (5 recrutements), suivi de septembre (4) et juillet (3). Le premier semestre est quant à lui totalement vide, avec aucune candidature de janvier à mai. Cette saisonnalité génère des pics de charge prévisibles mais intenses pour la personne RH concernée, qui doit absorber l'essentiel de l'activité recrutement en parallèle de ses autres missions sur une période condensée de 6 mois.

La combinaison d'un faible taux de sélection, d'un volume horaire élevé et d'une concentration saisonnière constitue un facteur à analyser sur les tâches dédiées au poste, et la nécessité de réévaluer la charge de travail (mutualisation des ressources dédiées au recrutement).

Evolution des candidatures par genre



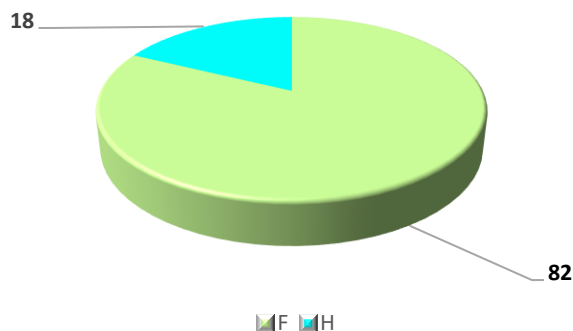
Le ratio Femmes/Hommes, déjà défavorable aux candidatures masculines en 2023 (76/24), se dégrade encore davantage en 2025 (85/15). La part des hommes dans le total des candidatures passe ainsi de 24 % en 2023 à 15 % en 2025, confirmant et amplifiant la tendance à la **féménisation du vivier de recrutement** observée dans le graphique précédent.

Cette évolution mérite une attention particulière dans la politique RH. La raréfaction des candidatures masculines, combinée à la tension générale sur certains métiers du secteur, pourrait **réduire les marges de manœuvre** lors des prochains recrutements et rendre plus difficile l'atteinte d'objectifs de mixité au sein des équipes.

### c. Répartition du personnel en poste au 31/12/2025

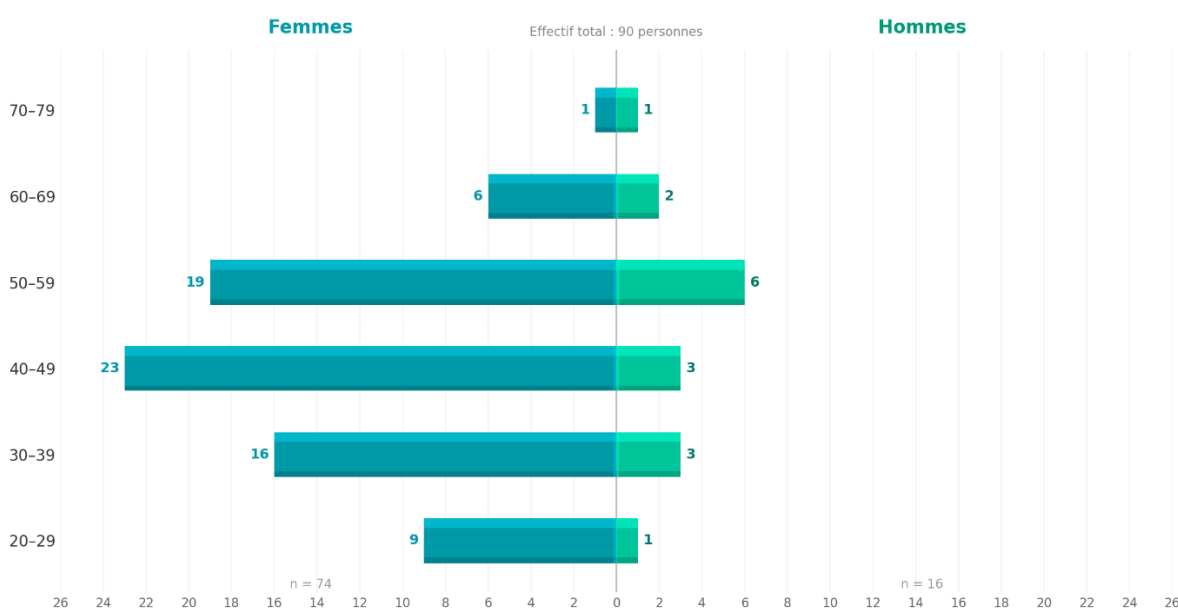
Les données extraites du logiciel AlfaGrh présentées ici tiennent compte des 3 personnels Education Nationale mis à disposition.

