

Projet Stratégique Associatif 2015 - 2020

Association pour la Sauvegarde
de l'Enfant à l'Adulte



Direction Générale :
53 bis Chemin de Gendriac - Mons - 43000 Le PUY-EN-VELAY
☎ : 04 71 02 24 77 - 📠 : 04 71 02 39 45
<http://www.asea43.org> - ✉ : siegesocial@asea43.org
Siège social : Meymac - 43150 Le Monastier/Gazeille



L'HISTOIRE

L'Association pour la Sauvegarde de l'Enfant à l'Adulte intervient depuis plus de 60 ans auprès des habitants de la Haute-Loire dans le cadre de missions confiées principalement par l'Etat et le Conseil Général.

Elle débute avec l'œuvre des Petits Bergers des Cévennes créée en 1935 par Alex BROLLES qui a permis à des jeunes des milieux populaires des grandes villes et des banlieues de bénéficier de séjours à la campagne. C'est en 1948 qu'Alex BROLLES avec quelques amis fondent l'Association pour la Sauvegarde de l'Enfance et de l'Adolescence de la Haute-Loire.



PROJET STRATÉGIQUE ASSOCIATIF 2015 – 2020

Association pour la Sauvegarde de L'Enfant à L'Adulte de la HAUTE-LOIRE



...L'histoire

L'Association s'inscrit dans la philosophie des « Sauvegardes », associations de l'après-guerre, œuvrant essentiellement dans le champ de l'inadaptation sociale. Celle-ci se caractérise par une approche non discriminative du handicap ou de l'inadaptation sociale, visant à ne pas stigmatiser les personnes par leurs difficultés, et à revendiquer pour chacun les droits de tous.

Le Centre des Deux Rocs, accueillant des jeunes en difficulté sociale, est le premier établissement géré par l'Association.

Le 22 juillet 1979, la Sauvegarde de l'Enfance et de l'Adolescence devient l'ASEAAHI, Association pour la Sauvegarde de l'Enfance de l'Adolescence et des Adultes Handicapés et Inadaptés de la Haute-Loire pour devenir le 18 juin 1999 l'Association pour la Sauvegarde de l'Enfant à l'Adulte.

Elle a pour objet de « Sauvegarder et faire valoir les droits fondamentaux de l'enfant à l'adulte, en vue de favoriser l'accès à une citoyenneté pleine et entière, notamment lorsque celle-ci est mise en péril par la pauvreté, l'exclusion, l'inadaptation ou un handicap quel qu'il soit ».

Valeurs

Ce sont essentiellement autour de valeurs humanistes et de considérations relatives au droit des personnes, que la Sauvegarde pour l'Enfant à l'Adulte de la Haute-Loire reconnaît chacun dans son identité individuelle et collective.

La dignité des personnes

L'Association pose le principe que toute personne est unique et doit être reconnue dans son altérité sans être réduite à ses difficultés. Elle pose le principe que toute personne est apte à évoluer, à devenir davantage autonome et donc actrice de sa propre vie si elle est accompagnée avec pertinence.

La citoyenneté

L'Association vise l'accès à la citoyenneté des personnes accompagnées. Elle pose le débat démocratique comme un modèle.

La solidarité

L'Association promeut le principe de solidarité particulièrement envers les personnes les plus en difficulté dans notre société. Cela implique l'engagement civique d'hommes et de femmes, créant une interface pertinente entre le pouvoir politique et les plus démunis afin de favoriser l'expression collective de leurs besoins.

La laïcité

C'est un principe auquel l'Association est attachée. Elle respecte le droit à la liberté de pensée et de conscience pour chacun.

La responsabilité

L'engagement de l'Association au cœur des problématiques sociales et des missions qui lui sont confiées, lui impose des exigences d'organisation et de fonctionnement de qualité qu'elle s'engage à évaluer et à améliorer régulièrement.

L'engagement

L'Association ne se limite pas à fournir des prestations de service en prolongement des dispositifs existants dans une mission de service public ou d'intérêt général. Elle exprime sa volonté d'adaptation, de créativité et de propositions.



Missions

Les missions sont devenues multiples et diverses et concernent :

La protection de l'enfance (hébergement, placement externalisé, Action Educative en Milieu Ouvert, Service d'Investigation Éducative, Service d'Activité de Jour, Dispositif d'Accueil pour Mineurs Isolés Étrangers),

L'hébergement, le soin, la scolarité et la formation professionnelle d'enfants ou d'adolescents en situation de handicap, l'insertion sociale de jeunes adultes en situation de handicap,

Le soutien et l'aide par le travail d'adultes en situation de handicap,

L'hébergement, l'insertion et l'accompagnement de personnes adultes en situation de handicap,

L'accompagnement à la vie sociale d'adultes en situation de handicap,

Le soin, l'accompagnement et l'hébergement d'adultes cérébro-lésés,

L'insertion par le logement d'adultes en difficultés sociales,

L'accompagnement et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Face à l'émergence de problématiques sociales nouvelles, les missions de l'Association se sont diversifiées et les modes d'accompagnement se sont adaptés, faisant appel à divers partenaires institutionnels ou privés dans le champ de l'action sociale et médico-sociale.



Charte associative

La charte associative définit le socle fondamental de valeurs et d'engagements auxquels se réfère l'ensemble des acteurs de l'ASEA 43 : membres bénévoles et professionnels.

Elle actualise les principes sur lesquels s'est développée l'Association depuis sa création le 22 novembre 1948.

Elle introduit le projet de l'Association définissant son approche du service aux personnes, ses orientations stratégiques, ses modes d'organisation et d'évolution dans le contexte des politiques sociales.

