

# Projet Stratégique Associatif 2015 - 2020

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

Évaluation 2017 (1<sup>er</sup> février 2018)



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](mailto:siegesocial@asea43.org)  
Siège social : Meymac - 43150 Le Monastier/Gazeille

# 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	Bilan 2016	Bilan 2017
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	Six nouveaux administrateurs ont rejoint le Conseil d'Administration lors de l'AG de juin 2015. Leurs profils et leurs compétences (chefs d'entreprise, magistrats, directeur financier, expert-comptable, ingénieur) ont enrichi les réflexions du C.A.	Intégration d'une nouvelle administratrice lors de l'AG en juin 2017.  En conséquence de la fusion/absorption avec Le TREMPLIN, trois nouvelles administratrices sont intégrées au 1 <sup>er</sup> janvier 2018.
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.	Participation à différents C.A (Abbé de l'épée, Le Tremplin, la Clef 43, GAMS 43)	La fusion a également élargi les réseaux pour l'ASEA. Intégration de la commission de médiation DALO pour la DG et de la commission appels à projets mise en place par le Préfet.  Poursuite de la participation à différents CA (la clef 43, Abbé de l'Epée, GAMS)  Election de la DG à la présidence du CPH en janvier 2017.
1.3 Développer les coopérations et les mutualisations associatives au niveau départemental, régional, et inter-secteurs	Hierarchiser les priorités Partager des infos Elaborer des projets communs Mutualiser des ressources	2015/2020	Président  Directeur Général  Directeurs Généraux d'autres Associations	Définition d'objectifs politiques communs Concrétisation de projets et de mutualisations communs	Rapprochement avec l'association Le Tremplin concrétisé par un mandat de gestion le 1er janvier 2017, mandat signé le 08 12 2016.  Rapprochement avec l'association l'Abbé de l'Epée pour répondre à une demande des financeurs pour un projet de FAM commun aux deux associations (2016 2017)  Une nouvelle convention de partenariat avec la CRF est en préparation concernant la gestion conjointe du SAVS.	Mandat de gestion avec Le TREMPLIN qui aboutit le 1er janvier 2018 à une fusion absorption. Le rapprochement avec l'Abbé de l'Epée pour la construction d'un FAM unique s'est poursuivi en 2017 avec un travail concerté sur les plans du nouvel établissement.  Concertation autour des SAMSAH avec l'APAJH et l'APF.  Questionnements sur la gestion commune du SAVS avec la CRF.
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	Recrutement d'une nouvelle assistante de direction en décembre 2015.  Recrutement prévu d'un directeur financier courant 1er trimestre 2017.	Recrutement d'une Directrice Financière en septembre 2017. Définition de ses missions en concertation avec le CA, les Directeurs et les comptables. Renforcement de la DG sur l'aspect financier de l'ASEA.  Mise en œuvre d'une GPEC avec un cabinet extérieur, le cabinet DIOTIMA.

# Plan d'action 1 suite :

Objectifs	Actions	Calendrier	Pilotes	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017
<p><b>1.5</b> Porter la parole associative</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A l'externe</li> <li>- En interne</li> </ul>	<p>Communiquer auprès du grand public et de la presse professionnelle</p> <p>Associer les salariés à l'analyse des besoins et aux orientations stratégiques de l'Association Agir auprès des élus</p>	Permanent	<p>Conseil d'Administration</p> <p>Bureau</p> <p>Président</p> <p>Directeur Général</p>	<p>Nombre d'articles et de contributions</p> <p>Courriers aux élus et leurs réponses</p> <p>Nombre de séminaires ou de journées associatives</p>	<p>Nombreux articles de presse tout au long de l'année et à l'occasion de diverses manifestations.</p> <p><b>Novembre 2015</b> : présentation à l'ensemble du personnel du projet associatif 2015/2020.</p> <p>Courriers aux élus concernant l'arrêt TUDIP de l'IME.</p>	<p>Nombreux articles de presse à l'occasion de diverses manifestations.</p> <p>Septembre 2017, présentation des projets de pôle pour le pôle handicap enfants et le pôle protection de l'enfance.</p> <p>Diverses réunions d'information pour le personnel du TREMPLIN tout au long de l'année.</p>
<p><b>1.6</b> Inscrire la pratique éthique au cœur de la politique associative, de l'organisation et de l'action</p>	<p>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</p>	Permanent	<p>Conseil d'administration</p> <p>Président</p> <p>Directeur Général</p> <p>Directeurs</p> <p>Directeurs adjoints</p> <p>Chefs de service</p> <p>Professionnels de terrain</p>	<p>Nombre d'établissements utilisant l'analyse de la pratique</p> <p>Nombre d'instances de réflexion intégrant la dimension éthique</p>	<p>En 2017 et en lien avec la réécriture de l'ensemble des projets d'établissements mise en place d'un groupe de réflexion sur la bienveillance dans l'association, travail de préparation avec JM ZEJGMAN en janvier 2017.</p> <p>En 2016 les directeurs ont élargi l'APP à de nouvelles catégories de personnel (veilleurs de nuit).</p>	<p>La mise en place de l'analyse de la pratique pour toutes les catégories de personnel se poursuit (veilleurs de nuit, éducateurs techniques).</p> <p>Une charte éthique est à la réflexion au niveau associatif.</p>
<p><b>1.7</b> Créer et animer un Groupe d'Appui à la Prospective et à l'Innovation (GAPI) en remplacement du Comité Technique Associatif (CTA)</p>	<p>Dynamiser le projet stratégique associatif</p> <p>Le mettre en action, susciter la créativité,</p> <p>le partage d'intelligence</p> <p>Entretenir l'esprit d'amitié</p>	2016/2020	<p>Conseil d'administration</p> <p>Président</p> <p>Directeur Général</p> <p>Directeurs</p> <p>Directeurs adjoints</p> <p>Chefs de service</p> <p>Professionnels de terrain</p>	<p>Nombre de projets auxquels le Groupe d'Appui à la Prospective et à l'Innovation (GAPI) a été associé</p>	<p>Si différents projets ont vu le jour en 2016, c'est la commission patrimoine et des comités de pilotage qui ont été sollicités (projet implantation du labo de la boulangerie sur le site de l'IME, comité de pilotage concernant le rapprochement ASEA le TREMPLIN.</p> <p>Commissions patrimoines restauration ateliers de bouche IME, laboratoire de la boulangerie.</p>	<p>En 2017, cinq GAPI ont permis une réflexion intégrant les membres du CA sur des projets à venir (ESAT et foyer d'hébergement, pôle protection de l'enfance, pôle handicap enfants).</p>