Répartition par genre en pourcentage



L'association n'échappe pas à la féminisation des métiers de l'ESS. En effet, 82 % des salariés sont des femmes.

Pyramide des âges 2025



L'effectif total de la structure s'élève à 90 personnes, composé de 74 femmes (82 %) et 16 hommes (18 %), traduisant une forte féminisation des métiers représentés.

La pyramide présente un profil en toupie, avec une concentration marquée des effectifs dans les tranches d'âge 30-49 ans, qui regroupent à elles seules près de 62 % du personnel. Ce profil témoigne d'une équipe majoritairement en milieu de carrière, porteuse d'une expérience professionnelle solide.

La tranche 40-49 ans constitue le cœur de l'effectif avec 26 salariés, suivie de la tranche 30-39 ans (19 salariés) et 50-59 ans (25 salariés). Cette répartition révèle une pyramide relativement équilibrée, sans rupture générationnelle immédiate, mais elle appelle à anticiper les départs à la retraite des salariés de la tranche 50-59 ans dans un horizon de 5 à 15 ans.

La faible représentation des moins de 30 ans (10 salariés, soit 11 % de l'effectif) mérite attention : elle peut indiquer un renouvellement limité des jeunes professionnels et invite à réfléchir à une politique de recrutement et de fidélisation des jeunes talents pour assurer la continuité des compétences.

Enfin, la présence de salariés dans la tranche 70-79 ans (2 personnes) illustre le recours à des profils seniors en cumul emploi-retraite.

**d. Répartition globale des postes budgétaires dédiés aux structures**

Au 31 /12	2015	2024	2025

<b>Effectifs</b>	<b>79</b>	<b>83</b>	<b>90</b>
<b>Total des ETP</b>	<b>70.04</b>	<b>74.15</b>	<b>78.1</b>
<b>Δ Effectif // 2015</b>		<b>+ 4.8 %</b>	<b>+ 14 %</b>

Au 31 décembre 2025, l'effectif atteint 90 collaborateurs, contre 83 en 2024 et 79 en 2015, soit une progression de +14 % par rapport à 2015 et de +8,4 % par rapport à 2024. Le total des équivalents temps plein (ETP) suit la même tendance, passant de 70,04 en 2015 à 78,1 en 2025, reflétant une croissance maîtrisée et continue des ressources humaines sur la période.

Cette évolution témoigne d'un renforcement progressif des équipes, avec une accélération notable entre 2024 et 2025, et confirme la dynamique de développement de la structure sur les dix dernières années.

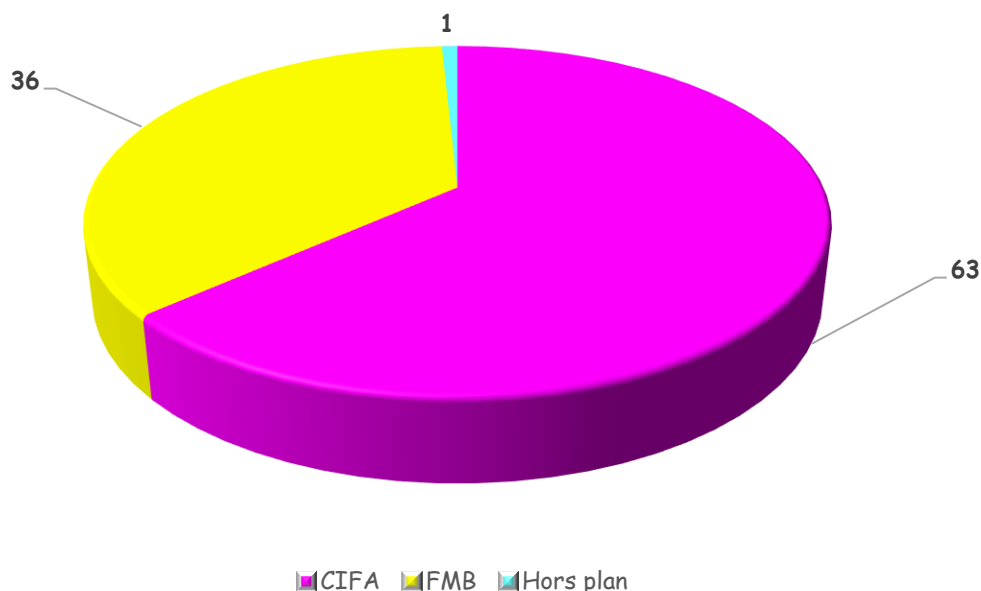
La croissance des effectifs de +14 % entre 2015 et 2025 implique mécaniquement une augmentation significative de la charge de travail pour le service des ressources humaines. Chaque nouveau collaborateur génère en effet des obligations administratives récurrentes : gestion des contrats, formation, obligations légales de déclaration, etc...