Considérant les orientations politiques départementales, régionales, nationales et européennes, l'Association s'implique dans toute situation conforme à ses valeurs et à son objet. Elle s'attache à proposer des réponses adaptées aux besoins des personnes en difficulté.

Elle s'engage, dans le cadre d'habilitations ou de conventionnements délivrés par l'Etat, les collectivités locales ou régionales et les organismes publics ou privés ayant pour domaine de compétence l'action sociale, à réaliser des missions de service public ou d'intérêt général en faveur des personnes en difficulté, handicapées, inadaptées ou exclues.

Elle assure diverses missions dans les domaines de l'éducation, de la protection de l'enfance et de l'adolescence, de l'accompagnement et du soin aux personnes en situation de handicap, enfants ou adultes, de l'insertion et de la lutte contre l'exclusion, du maintien ou du retour à l'emploi des personnes handicapées. Elle met en place diverses modalités d'action : hébergement, scolarité, formation, travail, accompagnement, suivi et soins.

La légitimité de l'Association se situe au niveau des usagers, dans la représentation et la défense de leurs droits et de leurs intérêts. Elle s'exprime :

- Dans ses projets ancrés sur la dignité des personnes et des droits attachés à tout citoyen, en application des dispositions relatives aux droits des usagers,
- Dans la mise en place de réponses dynamiques, en permanence adaptées à la problématique des personnes prises en charge ou accompagnées,
- Dans des relations excluant toute notion de marché, garantissant une approche globale désintéressée et respectueuse des attentes de chacun,
- Dans l'assurance d'une volonté d'amélioration continue du service rendu et de l'évaluation permanente de ses actions pour améliorer et valoriser les pratiques professionnelles au service des usagers.

Sa gestion désintéressée, la spécificité de ses missions sociales et médico-sociales, ses responsabilités d'employeur et de gestionnaire, engagent l'Association à :

Adapter régulièrement les projets d'établissements ou de services à l'évolution des besoins, des pratiques et des dispositions législatives et réglementaires,

- Rechercher en permanence la qualité du service rendu,
- Engager dans le cadre réglementaire les démarches d'évaluation interne et externe et tout contrôle des administrations compétentes,
- Engager les axes d'amélioration et de progrès.

L'Association s'engage dans des collaborations, des mutualisations ou partenariats susceptibles d'apporter des réponses adaptées et diversifiées. Elle s'engage également à garantir la meilleure qualité de service. Elle veille à ce que ses partenariats s'inscrivent dans une logique de complémentarité et de cohérence dans le respect des compétences et des prérogatives de chacun.

Dans l'objectif de garantir à la fois, la qualité du service rendu et les conditions de travail, la gestion des ressources humaines de l'Association a pour objectifs de :

- Rechercher le meilleur équilibre entre les contraintes sociales, législatives, économiques et techniques,
- Responsabiliser le personnel et valoriser les compétences à tous les niveaux d'intervention,
- Favoriser l'engagement actif de l'ensemble du personnel dans les projets d'établissement et de service,
- Veiller à la qualification du personnel et gérer les fonds de formation continue dans des objectifs de renforcement des compétences individuelles et collectives.

Partie intégrante des acteurs privés de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, l'Association s'engage activement au sein des instances techniques et politiques de celles-ci avec pour objectifs :

- D'assurer la professionnalisation des personnels,
- De renforcer la reconnaissance de la branche professionnelle au sein de l'action sociale,
- De participer à l'évolution des politiques sociales.

L'Association entend promouvoir une démarche de bientraitance envers les personnes qui lui sont confiées. Elle soutient le professionnalisme de ses intervenants sur le plan éthique et technique.

Elle porte attention et soin aux relations qui s'établissent entre usagers et professionnels, notamment à travers le respect du droit des personnes. Elle mobilise la responsabilité et les compétences de chacun au service d'autrui.

Plan d'action 1 :

Renforcer la présence de l'Association dans la société civile et sa gouvernance

La pertinence de la réponse de l'Association à la demande sociale dépend de ses capacités d'écoute et d'analyse et donc de la richesse et de la variété de ses bénévoles. Leur présence dans les réseaux est nécessaire. Les réponses aux besoins identifiés sont recherchées y compris en coopération avec d'autres associations du département et de la grande région. Le développement de l'Association est envisagé dans le but de consolider l'existant et de mieux répondre à la complexité des situations.