# 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	Bilan 2016	Bilan 2017
<b>2.1</b> 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	<p>Identifier les besoins nouveaux des usagers</p> <p>Identifier les compétences nécessaires, nos forces et nos faiblesses</p> <p>Se former à la réponse à appels à projet</p>	Permanent	<p>Conseil d'Administration</p> <p>Directeur Général</p> <p>Directeur concerné</p> <p>Equipes de direction</p>	<p>Nombre de nouveaux projets Proposés et réalisés</p>	<p>Aucun appel à projets n'est paru en 2015 et 2016.</p> <p>Nous avons cependant obtenu une extension du nombre de places pour le DAMIE et le projet de SAMSAH prévu dans le schéma départemental des personnes en situation de handicap nous a été confié.</p>	<p>Proposition concernant une réorganisation du SAMSAH APRES au département et à l'ARS, accueil favorable.</p> <p>Nouvelle convention au DAMIE pour 55 mineurs.</p> <p>Proposition d'une extension du DAMIE au département.</p> <p>Proposition d'une AEMO renforcée au département. Signature d'une convention pour l'AEMO augmentant considérablement les moyens.</p> <p>Proposition d'une modification des agréments du foyer hébergement de Meymac au département.</p> <p>Proposition à l'ARS de la construction sur le site de l'IME du labo de la boulangerie adossé à deux ateliers de l'IME.</p>
<b>2.2</b> 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	<p>Directeur Général</p> <p>Service du siège</p>	<p>Nombre de documents mis à disposition par les services administratifs de la direction générale</p>	<p>Mise à jour régulière sur l'intranet du site ASEA 43 des documents GRH (contrats etc.), validation de la formalisation de tous les contrats par la direction générale.</p> <p>Trois réunions ont eu lieu avec les directeurs et la commissaire aux comptes (14 juin, 12 octobre, 30 novembre), deux avec les comptables.</p>	<p>Mise à jour régulière sur l'intranet du site ASEA 43 des documents GRH (modèles de contrats).</p> <p>Réunions communes des comptables.</p> <p>Harmonisation des documents de présentation budgétaires.</p>
<b>2.3</b> Mettre en place une gestion patrimoniale optimisée en évitant les doublons et les juxtapositions	<p>Faire vivre la commission patrimoine</p> <p>Créer une commission associative gros investissements</p> <p>Nommer des administrateurs pour suivre l'évolution des différents chantiers</p> <p>Nommer des administrateurs pour participer au Groupe d'Appui à la Prospective et à l'Innovation (GAPI)</p>	2015/2020	<p>Président</p> <p>Bureau</p> <p>Membres des commissions</p> <p>Directeur Général</p> <p>Directeur concerné</p>	<p>Nombre de commissions patrimoine</p> <p>Nombre de commissions gros investissements</p> <p>Nombre de réunions du Groupe d'Appui à la Prospective et à l'Innovation (GAPI)</p> <p>Nombre de suivis de chantiers</p>	<p>Commission patrimoine concernant les ateliers métiers de bouche de l'IME</p> <p>Commission patrimoine concernant L'implantation du laboratoire de la boulangerie sur le site de l'IME</p> <p>Suivi du chantier cuisine de Meymac par J C FOUGEROUSE. P DUBRUQUE , J L VINCENT et JC FOUGEROUSE font partie du Copil concernant l'implantation du laboratoire de la boulangerie sur le site de l'IME.</p>	<p>3 GAPI pôle handicap adultes en 2017 (12/04, 02/06, 06/10)</p> <p>1 GAPI pôle handicap enfants (30/03)</p> <p>1 GAPI pôle protection de l'enfance (12/09)</p> <p>Suivi chantier rue Jean Solvain (CHRS) JC FOUGEROUSE</p> <p>1 comité de pilotage mis en place pour l'implantation du labo boulangerie sur le site de l'IME (8 réunions).</p>