Par ailleurs, l'écart croissant entre le nombre de collaborateurs (90) et le volume d'ETP (78,1) suggère une proportion non négligeable de temps partiels, ce qui tend à complexifier davantage la gestion administrative, la planification RH et la gestion financière.

La progression de +8,4 % en une seule année (2024-2025) représente un pic d'activité notable. Côté RH, cela se traduit par une intensification des activités de recrutement, d'intégration et de mise à jour des processus internes.

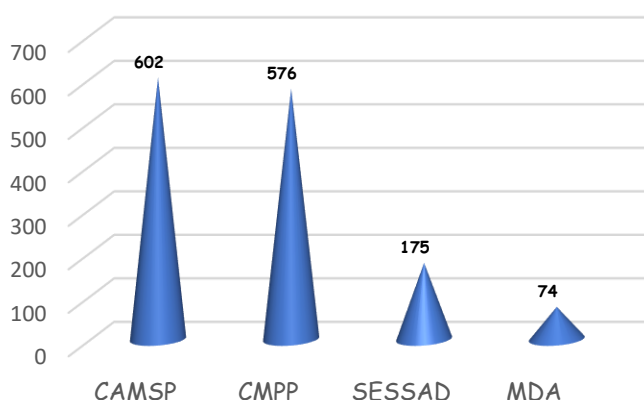
#### e. Formation en 2025

Répartition du financement de la formation en pourcentage

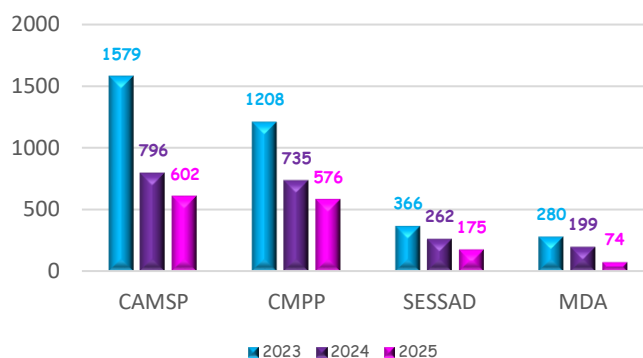


#### Heures de formation

Répartition des heures de formation par structure



Evolution des heures de formation par structure



Le financement de la formation repose majoritairement sur le CIFA, qui représente 63 % des ressources mobilisées, suivi du FMB à hauteur de 36 %. La part « Hors plan » demeure marginale avec seulement 1 %, ce qui témoigne d'une gestion budgétaire maîtrisée et d'un recours quasi exclusif aux dispositifs de financement institutionnels.

En 2025, le CAMSP et le CMPP concentrent l'essentiel des heures de formation avec respectivement 602 h et 576 h, loin devant le SESSAD (175 h) et la MDA (74 h). Cette répartition reflète le poids relatif de ces structures en termes d'effectifs.

Toutefois, l'analyse de l'évolution sur trois ans révèle une tendance à la baisse généralisée des heures de formation sur l'ensemble des structures :

CAMSP : 1 579 h en 2023 → 796 h en 2024 → 602 h en 2025 (- 62 %)

CMPP : 1 208 h en 2023 → 735 h en 2024 → 576 h en 2025 (- 52 %)

SESSAD : 366 h en 2023 → 262 h en 2024 → 175 h en 2025 (- 52 %)

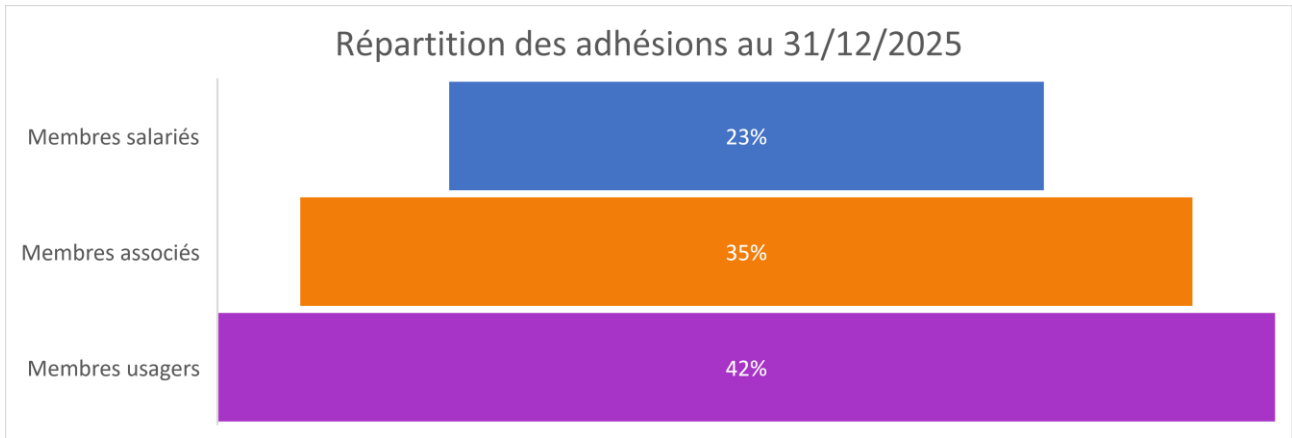
MDA : 280 h en 2023 → 199 h en 2024 → 74 h en 2025 (- 74 %)