Objectifs	Actions	Calendrier	Pilotes	Critères d'évaluation
1.1 Intégrer de nouveaux administrateurs et personnes ressources	Identifier les compétences nécessaires Activer les réseaux	A G 2015	Conseil d'Administration Bureau Président Directeur Général	Effectivité du recrutement Adéquation des profils Augmentation du nombre d'adhérents
1.2 Renforcer la présence associative dans les réseaux - Départementaux - Régionaux - Nationaux	Repérer les réseaux pertinents Désigner les administrateurs Organiser les retours d'infos	2015/2020	Conseil d'Administration Bureau Président Directeur Général	Validation des réseaux pertinents par le Conseil d'Administration Désignation par le bureau Comptes rendus faits au bureau et au C A.
1.3 Développer les coopérations et les mutualisations associatives au niveau départemental, régional, et inter-secteurs	Hiérarchiser les priorités Partager des infos Elaborer des projets communs Mutualiser des ressources	2015/2020	Président Directeur Général Présidents et Directeurs Général d'autres Associations	Définition d'objectifs politiques communs Concrétisation de projets et de mutualisations communs
1.4 Travailler sur le périmètre du siège de l'Association	Identifier les besoins à couvrir en termes de ressources Imaginer la taille optimale pour structurer les services transversaux	2015/2020	Conseil d'Administration Bureau Président Directeur Général	Evolution des tâches de la Direction Générale et des moyens mis à sa disposition
1.5 Porter la parole associative - A l'externe - En interne	Communiquer auprès du grand public et de la presse professionnelle Associer les salariés à l'analyse des besoins et aux orientations stratégiques de l'Association Agir auprès des élus	Permanent	Conseil d'Administration Bureau Président Directeur Général	Nombre d'articles et de contributions Courriers aux élus et leurs réponses Nombre de séminaires ou de journées associatives
1.6 Inscrire la pratique éthique au cœur de la politique associative, de l'organisation et de l'action	Donner délégation aux cadres de direction pour intégrer l'éthique dans le fonctionnement des structures, les espaces collectifs de débat, l'élaboration des projets, l'analyse de la pratique	Permanent	Conseil d'administration Président Directeur Général Directeurs - Directeurs adjoints Chefs de service Professionnels de terrain	Nombre d'établissements utilisant l'analyse de la pratique Nombre d'instances de réflexion intégrant la dimension éthique
1.7 Créer et animer un Groupe d'Appui à la Prospective et à l'Innovation (GAPI) en remplacement du Comité Technique Associatif (CTA)	Dynamiser le projet stratégique associatif Le mettre en action, susciter la créativité, le partage d'intelligence Entretenir l'esprit d'amitié	2016/2020	Conseil d'Administration Bureau, Président Directeur Général Directeurs concernés et cadres intermédiaires concernés	Nombre de projets auxquels le Groupe d'Appui à la Prospective et à l'Innovation (GAPI) a été associé

Plan d'action 2 :

Mettre œuvre la politique associative et son développement

Ecouter et apporter des réponses aux besoins sociaux nécessite le renforcement de la dimension politique de l'Association mais aussi qu'elle soit structurée pour répondre aux défis qui se présentent. Le développement d'un réel savoir-faire en matière de fonctionnement en mode projet doit favoriser la capacité de réponse à des appels d'offres. La qualité des services rendus passe en tout premier lieu par une politique RH soucieuse du dialogue social et des parcours des salariés, par une démarche d'évaluation et d'axes de progrès et par une communication interne efficace qui associe l'ensemble des acteurs.

Objectifs	Actions	Calendrier	Pilotes	Critères d'évaluation
2.1 Etre force de proposition auprès des instances de contrôle et dans le cadre des différents travaux de notre secteur (schémas...) et répondre à des appels à projets pour diversifier l'offre de service au plus près des besoins des usagers	Identifier les besoins nouveaux des usagers Identifier les compétences nécessaires, nos forces et nos faiblesses Se former à la réponse à appels à projet	Permanent	Conseil d'Administration Directeur Général Directeur concerné Equipes de direction	Nombre de nouveaux projets proposés et réalisés
2.2 Harmoniser les documents GRH au sein de tous les établissements et services en renforçant la fonction GRH du Siège	Fournir aux différents établissements et services des outils de pilotage GRH communs à l'ensemble de l'Association	2015/2020	Directeur Général Service du siège	Nombre de documents mis à disposition par les services administratifs de la direction générale
2.3 Mettre en place une gestion patrimoniale optimisée en évitant les doublons et les juxtapositions	Faire vivre la commission patrimoine Créer une commission associative gros investissements Nommer des administrateurs pour suivre l'évolution des différents chantiers Nommer des administrateurs pour participer au Groupe d'Appui à la Prospective et à l'Innovation (GAPI)	2015/2020	Président Bureau Membres des commissions Directeur Général Directeur concerné	Nombre de commissions patrimoine Nombre de commissions gros investissements Nombre de réunions du Groupe d'Appui à la Prospective et à l'Innovation (GAPI) Nombre de suivis de chantiers
2.4 Gérer les ressources humaines	Faire vivre la GPEC Promouvoir le dialogue social et la négociation Soutenir les salariés et prévenir les risques psychosociaux	2015/2020	Directeur Général Directeurs	Formations qualifiantes Promotions internes Accords d'entreprise Mise en place de séances d'analyse de la pratique sur l'ensemble des établissements Démarche de prévention des risques psychosociaux et plans d'actions
2.5 Réaliser des économies d'échelles dans le fonctionnement des établissements	Comparer et échanger sur les achats et maintenances Négocier des marchés en commun	2015/2020	Directeur Général Directeurs	Réunions spécifiques sur ces thèmes Nombre de marchés réalisés en commun
2.6 Mutualiser des moyens humains, en réalisant des économies d'échelle chaque fois que les établissements en auront l'opportunité	Etudier et mettre en œuvre des mutualisations intra et interpôles	2015/2020	Bureau de l'Association Directeur Général Directeur du pôle	Economies réalisées au niveau du groupe II

Plan d'action 2 suite :