## Plan d'action 2 suite :

Objectifs	Actions	Calendrier	Pilotes	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017
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	Formations qualifiantes pour quatre cadres dirigeants, un personnel administratif et du personnel éducatif  Promotions internes: 4 coordinateurs (SESSAD, DAMIE, SAJ, Cap emploi) deux chefs de service, un directeur  Analyse de la pratique pour les surveillants de nuit de Meymac et de l'IME  Evaluation du plan de prévention des RPS le 12 décembre 2016	Formations qualifiantes pour un cadre dirigeant (niveau pour un directeur adjoint) ;  Promotion interne : accès en interne pour un poste de chef de service  Deux accords d'entreprise seront signés en janvier 2018 (égalité H/F et accord intergénérationnel).  Mutualisation entre plusieurs services pour l'APP.  Bilan du plan d'action 2017 le 1 <sup>er</sup> février 2018.  Mise en place d'un travail sur la GPEC au sein de l'ASEA avec le cabinet DIOTIMA.
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	A ce jour une seule réflexion permettant des achats mutualisés pour la mise en place du plan Vigipirate et la sécurisation des périmètres des établissements.  Le recrutement d'un directeur financier permettra d'intensifier ce type de démarche.	Projet du laboratoire de la boulangerie adossé aux ateliers de l'IME.  Mutualisations de moyens et de matériels entre le SAJ et l'IME.  Projet de regroupement des deux pôles administratifs du pôle protection de l'enfance.
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 inter pôles	2015/2020	Bureau de l'Association  Directeur Général  Directeur du pôle	Economies réalisées au niveau du groupe II	Deux recrutements de chefs de service en cours sur le pôle protection de l'enfance dont un inter établissements.  Un recrutement de chef de service inter pôles à venir entre le SAJ et les ateliers de l'IME.	Mutualisation d'un poste de chef de service entre le SAJ et l'IME.  Transformation d'un poste de directeur adjoint en poste de chef de service et d'un poste de directeur en poste de directeur adjoint.
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	2016 a été consacré à la réécriture de l'ensemble des projets d'établissements et de services. Ceux-ci se sont réalisés en prenant en compte les préconisations de l'évaluation externe. Le processus a été facilité par le recours au même cabinet (SEM pour les deux démarches).	Comité de suivi de la convention AEMO/ ASE.  Tableau d'évaluation du plan d'actions des RPS.  Programme annuel de prévention des Risques professionnels...



## Plan d'action 2 suite :

Objectifs	Actions	Calendrier	Pilotes	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017
<b>2.8</b> 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	1 <sup>er</sup> bilan présenté par les cadres dirigeants de l'association le 14 décembre 2016	Réunion d'évaluation annuelle pour le projet associatif 2015/2020 pour 2016 et 2017 (1 <sup>er</sup> février 2018).
<b>2.9</b> 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	Une journée associative pour présenter aux professionnels le projet associatif a eu lieu en novembre 2015.  Des articles de presse sont parus lors des différentes manifestations de l'association. ASEActu à destination des salariés, parution tous les trimestres.  ASEAnnuel parution annuelle à destination des financeurs, des partenaires et des élus.  Des représentants du personnel sont invités aux bilans des plans d'action.	Nombreux articles dans la presse locale mettant en exergue les actions de l'ASEA 43.  ASEA parution actu trimestrielle.  Nouvelle présentation du site de l'ASEA (en cours d'élaboration).  Des présentations des projets de pôles finalisés ont eu lieu en septembre pour le pôle handicap enfants et pour le pôle protection de l'enfance.
<b>2.10</b> Promouvoir une démarche de bienveillance 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 bienveillance 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 bienveillance  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	Suite à la réécriture de tous les projets de service et d'établissements en 2016, tous contiennent un chapitre concernant la bienveillance. Nous allons également mettre en place un dispositif sur ce thème qui sera transversal à toute l'ASEA 43  Le plan d'action pour la prévention des RPS a été évalué le 2 décembre par le comité de pilotage de la démarche. Si des améliorations sont encore à apporter, le C A et les dirigeants ont mis en œuvre les plans d'action pour améliorer la qualité de vie au travail.	Réflexion sur l'écriture d'une charte éthique.  Le bilan du plan d'actions prévention des RPS a été réalisé en décembre 2017.  Nous allons réaliser en début d'année le programme 2018 de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.  A ce jour, le climat social de l'OPS CAP EMPLOI SAMETH est apaisé suite au changement de dirigeant et à une nouvelle organisation.