La baisse observée s'explique par le caractère exceptionnel des Crédits Non Reconductibles (CNR) mobilisés en 2023 pour la formation des équipes dédiées au diagnostic TSA. En 2024, le recul du volume global de formation traduit un glissement vers des parcours individualisés, plus nombreux mais moins visibles dans les indicateurs collectifs.

### III. L'ASSOCIATION EN 2025

#### a. Représentativité : Une mixité au service du projet

La force du Fil d'Ariane repose sur la diversité et la complémentarité de ses membres. Pour le mandat 2025-2026, la répartition des adhérents reflète un équilibre entre l'expertise professionnelle, l'engagement citoyen et la place centrale des familles :



**Collège des Usagers (42%)** : Majoritaire, il souligne notre volonté de co-construire les parcours de soin avec les familles.

**Collège des Associés (35%)** : Il regroupe les bénévoles extérieurs et partenaires, garants de l'ancrage territorial de l'association.

**Collège des Salariés (23%)** : Ce chiffre témoigne de l'implication des professionnels qui font vivre le projet associatif au-delà de leur cadre contractuel.

#### b. Gouvernance et structuration du bénévolat

Le Conseil d'Administration, renouvelé pour la période 2025-2026, assure le pilotage stratégique et l'évaluation continue du Projet Associatif 2022-2025.

L'année 2025 a été marquée par une étape clé dans la professionnalisation de notre vie associative : la mise en œuvre de la Charte du Bénévolat et d'un Livret d'accueil dédié. Ces outils garantissent une intégration structurée des nouveaux membres tout en réaffirmant nos valeurs fondamentales : discrétion, solidarité et professionnalisme.



L'année 2025 a également été marquée par un renforcement des compétences au service de la vie associative. L'association a ainsi financé pour l'attachée de direction une formation universitaire DU AGDA. Cette formation contribue à la structuration et au développement du Fil d'Ariane en renforçant les compétences liées à la mobilisation et à la coordination de l'engagement bénévole aux côtés des équipes salariées, ainsi qu'à la conduite de démarches participatives favorisant la co-construction d'un projet associatif partagé. Elle permet également de consolider les pratiques de gouvernance en impliquant davantage les parties prenantes dans l'analyse et la planification des orientations stratégiques, tout en développant une communication et des modalités d'évaluation favorisant la transparence et le rayonnement de l'association.

Au 31 décembre 2025, la composition du bureau et du Conseil d'Administration du Fil d'Ariane étaient les suivantes :

## BUREAU LE FIL D'ARIANE

Président : Yves MARCHAND

1<sup>er</sup> vice-président : Eric GIEN  
2<sup>e</sup> vice-présidente : Lisa KRITECH

Trésorier : Lionel BARRAL  
Trésorière-adjointe : Sandra PARDAL

Secrétaire : Liana PERROT  
Secrétaire-adjointe : Catherine ROBIN

Membres du bureau :  
Jennifer MAUDRY  
Geisa REYNAUD

[www.lefildariane-58.fr](http://www.lefildariane-58.fr)

## CONSEIL D'ADMINISTRATION Mandat 2025-2026

**Membres associés**

**Membres associés titulaires**

- BARRAL Lionel
- CHEVRET Claude
- GIEN Eric
- KRITECH Lisa
- MARCHAND Yves
- PARDAL Sandra
- PERROT Liana
- ROBIN Catherine
- ROUSSEAU Jérôme