Mettre œuvre la politique associative et son développement

Objectifs	Actions	Calendrier	Pilotes	Critères d'évaluation
2.7 Mettre en œuvre et évaluer les axes de progrès	Mobiliser les équipes de direction pour un suivi régulier des plans d'action définis lors de l'évaluation externe Mettre en œuvre en temps voulu une nouvelle évaluation interne puis externe en fonction des calendriers prévus	2015/2020	Président Directeur Général Directeurs Comités de pilotage	Nombre de réunions de comités de pilotage autour de l'évaluation et des commissions de suivi
2.8 Suivre et actualiser le projet stratégique associatif	Réunir annuellement les personnes concernées pour faire le bilan du projet stratégique associatif et l'actualiser eu égard à l'évolution de la situation de l'Association et à la nécessité de reconsidérer certains choix stratégiques	2015/2020	Conseil d'Administration Bureau Président, Directeur Général Directeurs, Directeurs adjoints	Nombre de réunions de suivi et d'actualisation du projet stratégique associatif
2.9 Développer la communication	Diffuser les positionnements associatifs Favoriser la connaissance par les salariés des projets associatifs	2015/2020	Président Directeur Général	Nombre d'articles et de contributions Courriers aux élus et leurs réponses Nombre d'ASEActu
2.10 Promouvoir une démarche de bientraitance envers les personnes confiées Soutenir le professionnalisme des intervenants sur le plan éthique. Porter attention et soin aux relations qui s'établissent entre usagers et professionnels, notamment à travers le respect du droit des personnes. Mobiliser la responsabilité et les compétences de chacun au travers des recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM. Faire preuve de bienveillance dans les relations entre acteurs de l'Association.	Mobiliser les cadres de l'Association autour de la notion de bientraitance et les inciter à travailler cette notion avec les équipes en prenant comme référence les recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM Adopter un management participatif et un dialogue social respectueux et constructif	2015/2020	Conseil d'Administration Directeur Général Directeurs Equipes de direction	Nombre d'établissements ayant mis en œuvre une politique active et structurée en faveur de la bientraitance Climat social dans les établissements et dans l'Association en général Suivi des plan d'actions préconisés dans la démarche de prévention des risques psychosociaux

Plans d'action 3,4 et 5 :

Mise en place de pôles de compétences Etat des lieux 2014

" Les établissements et services fonctionnent de façon indépendante. Les formalisations et documents internes sont divers et manquent d'harmonisation associative.

Les projets personnalisés des usagers pourraient s'enrichir de l'ensemble des prestations associatives. Des mutualisations intra associatives permettraient de générer des économies pouvant bénéficier aux moyens mis en œuvre au service des usagers.

Dans un contexte financier de plus en plus contraint, nous devons être créatifs et source de propositions pour ne pas nous laisser enfermer dans une logique de prestataire de service. Les maîtres mots restent donc l'engagement, la créativité, la collaboration intra associative, la mutualisation de nos moyens et de nos savoirs faire, le partenariat, la transversalité, l'évaluation de nos projets.

Il s'agit de mieux coordonner le parcours des usagers, de consolider les projets personnalisés, de favoriser la fluidité, la continuité et la cohérence des parcours. Il faut également rechercher des solutions personnalisées en proposant des solutions innovantes et diversifier les prestations en utilisant les dispositifs déjà en place tout en renforçant l'identité des acteurs.

Nous devons rester force de proposition tout en recherchant le meilleur équilibre entre les contraintes sociales, économiques et techniques. Nous devons également repenser les complémentarités et développer des synergies.

Nous devons structurer l'ASEA 43 dans une complexité intégrant la nécessité de mise en cohérence des acteurs, des moyens et au sein des territoires.

Depuis octobre 2014 et la création des trois pôles, de nouvelles perspectives et une nouvelle conception de notre organisation voient le jour mais nous sommes encore enfermés dans nos représentations et dans nos prés carrés. Nous devons faire une grande part à la créativité intra pôle mais aussi de manière transversale entre les différents pôles. La question des territoires se pose également. Nous ne pouvons plus, sur un même territoire, multiplier les investissements sans se poser la question de la mutualisation des moyens ".

Marie-Josée TAULEMESSE, Directrice Générale
Extrait des propos introductifs du séminaire associatif du 5 mars 2015



Plan d'action 3 :

Création d'un pôle protection de l'enfance et évolutions des établissements concernés

Objectifs	Actions	Calendrier	Pilotes	Critères d'évaluation
3.1 Définir le périmètre du pôle y intégrer les services de milieu ouvert Mutualiser des moyens en réalisant des économies d'échelle et en déménageant le Service d'Assistance Educative sur l'espace Alex BROLLES.	Réhabiliter un bâtiment sous occupé appartenant à la MECS des GOUSPINS pour réaliser des économies de loyer et de charges. Utiliser les économies réalisées par la suppression du poste de directeur du Service d'Assistance Educative pour créer un 2ème poste de chef de service en AEMO et renforcer les moyens éducatifs.	2014/2015	Conseil d'Administration Directeur Général Directeur du pôle	Economies réalisées au niveau des trois groupes de dépenses.
3.2 Mieux gérer en interne l'activité des différents services et établissements du pôle	Consolider l'ensemble des budgets et des moyens du pôle afin de contenir l'évolution des charges et de répondre à la commande des magistrats	2015/2020	Directeur Général Directeur du pôle	Réduction des listes d'attente
3.3 Permettre aux salariés qui le souhaitent plus de mobilité au sein du pôle	Favoriser la mobilité interne pour lutter contre l'usure professionnelle et prévenir les risques psychosociaux	2015/2020	Directeur Général Directeur du pôle	Nombre de personnes ayant bénéficié d'une mobilité interne
3.4 Diversifier les prestations en utilisant le panel déjà en place	AEMO avec hébergement, activités collectives, soutien à la parentalité, observations dans le cadre de l'hébergement ou du SAJ	2015/2020	Directeur Général Directeur du pôle Chefs de service	Nombre de projets « passerelle » entre les diverses structures du pôle
3.5 Anticiper les évolutions futures et être source de propositions pour les autorités de contrôle et de tarification dans les appels à projets à venir	Mettre en œuvre un plateau technique mutualisé entre l'IME Les Cévennes et le SAJ Obtenir un agrément pour cette nouvelle structure	2015/2017	Directeur Général Directeurs des pôles concernés Chefs de service concernés	Mutualisations mises en œuvre sur la période Réponse à un appel à projet concernant l'accompagnement de jeunes au carrefour de différentes problématiques (déficience, difficultés sociales et psychiques)
3.6 Revoir l'organigramme du pôle sachant que plusieurs cadres atteindront d'ici cinq ans l'âge de la retraite. Procéder aux recrutements nécessaires	Prévoir les recrutements nécessaires et l'organigramme optimum Favoriser le départ en formation de professionnels susceptibles d'accéder à des fonctions de cadre	2015/2020	Bureau de l'Association Directeur Général Directeur du pôle	Nombre de recrutements internes/ nombre de recrutements externes