## 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	Bilan 2016	Bilan 2017
<p><b>3.1</b> Définir le périmètre du pôle y intégrer les services de milieu ouvert</p> <p>Mutualiser des moyens en réalisant des économies d'échelle et en déménageant le Service d'Assistance Educative sur l'espace Alex BROLLES.</p>	<p>Réhabiliter un bâtiment sous occupé appartenant à la MECS des GOUSPINS pour réaliser des économies de loyer et de charges.</p> <p>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.</p>	2014/2015	<p>Conseil d'Administration</p> <p>Directeur Général</p> <p>Directeur du pôle</p>	Economies réalisées au niveau des trois groupes de dépenses.	Réalisé en décembre 2015	
<p><b>3.2</b> Mieux gérer en interne l'activité des différents services et établissements du pôle</p>	<p>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</p>	2015/2020	<p>Directeur Général</p> <p>Directeur du pôle</p>	Réduction des listes d'attente	<p>Aujourd'hui il n'y a plus de liste d'attente pour le service de l'AEMO mais un accroissement d'activité sur le Service d'Accueil Externalisé. Nous avons, à l'interne du Pôle, positionné un éducateur sur le SAE et gelé son poste sur le service d'AEMO pour gérer le flux d'activité.</p>	<p>A partir du 1er juillet 2017, de nouvelles modalités ont été mises en place pour le service AEMO. Le département nous a octroyé de nouveaux moyens pour permettre un suivi plus régulier dans les familles, à savoir passer deux à trois fois par mois dans les familles. Nous sommes passés de 32 enfants à 25 enfants par travailleur social. Il y a du temps libéré pour travailler au mieux auprès des familles.</p>
<p><b>3.3</b> Permettre aux salariés qui le souhaitent plus de mobilité au sein du pôle</p>	<p>Favoriser la mobilité interne pour lutter contre l'usure professionnelle et prévenir les risques psychosociaux</p>	2015/2020	<p>Directeur Général</p> <p>Directeur du pôle</p>	Nombre de personnes ayant bénéficié d'une mobilité interne	<p>Une éducatrice de l'AEMO est passée sur le DAMIE. Une éducatrice du l'internat est passée sur le DAMIE</p> <p>Un éducateur de l'internat est passé sur le SAE et deux éducatrices en remplacement sur la MECS ont pu bénéficier de remplacements sur l'AEMO. Un agent de service de l'AEMO est sur une unité de la MECS. Au total 6 personnes ont pu bénéficier d'une mobilité interne sur 2016.</p>	<p>Cette année encore , nous avons été attentifs à la mobilité interne du Pôle pour permettre aux professionnels qui le souhaitent de changer de service ou d'établissement lorsque cela est possible. 4 personnes ont pu bénéficier d'un changement de service à l'interne du pôle. Une autre a pu même intégrer le pôle handicap adulte sur l'année 2017.</p>



## Plan d'action 3 suite :

Objectifs	Actions	Calendrier	Pilotes	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017
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	<p>Pas de projets « passerelle » proprement dit mais des mutualisations de moyens. Mise à disposition de l'atelier cuisine, de salles du SAJ pour la mise en place d'actions collectives de l'AEMO.</p> <p>Mise en commun de la salle de visites médiatisées pour l'ensemble des services du Pôle.</p>	<p>9 enfants du service AEMO ont pu bénéficier d'une unité de la MECS pendant les vacances d'été pour organiser un camp d'été. Un enfant dans le cadre de l'AEMO a été accueilli sur la MECS de manière ponctuelle. De plus en plus d'enfants suivis dans le cadre de l'AEMO sont également orientés sur le service du SAJ depuis le travail transversal mis en place au sein du pôle dans un souci de continuité de parcours.</p> <p>Réflexion sur la mise en place d'un service de visites médiatisées.</p>