**Membres associés suppléants**

- CHANEL Arnaud
- CLAY Roger
- PICOT Catherine

**Membres usagers**

**Membres usagers titulaires**

- CASTILLO Sophie
- MAUDRY Jennifer
- REYNAUD Geisa

**Représentants du CSE**

**Représentant titulaire**

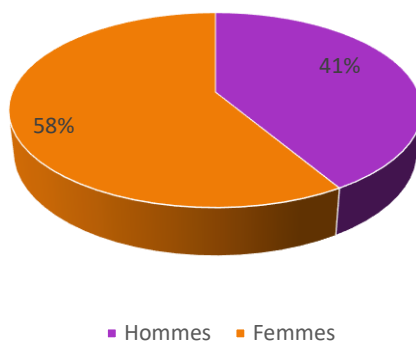
- Gaëlle DAVIERE

**Représentant suppléant**

- Laetitia DA SILVA

Association le Fil d'Ariane  
8 rue des Docks, 58000 NEVERS  
[contact@lefildariane-nievre.fr](mailto:contact@lefildariane-nievre.fr)  
0386719850

Répartition du Conseil d'Administration selon le genre



### c. Mobilisation des bénévoles pour l'année 2025

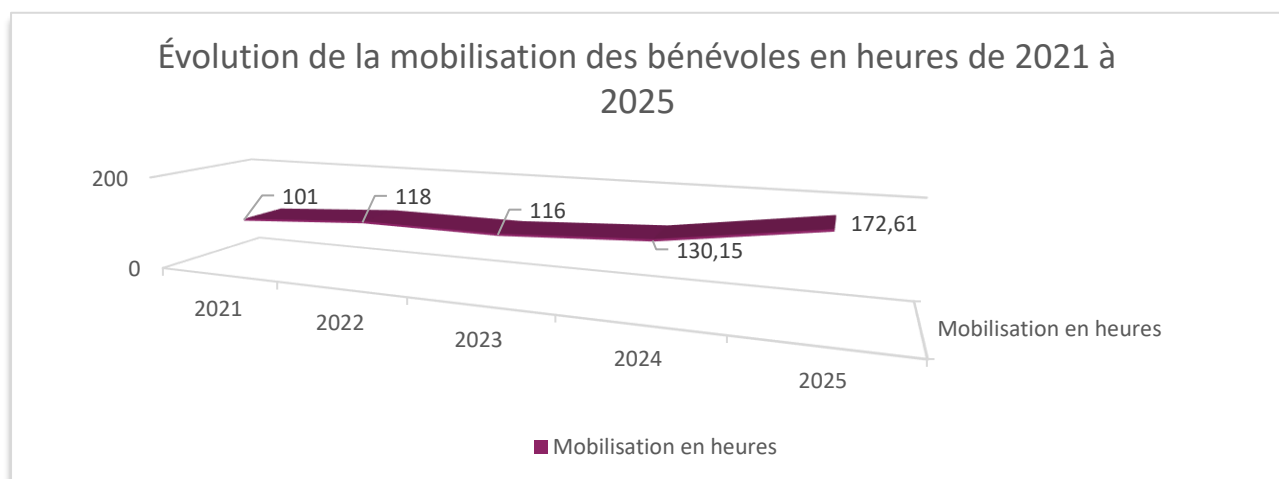
Conformément aux évolutions réglementaires et aux préconisations des commissaires aux comptes, l'association recense désormais les contributions volontaires en nature pour refléter la réalité de l'engagement bénévole au sein du Fil d'Ariane.

En 2025, l'engagement des administrateurs et bénévoles a représenté un total de 172,61 heures de mobilisation.

OBJET	Mois	Nombre de bénévole(s) mobilisé(s)	Durée de mobilisation individuelle (heure en centième)	Durée de mobilisation totale (heure en centième)	Total mois
Suivi administratif	Janvier	1	2,25	2,25	2,25
Conseil d'Administration	Février	9	1,75	15,75	19,25
Suivi administratif		2	1,75	3,5	
COFIL	Mars	3	0,5	1,5	25,9
Bureau		10	2	20	
Suivi administratif		2	2,2	4,4	
Conseil d'Administration	Avril	9	1,5	13,5	15
COFIL		2	0,75	1,5	
Suivi administratif	Mai	1	2,8	2,8	38,8
Evènement		9	4	36	
Conseil d'Administration	Juin	7	0,33	2,31	31,6
Assemblée Générale		13	1,33	17,29	
Evènement		4	3	12	
Suivi administratif	Septembre	2	2	4	4
Suivi administratif	Octobre	2	2	4	4
Suivi administratif	Novembre	2	3,2	6,4	6,4
Suivi administratif	Décembre	2	3,5	7	25,41
Conseil d'Administration		9	1,75	15,75	
Conseil d'Administration		7	0,38	2,66	
TOTAL en heures					172,61

L'exercice 2025 témoigne d'une vitalité associative retrouvée. Après plusieurs années de stabilité autour de 115 heures annuelles, le volume global de mobilisation a connu une croissance nette pour atteindre 172,61 heures sur l'année.