Plan d'action 3 suite :

Création d'un pôle protection de l'enfance et évolutions des établissements concernés

2015 - 2020

Projet Stratégique Associatif

Objectifs	Actions	Calendrier	Pilotes	Critères d'évaluation
3.7 Conventionner avec la PJJ autour de places - D'accueil d'urgence - D'insertion (SAJ)	Réserver une place pour l'accueil d'urgence en hébergement et une place pour le SAJ Conventionner et développer le partenariat	2015/2016	Directeur Général Directeur	Nombre de jeunes accueillis sur l'une ou l'autre des structures au titre de l'article 45
3.8 Elargir le périmètre du SAJ en direction des employeurs	Développer un réseau d'employeurs susceptibles d'accueillir les jeunes Animer le réseau Suivre les jeunes en situation d'emploi	2015/2017	Directeur Chef de service	Nombre d'employeurs du réseau Nombre de jeunes bénéficiant du réseau
3.9 Réactualiser les projets de service pour les structures	Mettre en œuvre, dans le cadre d'une démarche participative, un travail de formalisation des projets de toutes les unités. Mettre en œuvre les préconisations de l'évaluation externe Formuler des procédures de gestion et d'organisation de l'établissement	2015/2017	Directeur Chefs de service	Nombre de projets réalisés Nombre de préconisations de l'évaluation externe mises en place Nombre de procédures de gestion et d'organisation de l'établissement élaborées
3.10 Conforter l'activité du Service d'Accueil Externalisé pour améliorer la compétence et l'efficience	Faire évoluer l'agrément en augmentant la capacité au regard du nombre d'enfants accueillis	2016/2017	Directeur	Nouvel agrément plus conforme au nombre d'enfants accueillis
3.11 Créer un pôle administratif regroupant l'ensemble des activités du pôle	Optimiser les moyens mis à disposition en harmonisant les pratiques et en créant des spécificités au regard des compétences de chacun Rationaliser les tâches	2016/2017	Directeur Personnel administratif du pôle	Mise en place d'une organisation différente Degré de satisfaction des acteurs

Plan d'action 4 :

Création d'un pôle handicap enfants et évolutions des établissements concernés

Objectifs	Actions	Calendrier	Pilotes	Critères d'évaluation
4.1 Mutualiser des moyens, en réalisant des économies d'échelle chaque fois que le pôle en aura l'opportunité (départs de salariés et notamment de cadres)	Entre l'IME, le SESSAD et Les Apparts d'ESPALY	2015/2020	Bureau de l'Association Directeur Général Directeur du pôle Directeur adjoint	Economies réalisées au niveau du groupe II
4.2 Mieux gérer en interne l'activité des différents services et établissements du pôle	Consolider des moyens du pôle afin de contenir l'évolution des charges et d'utiliser les moyens au plus près des projets des usagers	2015/2020	Directeur Général Directeur du pôle	Réduction des listes d'attente
4.3 Permettre aux salariés qui le souhaitent plus de mobilité au sein du pôle	Favoriser la mobilité interne pour lutter contre l'usure professionnelle et prévenir les risques psychosociaux	2015/2020	Directeur Général Directeur du pôle	Nombre de personnes ayant bénéficié d'une mobilité interne
4.4 Diversifier les prestations en utilisant le panel déjà en place	Alternat, demi-pensionnaires, stages en entreprise ou en ESAT, suivi à domicile, apprentissage à l'autonomie	2015/2020	Directeur Général Directeur du pôle Directeur adjoint Chefs de service	Nombre d'activités transversales utilisant plusieurs dispositifs
4.5 Anticiper les évolutions futures et être source de propositions pour les autorités de contrôle et de tarification	Mettre en œuvre un plateau technique mutualisé entre l'IME Les Cévennes et le SAJ	2015/2017	Directeur Général Directeurs des pôles Directeur adjoint Chefs de service	Mutualisations mises en œuvre sur la période Réponse à un appel à projet concernant l'accompagnement de jeunes au carrefour de différentes problématiques (déficience, difficultés sociales et psychiques)
4.6 Revoir l'organigramme du pôle sachant que plusieurs cadres atteindront d'ici cinq ans l'âge de la retraite	Prévoir les recrutements nécessaires et l'organigramme optimum Favoriser le départ en formation de professionnels susceptibles d'accéder à des fonctions de cadre Rationaliser l'encadrement	2015/2020	Bureau de l'Association Directeur Général Directeur du pôle Directeur adjoint	Nombre de recrutements internes/ nombre de recrutements externes

Plan d'action 4 suite :