# Plan d'action 3 suite :

Objectifs	Actions	Calendrier	Pilotes	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017
<p>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</p>	<p>Mettre en œuvre un plateau technique mutualisé entre l'IME Les Cévennes et le SAJ</p> <p>Obtenir un agrément pour cette nouvelle structure</p>	2015/2017	<p>Directeur Général</p> <p>Directeurs des pôles concernés</p> <p>Chefs de service concernés</p>	<p>Mutualisations mises en œuvre sur la période</p> <p>Réponse à un appel à projet concernant l'accompagnement de jeunes au carrefour de différentes problématiques (déficience, difficultés sociales et psychiques)</p>	<p>Travail sur la fiche de poste d'un chef de service commun entre le SAJ et l'IME les Cévennes en vue d'un recrutement commun.</p> <p>Répondre aux nouveaux besoins des jeunes accueillis au sein des deux structures et répondre à une transversalité du parcours des jeunes accueillis</p>	<p>Recrutement d'un responsable de service inter pôles afin de favoriser des mutualisations pour les différents ateliers.</p> <p>Les directeurs des deux structures sont forces de proposition et impulsent des changements sans, bien sûr, ignorer que les jeunes ont des problématiques communes mais aussi, pour certains, différentes et que le tout mutualisé n'est pas le but recherché.</p> <p>Sur l'année 2017, 4 jeunes des Cévennes ont été ou sont encore pour certains, de façon séquentielle ou permanente sur le SAJ. 1 jeune du SAJ a été ponctuellement accueilli sur les ateliers des Cévennes.</p> <p>Possibilité de mettre à disposition l'Atelier Métallerie des Cévennes pour le SAJ une journée par semaine (mardi) puisque l'intervenant est sur l'extérieur ce jour là.</p> <p>Possibilité d'utiliser pour le SAJ des cabines plâtrerie peinture à l'IME pour permettre un support d'apprentissage aux éducateurs techniques du SAJ.</p> <p>Matériel déjà mutualisé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tractopelle</li> <li>- Mini-pelle</li> <li>- Compresseur</li> <li>- Bétonnières</li> </ul> <p><b>Exemples Concrets du travail en commun effectué sur 2017 :</b></p> <p>Mur de clôture des Gouspins (atelier maçonnerie IME+ atelier multi travaux SAJ+ atelier espace vert SAJ).</p> <p>Intervention de l'atelier maçonnerie des Cévennes avec l'atelier multi-travaux du SAJ pour effectuer le drainage des garages des Gouspins.</p> <p>Intervention de l'atelier multi-travaux SAJ sur le site des Cévennes pour la construction d'une chape de réagrégé.</p>

## Plan d'action 3 suite :

Objectifs	Actions	Calendrier	Pilotes	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017
<p><b>3.6</b> Revoir l'organigramme du pôle sachant que plusieurs cadres atteindront d'ici cinq ans l'âge de la retraite. Procéder aux recrutements nécessaires</p>	<p>Prévoir les recrutements nécessaires et l'organigramme optimum</p> <p>Favoriser le départ en formation de professionnels susceptibles d'accéder à des fonctions de cadre</p>	2015/2020	<p>Bureau de l'Association</p> <p>Directeur Général</p> <p>Directeur du pôle</p>	<p>Nombre de recrutements internes/ nombre de recrutements externes</p>	<p>Départ du directeur.</p> <p>Un recrutement à l'interne sur le poste de directeur au mois de juin. Un cadre intermédiaire a été recruté également à l'interne sur la MECS au mois de juillet. Recrutement en cours de deux cadres intermédiaires supplémentaires</p>	<p>Sur 2017, 1 recrutement à l'interne d'un chef de service sur la MECS.</p> <p>1 recrutement à l'externe d'un chef de service sur l'AEMO/DAMIE.</p>
<p><b>3.7</b> Conventionner avec la PJJ autour de places</p> <p>- D'accueil d'urgence</p> <p>- D'insertion (SAJ)</p>	<p>Réserver une place pour l'accueil d'urgence en hébergement et une place pour le SAJ</p> <p>Conventionner et développer le partenariat</p>	2015/2016	<p>Directeur Général</p> <p>Directeur</p>	<p>Nombre de jeunes accueillis sur l'une ou l'autre des structures au titre de l'article 45</p>	<p>Une convention avec la PJJ a été signée de manière expérimentale sur l'année 2016 pour une place d'accueil d'urgence sur laquelle nous avons accueilli 6 jeunes. Ces jeunes accueillis ont systématiquement bénéficié du plateau technique du SAJ.</p>	<p>La convention avec la PJJ n'a pas été reconduite en 2017, cependant nous continuons à accueillir des jeunes au titre de l'ordonnance 45 et la PJJ reste un partenaire privilégié. Nous avons d'ailleurs mis en place une commission permanente avec la PJJ du Puy en Velay qui a lieu tous les trimestres et avec un représentant de tous les services et établissements du Pôle pour évoquer et orienter si besoin des jeunes qui ont un suivi PJJ.</p>
<p><b>3.8</b> Elargir le périmètre du SAJ en direction des employeurs</p>	<p>Développer un réseau d'employeurs susceptibles d'accueillir les jeunes</p> <p>Animer le réseau</p> <p>Suivre les jeunes en situation d'emploi</p>	2015/2017	<p>Directeur</p> <p>Chef de service</p>	<p>Nombre d'employeurs du réseau</p> <p>Nombre de jeunes bénéficiant du réseau</p>	<p>Le recrutement d'un chef de service inter pôles devrait permettre de bénéficier d'un seul réseau d'employeurs plus large.</p>	<p>Le réseau est constitué d'une cinquantaine d'employeurs sur le territoire de la Haute-Loire avec 20 jeunes qui ont pu en bénéficier sur 2017.</p>