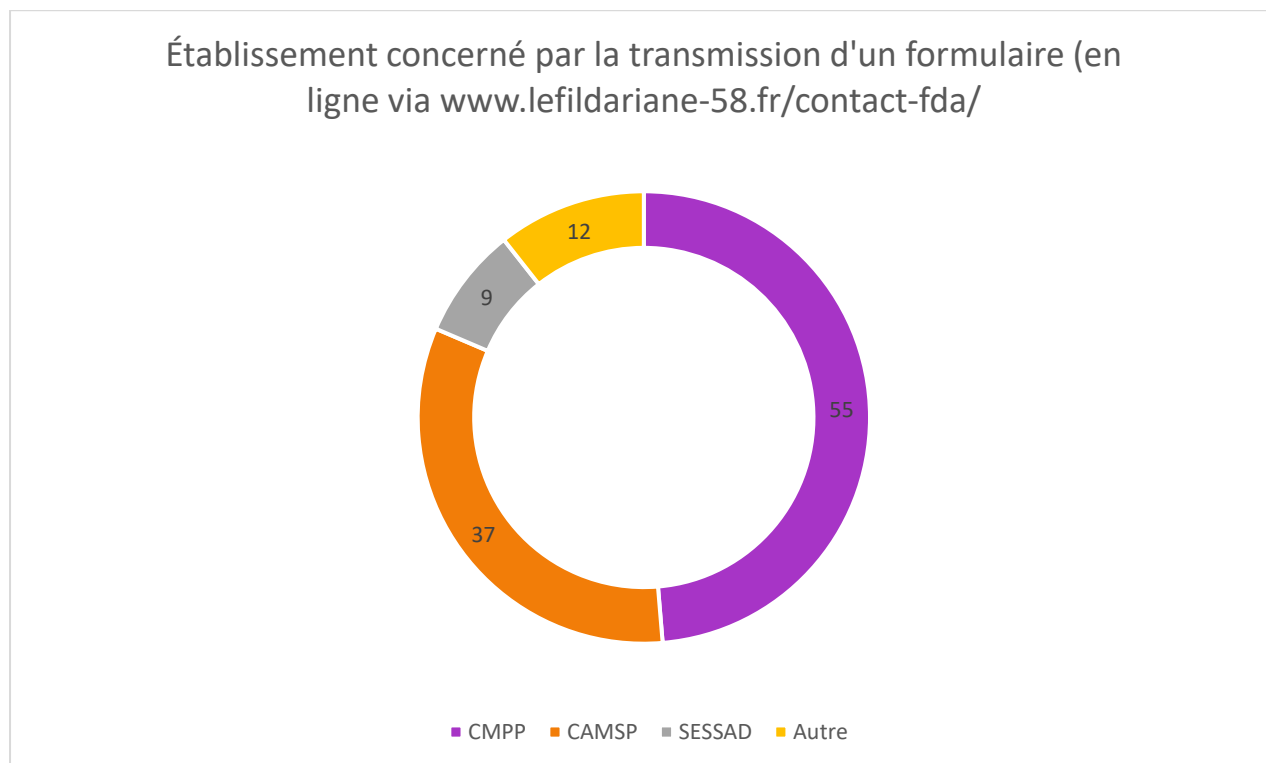
Cette tendance souligne une accélération de la dynamique bénévole au sein de notre association, avec des périodes de forte activité (notamment en mai et juin). Cet investissement humain, réparti sur l'ensemble de l'année, constitue un pilier essentiel à la réalisation de nos missions médico-sociales.



#### d. Communication associative et transmission numérique

2025 a marqué une accélération de notre stratégie digitale, articulée autour de trois axes.

**Le Site Internet** ([www.lefildariane-58.fr](http://www.lefildariane-58.fr)) : Véritable vitrine numérique, il centralise l'information sur nos structures (CAMSP, CMPP, MDA, SESSAD). Son efficacité est démontrée par le volume de contacts générés via son formulaire en ligne (113 formulaires traités, principalement pour le CMPP et le CAMSP) :



**La Newsletter "Chers Adhérents"** : Ce rendez-vous bimestriel s'est imposé comme un outil de liaison essentiel. La pertinence de ce support est confirmée par l'engagement des membres : 90 % des adhérents ont explicitement choisi de s'y abonner lors de leur adhésion. En 2025, elle a permis de communiquer en toute transparence sur les enjeux majeurs de la structure :

- Gouvernance : Renouvellement du Conseil d'Administration.
- Expertise & Dispositifs : Focus sur le SESSAD et présentation du nouveau dispositif porté par le CMPP : le PAS (Pôle d'Appui à la Scolarité).
- Vie de l'institution : Actualités RH et résultats de l'enquête de satisfaction des adhérents.
- Gestion : Point sur les finances de l'association.