Création d'un pôle handicap enfants et évolutions des établissements concernés

Objectifs	Actions	Calendrier	Pilotes	Critères d'évaluation
4.7 Proposer le plateau technique comme support de formation à d'autres structures du champ du handicap	Conventionner avec les autres établissements et négocier un prix de mise à disposition du plateau technique	2016/2020	Directeur de pôle Directeur adjoint	Nombre de conventions Nombre de jeunes accueillis Montant des ressources générées
4.8 Réactualiser le projet d'établissement	Mettre en œuvre les préconisations de l'évaluation externe Elaborer des procédures de gestion et d'organisation de l'établissement	2015/2017	Directeur Directeur adjoint Chef de service	Nombre de réunions de suivi Nombre de procédures mises en place
4.9 Adapter la prise en charge éducative des jeunes aux nouvelles problématiques	Réorganiser les horaires de travail Mettre en place des intervenants sociaux de nuit (surveillants de nuit)	2016/2020	Directeur Général Directeur de pôle Directeur adjoint	Degré de satisfaction des bénéficiaires et de leurs responsables légaux Degré de satisfaction des salariés concernés
4.10 Développer des actions spécifiques en direction des aménagements CRETON et des jeunes en situation de départ de l'IME	Mettre en place des activités spécifiques préparatoires à la mise au travail	2015/2020	Directeur de pôle Directeur adjoint Chefs de service	Nombre de sorties en direction du travail / nombre de sorties totales Nature des sorties Degré de satisfaction des bénéficiaires et de leurs responsables légaux
4.11 Moderniser le plateau technique de l'IME	Rénover le pôle métier de bouche Mettre aux normes la cuisine collective Créer un atelier Relais à destination des autres établissements intra et inter associatifs Négocier un PPI	2016/2020	Commission patrimoine Groupe d'Appui à la Prospective et à l'Innovation (GAPI) Directeur Général Directeur du pôle Directeur adjoint	Avancement du projet et des travaux
4.12 Réactualiser les projets de service	Réécrire les projets dans le cadre d'un management participatif et en lien avec les préconisations de l'évaluation externe	2015/2020	Directeur de pôle Directeur adjoint Chef de service SESSAD	Documents achevés
4.13 Consolider le budget du SESSAD Pro au regard de sa spécificité	Transférer progressivement des moyens financiers de l'IME vers le SESSAD Pro Négocier avec les autorités de tarification dans le cadre du rebasage	2015/2020	Directeur de pôle	Evolution du budget
4.14 Améliorer l'offre de logement des Apparts d'Espaly	Transformer un appartement en 3 studios	2016/2020	Directeur de pôle	Achèvement des travaux
4.15 Améliorer le taux d'occupation des Apparts d'Espaly	Optimiser la transversalité au sein de l'Association Optimiser le travail en partenariat Revoir l'agrément avec le Conseil Départemental Diffuser le nouveau projet de service	2015/2020	Directeur de pôle	Fluidité des Parcours d'utilisateurs intra-associatif Nombre de jeune accueillis issus d'autres établissements

Plan d'action 5 :

Création d'un pôle handicap adultes et évolutions des établissements concernés

Objectifs	Actions	Calendrier	Pilotes	Critères d'évaluation
5.1 Elargir le périmètre du pôle pour offrir un panel de réponses diversifiées et plus de fluidité dans les parcours des adultes en situation de handicap	Intégrer dans le périmètre du pôle les établissements et services qui accompagnent des personnes adultes en situation de handicap (SAVS, MR, FAM, SAMSAH)	2015	Conseil d'Administration Président Directeur Général Directeur	Economies réalisées au niveau des trois groupes de dépenses. Meilleure fluidité des parcours intra pôle
5.2 Mutualiser des moyens, en réalisant des économies d'échelle chaque fois que le pôle en aura l'opportunité (départs de salariés et notamment de cadres) Rapprochements de structures	Entre l'ESAT, le Foyer d'Hébergement, le SAM, le SAVS, la Maison Relais et le FAM	2015/2020	Bureau de l'Association Directeur Général Directeur du pôle	Economies réalisées au niveau du groupe II
5.3 Revoir l'organigramme du pôle sachant que certains cadres atteindront d'ici cinq ans l'âge de la retraite	Prévoir les recrutements nécessaires et l'organigramme optimum. Favoriser le départ en formation de professionnels susceptibles d'accéder à des fonctions de cadre	2015/2020	Bureau de l'Association Directeur Général Directeur du pôle	Nombre de recrutements internes/ nombre de recrutements externes
5.4 Mutualiser des projets y compris immobiliers permettant de réaliser des économies d'échelle et de répondre à des besoins qui s'expriment sur l'un ou l'autre des établissements	Réaliser un projet immobilier permettant d'accueillir le FAM, des travailleurs handicapés désireux d'être hébergés sur le bassin du PUY en valorisant le patrimoine foncier de l'Association au niveau de l'Espace Alex BROLLES Regroupement des 2 antennes de la Maison relais	2015/2020	Président Conseil d'Administration Directeur Général Directeur de pôle	Réalisation des projets
5.5 Améliorer les conditions d'hébergement des résidents de Meymac	Prendre la mesure du taux de vétusté et des contraintes d'accessibilité pour rénover ou construire de nouvelles structures d'hébergement à Meymac	2015/2020	Président Conseil d'Administration Directeur Général Directeur de pôle GAPI Commission patrimoine	Réalisation des projets
5.6 Réactualiser les projets de service et mettre en place des procédures d'organisation et de gestion	Mettre en œuvre, dans le cadre d'une démarche participative, un travail de formalisation des projets. Mettre en œuvre les préconisations de l'évaluation externe Créer des procédures de gestion et d'organisation des établissements	2015/2020	 Directeur de pôle Directeurs adjoints Chefs de service	Nombre de projets réactualisés Nombre de préconisations de l'évaluation externe mises en place Nombre de procédures de gestion et d'organisation de l'établissement élaborées

Plan d'action 5 suite:

Création d'un pôle handicap adultes et évolutions des établissements concernés

Objectifs	Actions	Calendrier	Pilotes	Critères d'évaluation
5.7 Améliorer les conditions des travailleurs en améliorant leur cadre de travail Consolider et mettre en conformité les activités de l'ESAT transitionnel	Faire un état des lieux avec le personnel d'encadrement concernant l'outil de travail ESAT (bâtiments, ergonomie, accessibilité, chauffage) Réaliser une étude de marché et mesurer les activités concurrentielles Concevoir l'outil de travail Conduire le projet de conception	2015/2020	Président Directeur Général Directeur de pôle Directeur adjoint GAPI Commission patrimoine Personnels ESAT Travailleurs (CVS)	Réalisation des projets
5.8 Permettre aux salariés qui le souhaitent plus de mobilité au sein du pôle	Favoriser la mobilité interne pour lutter contre l'usure professionnelle et prévenir les risques psychosociaux	2015/2020	Directeur Général Directeur du pôle	Nombre de personnes ayant bénéficié d'une mobilité interne
5.9 Diversifier les prestations en utilisant le panel déjà en place	Hébergement diversifié, stages en entreprise ou en ESAT, suivi à domicile, apprentissage à l'autonomie	2015/2020	Directeur Général Directeur du pôle Chefs de service	Satisfaction des usagers et de leurs familles
5.10 Adapter la prise en charge des travailleurs à de nouvelles problématiques (travail à temps partiel, vieillissement de la population, problématiques psychiatriques)	Réorganiser les horaires de travail Créer un espace « mi-temps » occupationnel Aménager le temps de travail des travailleurs handicapés de l'ESAT en fonction de leur âge et de leur degré de fatigabilité et leur proposer d'autres types d'activités	2015/2020	Directeur Général Directeur de pôle Directeur adjoint	Degré de satisfaction des bénéficiaires et de leurs familles Degré de satisfaction des salariés concernés Nombre de projets réalisés concernant l'aménagement du temps de travail
5.11 Développer l'intégration en milieu ordinaire : mises à disposition et détachements individuels	Développer un réseau d'employeurs susceptibles d'accueillir les travailleurs Animer le réseau Suivre les travailleurs en situation de détachement	2015/2020	Directeur de pôle Directeur adjoint Encadrants concernés	Nombre d'employeurs du réseau Nombre de travailleurs mis à disposition
5.12 Mettre en lien l'ESAT et le Foyer d'hébergement pour réaliser des projets communs	Jumeler avec d'autres ESAT Organiser des activités de loisirs	2015/2020	Directeur de pôle Directeur adjoint Encadrants Educateurs Foyer	Nombre de projets réalisés Nombres de salariés engagés sur les projets Nombre de participants

Plan d'action 6 :

Evolution des services Cap Emploi SAMETH

Objectifs	Actions	Calendrier	Pilotes	Critères d'évaluation
6.1 Elever le niveau de qualification des demandeurs d'emploi accompagnés par Cap emploi (Convention Etat - AGEFIPH - FIPHFP)	Mobiliser les actions de formations financées par le Conseil Régional, Pôle emploi et l'AGEFIPH	2015 / 2017	Président Directeur Général Directeur Conseillers en reclassement	Nombre de personnes entrées en formation
6.2 Développer les contrats d'apprentissage des demandeurs d'emploi accompagnés par Cap emploi (Convention Etat - AGEFIPH - FIPHFP) (Convention Pôle emploi – Cap emploi)	Collaborer avec les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés pour mobiliser leurs adhérents sur le contrat de professionnalisation Promouvoir les contrats en alternance en partenariat avec Pôle emploi et le Centre de Gestion de la Haute Loire	2015/2017	Président Directeur Général Directeur Conseillers en reclassement	Nombre de personnes entrées en contrat d'apprentissage
6.3 Accroître le partenariat avec les employeurs privés	Conventionner la relation partenariale avec les organisations patronales (MEDEF et CGPME), les fédérations professionnelles	2015/2020	Président Directeur Général Directeur	Nombre de rencontres avec les représentants des organisations patronales et leurs adhérents Nombre de publications dans la presse spécialisée
6.4 Accroître le partenariat avec les employeurs publics (Convention partenariale avec le Centre de Gestion)	Conventionner la relation partenariale avec le Centre de Gestion de la Haute Loire	2015 / 2017	Président Directeur Général Directeur	Nombre de rencontres avec des employeurs des collectivités locales Nombre de recrutements de personnes en situation de Handicap dans la Fonction Publique Territoriale
6.5 Faire connaître les actions du SAMETH aux entreprises et travailleurs indépendants	Conventionner la relation partenariale avec les organisations patronales (MEDEF et CGPME), les fédérations professionnelles	2015 / 2019	Président Directeur Général Directeur Chargés de mission	Nombre de participations à des réunions d'informations Nombre de publications dans la presse spécialisée
6.6 Faire connaître les actions du SAMETH aux salariés	Coopérer avec les syndicats de salariés pour informer des actions du SAMETH	2015 / 2019	Directeur Chargés de mission	Nombre de participations aux réunions d'informations et sessions de formation organisées par les syndicats de salariés
6.7 Développer de nouvelles prestations par le Service ASEA Prestations, Conseils et Formations pour maintenir ou accroître le niveau d'activité du SAMETH	Répondre aux appels d'offres de nos partenaires financiers (AGEFIPH, FIPHFP, OETH, ...)	2015 / 2019	Président Directeur Général Directeur Chargés de mission	Nombre de prestations complémentaires assurées par le Service ASEA Prestations / Conseils et Formations

Démarche participative et validation

2015 - 2020

Projet Stratégique Associatif

Ce projet a été réalisé dans le cadre d'une démarche participative qui a débuté par un séminaire associatif le 5 mars 2015. Les membres du Conseil d'Administration, la Directrice Générale, les Directeurs et l'ensemble des cadres de direction y participaient.

Les valeurs et la Charte Associative ont fait l'objet d'une réactualisation validée par le Président Christian PEYCELON et les membres du Conseil d'Administration.