# Plan d'action 3 suite :

Objectifs	Actions	Calendrier	Pilotes	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017
3.9 Réactualiser les projets de service pour les structures	<p>Mettre en œuvre, dans le cadre d'une démarche participative, un travail de formalisation des projets de toutes les unités.</p> <p>Mettre en œuvre les préconisations de l'évaluation externe</p> <p>Formuler des procédures de gestion et d'organisation de l'établissement</p>	2015/2017	<p>Directeur</p> <p>Chefs de service</p>	<p>Nombre de projets réalisés</p> <p>Nombre de préconisations de l'évaluation externe mises en place</p> <p>Nombre de procédures de gestion et d'organisation de l'établissement élaborées</p>	La démarche participative de l'écriture du projet de Pôle a été mise en place sur toute l'année 2016 avec le soutien du cabinet SEM. L'ensemble des salariés du Pôle ont participé à au moins deux journées. Travail sur la mise en place du projet personnalisé commun entre tous les services et établissements du Pôle.	L'écriture et la finalisation sur 2017 du projet du Pôle Protection de l'enfance a permis d'harmoniser l'ensemble de projets de service. Reste à finaliser des outils communs tels que les livrets d'accueil...
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	Le service fonctionne avec une autorisation à 27 places alors que nous avons eu une activité à 42 places sur l'année 2016 sans nouvel agrément.	<p>Sur 2017, pas de nouvel agrément mais le service a fonctionné sur la base de 42 mesures au lieu des 27 autorisées .</p> <p>Le temps du chef de service a été valorisé à hauteur de 0,50 ETP ainsi que celui de la psychologue à 0,25 ETP pour assurer une cohérence au service et un meilleur suivi des usagers.</p>
3.11 Créer un pôle administratif regroupant l'ensemble des activités du pôle	<p>Optimiser les moyens mis à disposition en harmonisant les pratiques et en créant des spécificités au regard des compétences de chacun</p> <p>Rationaliser les tâches</p>	2016/2017	<p>Directeur</p> <p>Personnel administratif du pôle</p>	<p>Mise en place d'une organisation différente</p> <p>Degré de satisfaction des acteurs</p>	Ce projet reste en perspective.	<p><b>Un GAPI a eu lieu en septembre 2017 afin de présenter :</b></p> <p>Le projet de la création du Pôle administratif regroupant l'ensemble des activités du Pôle Protection de l'Enfance.</p> <p>Le projet de réhabilitation du bâtiment qui accueille les ateliers du SAJ et l'atelier d'entretien des Gouspins.</p> <p>Le projet de construction d'un nouveau bâtiment pour les ateliers du SAJ et atelier d'entretien des Gouspins.</p> <p>Utilisation des bâtiments administratifs vides pour divers projets... Anticiper les évolutions futures et être source de proposition pour les autorités de contrôle et de tarification nouvelles perspectives d'accompagnements.</p> <p>Après validation par le CA et la construction d'un PPI, nous envisageons un déménagement de l'ensemble de l'administratif en juillet 2018.</p>



## Plan d'action 4 :

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

Objectifs	Actions	Calendrier	Pilotes	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017
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	Des salariés interviennent sur les trois services en ayant une seule fiche de paye, ce qui permet d'éventuels ajustements en cas de déficit. Par ailleurs, les nombreux départs en retraite ont permis des économies et des redéploiements. L'arrivée de veilleurs de nuits a permis de diminuer les remplacements et les coûts salariaux qui y sont liés.	La dynamique enclenchée se poursuit. Le pôle s'est allégé de 1.75 poste de cadre au profit d'une consolidation des équipes intervenant directement auprès des jeunes des établissements.
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	Le pôle fonctionne en budget consolidé. Des flux d'enfants existent déjà d'un établissement vers l'autre à l'occasion de stages, favorisant ainsi des orientations définitives. Les cadres des établissements et services se réunissent régulièrement pour étudier les différentes demandes d'accueil et évaluer les prestations les plus adaptées à leur situation et besoins.	La fluidité des parcours est un souci constant des établissements du pôle auquel répond mieux son organisation actuelle. Un projet de dispositif intégré expérimental IME-SESSAD-APPART a été soumis directement à Mme LECENNE, directrice de l'autonomie à l'ARS. Nous la rencontrerons en 2018 pour faire avancer ce dossier qui, en s'affranchissant des différentes notifications MDPH, permettrait une fluidité maximale.
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	Dans le cadre de remplacements, un appel d'offre est lancé en direction des autres pôles. A ce jour, un salarié de Meymac a pu bénéficier de ce dispositif durant 4 mois.  Un deuxième appel d'offre lancé pour Janvier 2017 n'a pas été suivi d'effet.	Nous poursuivons cette politique même si nous n'avons pas eu de nouvelle occasion de pratiquer ces échanges.