**Modernisation des adhésions et transition numérique** : L'année 2025 marque un tournant majeur dans la gestion de notre vie associative. L'intégration de la plateforme HelloAsso sur notre site internet notamment, a permis de simplifier le parcours de l'adhérent tout en sécurisant les flux financiers. Cette transition est désormais une réalité ancrée dans nos pratiques :

- Lors du renouvellement du mandat et de chaque campagne, nous favorisons l'usage du numérique via l'envoi de liens directs et de QR Codes. Cette méthode permet une adhésion instantanée pour les membres de chaque collègue.
- Une mixité préservée : Fidèles à nos valeurs d'inclusion, nous garantissons le maintien du bulletin papier et du règlement par chèque (notamment pour les membres associés et salariés, puisque l'adhésion est gratuite pour les membres usagers) afin de ne laisser aucun adhérent de côté.

**Les chiffres nous montrent justement qu'en 2025, 73 % des adhésions ont été réalisées via les outils dématérialisés, confirmant l'appétence des membres pour ces solutions agiles. Seulement 27 % des adhésions ont été transmises par voie traditionnelle (bulletin papier) et 100 % des dons ont été collectés via la plateforme en ligne, témoignant de la confiance accordée à ce nouvel outil sécurisé.**

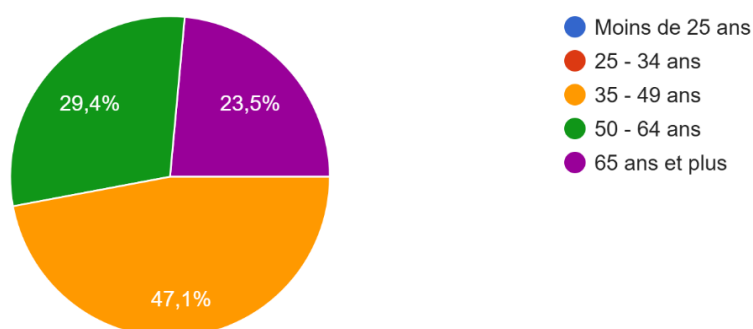
#### **e. Enquête auprès des adhérents**

Pour optimiser sa stratégie de communication et renforcer l'engagement de ses parties prenantes, l'Association Le Fil d'Ariane a mené une consultation directe auprès de ses membres en juin 2025. Cette démarche, axée sur la transparence, visait à recueillir anonymement leurs perceptions afin d'ajuster nos actions futures. Ciblant spécifiquement les adhérents usagers et associés (hors salariés), l'enquête a mobilisé 30,4 % des membres, un taux de participation solide qui valide la pertinence de la démarche.

L'étude révèle un attachement profond aux valeurs du Fil d'Ariane, puisque 82,4 % des répondants déclarent adhérer avant tout pour soutenir la mission sociale de la structure. Ce moteur militant l'emporte largement sur les attentes de services concrets.

Toutefois, une analyse démographique fine met en lumière un enjeu de pérennité : la quasi-totalité des membres actifs se situe dans la tranche des 35-64 ans.

#### ***Résultats de l'enquête auprès des adhérents associés et usagers à la question suivante : Quel est votre âge ?***

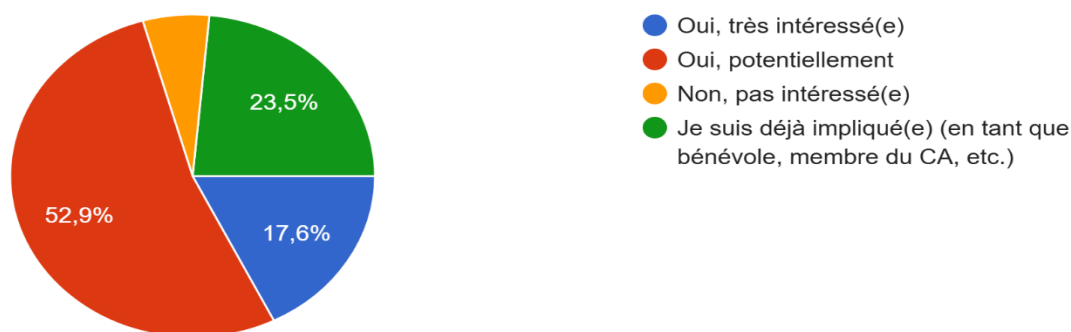


L'absence de répondants de moins de 35 ans signale une nécessité de renouveler notre socle de membres en adaptant nos canaux de communication (réseaux sociaux, formats courts) pour toucher les jeunes parents et les nouveaux partenaires du territoire.