Les plans d'action ont été déclinés avec les Directeurs concernés.

Le Projet Stratégiques Associatif a été validé par le Conseil d'Administration du 17 septembre 2015.

Il a été présenté en Conseil de Direction le 16 septembre puis à l'ensemble du personnel lors d'une journée associative le 24 novembre 2015.

Il sera évalué tous les ans et amendé au regard de l'évolution des différents projets à réaliser ou à venir.



LES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES GÉRÉS PAR L'ASSOCIATION

2015 - 2020

Projet Stratégique Associatif

Elle gère 19 établissements et services dont 14 relèvent de l'article L312-1 du CASF :

17

Etablissements et Services	Population accueillie ou suivie	Adresse
Pôle protection de l'enfance		
MECS Les Gouspins / Rothenégly / Les Mauves	Enfants de 3 à 13 ans et Adolescents (protection judiciaire et administrative, ordonnance 45)	14 chemin des Mauves - Espace Alex BROLLES - Mons - 43000 Le Puy-en-Velay Tél : 04 71 05 65 32 - Mail : gouspins@asea43.org
Le Service d'Activité de Jour	Adolescents (protection judiciaire et administrative, ordonnance 45)	14 chemin des Mauves - Espace Alex BROLLES - Mons - 43000 Le Puy-en-Velay Tél : 04 71 05 65 32 - Mail : gouspins@asea43.org
Le Service d'Accueil Externalisé	Jeunes de 0 à 20 ans (protection judiciaire et administrative)	14 chemin des Mauves - Espace Alex BROLLES - Mons - 43000 Le Puy-en-Velay Tél : 04 71 05 65 32 - Mail : gouspins@asea43.org
DAMIE (Dispositif d'Accueil pour Mineurs Isolés Étrangers)	Mineurs étrangers isolés	14 chemin des Mauves - Espace Alex BROLLES - Mons - 43000 Le Puy-en-Velay Tél : 04 71 05 65 32 - Mail : damie@asea43.org
L'entreprise d'insertion AZ bâtiment	Insertion des adolescents par le travail	14 chemin des Mauves - Espace Alex BROLLES - Mons - 43000 Le Puy-en-Velay Tél : 04 71 05 65 32 - Mail : gouspins@asea43.org
Le Service d'Action Educative : L'AEMO (Action Éducative en Milieu Ouvert) Le SIE (Mesure Judiciaire d'Investigation Éducative)	Enfants, Adolescents, protection judiciaire	14 chemin des Mauves - Espace Alex BROLLES - Mons - 43000 Le Puy-en-Velay Tél : 04 71 09 43 66 Mail : aemo@asea43.org - sie@asea43.org
Pôle handicap enfants		
Institut Médico Educatif (IME) "les Cévennes"	Enfants et Adolescents handicapés	53 chemin de Gendriac - Mons - le Puy-en-Velay - Tél : 04 71 09 94 00 Mail : cevennes@asea43.org
Foyer d'Insertion Sociale et Professionnelle d'Espaly " Les apparts d'Espaly "	Adultes handicapés	5 avenue de la Mairie - 43000 Espaly St Marcel - Tél : 04 71 09 94 00 Mail : fespaly@asea43.org
Service d'Education et de Soins Spécialisés à Domicile (SESSAD)	Enfants et Adolescents handicapés	53 chemin de Gendriac - Mons - le Puy-en-Velay - Tél : 04 71 09 94 00 Mail : sessad@asea43.org
Pôle handicap adultes		
ESAT de MEYMAC	Adultes handicapés	Meymac - 43150 le Monastier/Gazeille - Tél : 04 71 03 80 31 Mail : meymac@asea43.org
Foyer de MEYMAC	Adultes handicapés	Meymac - 43150 le Monastier/Gazeille - Tél : 04 71 03 88 90 Mail : meymac@asea43.org
SAM de Meymac	Adultes handicapés	15 Rue Chênebouterie - 43000 Le Puy-en-Velay - Tél : 04 71 02 08 99 Mail : nvigouroux@asea43.org
Service d'Accompagnement à la Vie Sociale départemental (SAVS)	Adultes handicapés	8 rue du petit Vienne - 43000 Le puy-en-Velay - Tél : 04 71 04 13 36 Mail : savs@asea43.org
La Maison Relais du Haut d'Allier	Personnes en situation d'exclusion sociale	Siège : 8 rue du Petit Vienne - 43000 Le Puy-en-Velay - Tél : 04 71 04 13 36 Mail : savs@asea43.org
Le Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés, le (SAMSAH)	Personnes cérébro-lésées	14 chemin des Mauves - Espace Alex BROLLES - Mons - 43000 Le Puy-en-Velay Tél : 04 71 02 06 62 - Mail : apres@asea43.org
Le Foyer d'accueil médicalisé "APRES" (Aide Personnalisée pour la Réadaptation, l'Evaluation et le Suivi des personnes cérébro-lésées)	Accueil de jour, hébergement et SAMSAH- pour personnes cérébro-lésées	14 chemin des Mauves - Espace Alex BROLLES - Mons - 43000 Le Puy-en-Velay Tél : 04 71 02 06 62 - Mail : apres@asea43.org
Cap emploi	Demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés	14 chemin des Mauves - Espace Alex BROLLES - Mons - 43000 Le Puy-en-Velay Tél : 04 71 02 13 87 - Mail : accueil@capemploi43.org
Service d'Appui pour le Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH)	Travailleurs handicapés	14 chemin des Mauves - Espace Alex BROLLES - Mons - 43000 Le Puy-en-Velay Tél : 04 71 02 64 26 - Mail : accueil@sameth43.org