# Plan d'action 4 suite :

Objectifs	Actions	Calendrier	Pilotes	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017
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	Des modes d'hébergements diversifiés sont déjà en place au sein du pôle, toutefois, il est nécessaire d'engager une réflexion avec l'ARS sur des modalités plus flexibles d'hébergement (accueil temporaire, séquentiel, de répit, plus de places de semi-internat...) pour ajuster notre offre aux besoins du territoire. La pratique des stages, en ESAT, ou dans d'autres Ets ou en entreprise a cours depuis longtemps, nous ajustons aujourd'hui leur durée au projet du jeune (des stages de 6 à 9 mois ont été conclus dans l'attente d'une embauche ou d'un contrat d'apprentissage).  Par ailleurs, l'apprentissage de l'autonomie se renforce aux APARTS d'ESPALY. Nous sommes également engagés dans une dynamique d'inclusion scolaire.	La diversification des formes d'hébergement est la norme au sein du pôle, en corrélation avec les projets individuels. Le passage en journée des éducateurs a permis une augmentation du nombre de stages de près de 30 % au profit de nos jeunes.
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)	Des échanges existent déjà entre les plateaux techniques des deux établissements.  Un renforcement est en prévision avec une prochaine mutualisation du chef de service courant 2017.	La mise en commun d'un cadre est effective depuis le mois de septembre entre le plateau technique de l'IME et le SAJ. Les longs travaux préparatoires à ce projet en ont facilité la mise en place. Ce nouveau dispositif crée une passerelle entre les deux pôles facilitant le passage de nos jeunes usagers d'un service à l'autre en fonction de leurs besoins. Il rapproche également des salariés qui n'ont pas l'habitude de travailler ensemble et favorise les échanges de pratique.
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	Quatre cadres vont partir sur la période 2017 – 2020, dont le directeur de pôle et les chefs de service des deux autres établissements.  La question se posera de toute l'organisation managériale du Pôle en lien avec les stratégies associatives de mutualisation et transversalité. L'évolution du projet de Pôle Handicap Enfant orientera aussi l'évolution de l'organigramme directionnel.	Les derniers recrutements de cadre se sont fait en externe en réponse aux cahiers des charges réalisés en amont. Ils ont apporté des compétences et un réseau qui nous manquait. L'éventuel passage en dispositif des trois établissements pourrait modifier sensiblement l'organigramme.

## Plan d'action 4 suite :

Objectifs	Actions	Calendrier	Pilotes	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017
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	D'ores et déjà, deux établissements utilisent ce plateau technique ; IMR et CFAS, dont nous assurons la prise en charge d'une dizaine d'enfants en moyenne pour un CA d'environ 45 K€	Nos partenaires habituels sont toujours présents et de nouvelles conventions ont été signées avec eux. Les ressources générées sont du même ordre que les années précédentes et proches de 45K€. L'arrivée d'autres structures n'est pas à l'ordre du jour au regard de la disponibilité de nos professionnels.
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	Le bilan et les préconisations de l'évaluation externe ont été suivis d'effet sur des domaines pratiques comme l'hygiène (procédures et plan de nettoyage en place) l'implication des familles (remise en route des ESS) l'individualisation des prises en charge (réorganisation des temps de travail des éducateurs)...  Le travail actuel sur le projet de service du pôle permet de reprendre l'ensemble des points de progrès mis en évidence par l'évaluation externe. Le projet de service du SESSAD est à jour, celui des Apparts est en cours de finalisation, celui de l'IME sera réécrit courant 2017 en lien avec le projet de Pôle.  Dans l'attente de la réécriture du projet de l'IME, de nouvelles organisations et procédures sont à l'œuvre (projet personnalisé, ESS, gestion des horaires....)	Le projet de service de chaque établissement se retrouve englobé dans celui du pôle handicap enfant, qui a été finalisé en cours d'année et sert désormais de guide pour l'ensemble de nos actions. Il anticipe l'éventuelle mise en place d'un dispositif IME-SESSAD-APARTS.