La politique d'information actuelle est plébiscitée : 94 % des adhérents se sentent correctement informés des enjeux et de la vie de l'association. En ce qui concerne la newsletter évoquée précédemment, sa fréquence bimestrielle et sa clarté sont jugées idéales, les adhérents expriment un souhait de personnalisation. Ils attendent désormais davantage de transparence sur les délibérations du Conseil d'Administration et des contenus pédagogiques directement utilisables par les familles.

Côté bénévolat, un gisement d'engagement est identifié.

**Résultats de l'enquête auprès des adhérents associés et usagers à la question suivante :  
Seriez-vous intéressé(e) par la possibilité de vous impliquer davantage au sein de l'association Le  
Fil d'Ariane (bénévolat) ?**



70,6 % des membres sont prêts à s'investir ponctuellement sur des événements. La volonté de participer à des groupes de travail (47 %) ou d'intégrer le Conseil d'Administration (35 %) montre que l'association dispose de forces vives prêtes à être mobilisées.

L'enseignement majeur de cette enquête réside dans la demande d'interactions directes. Une écrasante majorité (88,2 %) appelle de ses vœux l'organisation de soirées thématiques, soulignant que le lien numérique, bien qu'efficace, ne remplace pas le besoin de contact humain entre le CA, les professionnels et les usagers.

#### **f. Perspectives associatives pour 2026**

L'année 2026 marquera une étape charnière pour le Fil d'Ariane. Forte des enseignements tirés de l'exercice 2025 et des attentes exprimées par nos adhérents, l'association s'engage dans une phase de renouvellement et de modernisation de ses modes d'action. Notre ambition est de concilier la solidité de notre projet institutionnel avec une agilité nouvelle, notamment sur le plan de la communication et de l'animation de la vie associative.

#### **Refondation du Projet Associatif 2026-2029**

Le Projet Associatif actuel arrivant à son terme à la fin de l'année 2025, le Bureau et le Conseil d'Administration placeront le premier semestre 2026 sous le signe de la réflexion prospective. Objectif : Proposer une nouvelle feuille de route pour la période 2026-2029. Ce nouveau projet sera le fruit d'une démarche collaborative, intégrant les enjeux actuels du secteur médico-social, l'évolution des besoins des familles et les ambitions de développement de nos établissements.

#### **Virage numérique et stratégie d'influence**

Pour répondre au défi du renouvellement générationnel identifié lors de notre enquête, l'association investira de manière structurée les réseaux sociaux (Facebook, Instagram et LinkedIn). Ce déploiement s'appuiera sur un calendrier éditorial rigoureux autour de cinq piliers :

- **#Expertise** : Valoriser les métiers du Fil d'Ariane et aider à la compréhension des termes médico-sociaux liés aux différents troubles par exemple.
- **#Fonctionnement** : Rendre plus lisible le parcours de soin et l'organisation de nos structures.
- **#Associatif** : Dynamiser les campagnes d'adhésion et valoriser l'engagement bénévole.
- **#Ressources** : Partager des outils concrets sous différentes formes. Vidéos sur des spécialités (psychomotricité, orthophonie...), images (régulation des émotions, ateliers proposés dans le secteur...) pour soutenir les familles au quotidien.

- **#Proximité** : Relayer les actualités de santé mentale dans la Nièvre et la vie de nos antennes.

## **Renforcement du lien social et de l'engagement**

L'année 2026 sera marquée par une volonté de transformer nos instances statutaires en véritables moments d'échange et de co-construction.

- **Une Assemblée Générale renouvelée** : En réponse à l'attente de proximité exprimée par les membres, nous souhaitons faire de notre Assemblée Générale 2026 un événement plus interactif et thématique. L'objectif est de dépasser le cadre formel pour en faire un espace de dialogue direct entre les administrateurs, les professionnels et les familles.
- **Ingénierie des futures "Journées Thématiques"** : Si la demande pour des conférences-débats est massive (88 %), l'exercice 2026 sera consacré à la structuration de ce cycle. Nous lancerons une phase de conception (définition des thèmes prioritaires, identification des experts intervenants) afin de proposer un programme pérenne et de qualité dès la rentrée suivante.
- **Formation des Administrateurs** : Parallèlement, nous consoliderons la gouvernance par l'introduction de modules de formation sur la législation associative, garantissant ainsi un pilotage toujours plus expert de notre structure.