## Plan d'action 4 suite :

Objectifs	Actions	Calendrier	Pilotes	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017
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	Après une année de fonctionnement, la satisfaction des usagers et de leurs familles est perceptible (satisfaction exprimée lors des CVS et des entretiens individuels).  Les veilleurs de nuits ont des rencontres tous les 15 jours avec la direction et font part de leur grand contentement, une régulation par trimestre a lieu avec les éducateurs. A partir de janvier 2017, une APP partagée avec des veilleurs de Meymac sera mise en place pour les aider dans leur mission. La nouvelle organisation des horaires des éducateurs commence à porter satisfaction en termes de personnalisation de l'accompagnement, de place des familles dans la co-élaboration du projet personnalisé, l'ouverture sur l'extérieur.	Le nouveau dispositif est en place depuis le 1er janvier 2016 et donne entière satisfaction. Les éducateurs de vie sociale se sont emparés progressivement de s nouveaux espaces d'intervention et les veilleurs de nuits font désormais partie intégrante du dispositif de prise en charge. Parents et élèves en sont satisfaits et la commission de sécurité en a validé la pertinence.
4.10 Développer des actions spécifiques en direction des amendements 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	Depuis la rentrée de septembre 2015, une action spécifique est mise en place intitulée « mise en situation de travail ». Ces jeunes ne participent plus aux ateliers ni aux classes d'enseignement mais se voient confier des travaux au bénéfice de l'établissement (cuisine et ménage, entretien extérieur, lingerie). En échange, ils bénéficient d'une petite gratification. Les jeunes adultes vivent ainsi à un rythme différent, et dans des conditions plus proches des réalités de l'extérieur.	La mise en place de ce dispositif a fait ses preuves en facilitant l'adaptation des jeunes concernés aux différents stages qui leurs sont proposés. Pour ceux qui sont loin de l'emploi protégé, il est un élément structurant et renarcissant.
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	Une réflexion est en cours concernant l'implantation du laboratoire de la boulangerie dans l'ancien gymnase. A cette occasion, les ateliers APR et Pâtisserie seront également rénovés. Les travaux devraient débuter en 2017.	Le projet de mutualisation des ateliers APR et pâtisserie avec le laboratoire de la boulangerie de la vieille ville est en bonne voie. Il devrait se concrétiser en 2018. Les autres ateliers ont bénéficié d'un important effort de rénovation tant sur le matériel que sur le bâti.



## Plan d'action 4 suite :

Objectifs	Actions	Calendrier	Pilotes	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017
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	Un projet de pôle englobant les trois établissements est en cours d'élaboration en collaboration avec le cabinet SEM. L'écriture du projet est prévue dans le 1er semestre 2017  De nouvelles orientations du Pôle doivent prochainement se prendre, en accord avec l'association et validation des autorités de tarification (augmentation place de SESSAD ?, diversification des modalités d'accueil à l'IME ? externalisation de l'internat des jeunes adultes ? modifications d'agrément des apparts ? externalisation d'une unité d'enseignement....).	Le projet de pôle est achevé et validé par le Conseil d'Administration de l'ASEA 43.  Il a été présenté aux professionnels du Pôle en septembre 2017.
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	Le budget du SESSAD a été réactualisé dans le BP 2017, tous les postes nécessaires au bon fonctionnement du SESSAD sont budgétés. Le SESSAD, suite à la retraite progressive du chef de service, du départ en retraite de l'enseignante et de l'orthophoniste doit réfléchir rapidement à la réorganisation de son organigramme.	Le transfert de moyens financiers de l'IME vers le SESSAD a été effectué sur le BP 2017. Si la ponction a bien été acceptée et réalisée sur l'IME, le SESSAD n'a en contrepartie jamais eu de revalorisation. Le pôle a ainsi perdu un peu plus de 10 K€.
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	Le projet est suspendu car l'immeuble est en vente. Une réflexion est engagée sur une éventuelle mutualisation de locaux avec le foyer de Meymac et l'IME (groupe des sortants), elle est en cours et à ce jour aucune décision ni orientation définitive ne sont prises.	Les APPARTS D'ESPALY se sont portés acquéreurs de l'immeuble. La vente va avoir lieu rapidement. Des travaux d'amélioration de l'habitat seront démarrés début 2018.
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'usagers intra-associatif  Nombre de jeune accueillis issus d'autres établissements	De nouveaux partenaires peuvent bénéficier aujourd'hui du service et un projet d'une place en accueil temporaire est à lancer avec la MDPH et le CD. Parallèlement, une réflexion avec le Conseil Départemental sur l'hébergement des jeunes dans le cadre de la protection de l'enfance pendant les weekends et les vacances doit être lancée prochainement.	De nouveaux partenaires ont permis de lisser sur l'année la fréquentation du service. Dans le cadre du projet de dispositif expérimental déposé auprès de l'ARS, les APPARTS devenant un maillon du parcours des jeunes au sein de cette nouvelle entité s'affranchiront de cette obligation de remplissage tout au long de l'année.

# Plan d'action 5 :

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

Objectifs	Actions	Calendrier	Pilotes	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017
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	Constitution du Pôle Handicap Adultes dans sa composition actuelle à fin 2015.  Pas d'évolution significative en 2016	Reconstitution du Pôle Handicap Adultes par l'intégration des services Cap Emploi et SAMETH en mai 2017.  Le pôle est composé d'établissements éloignés les uns des autres géographiquement ne facilitant pas la mutualisation des moyens.  Le rapprochement des services SAVS, SAMSAH et SAM initiés en 2017 génère économies et mutualisations de moyens (inscrites au budget 2018).  Evaluation "insertion professionnelle" : fluidité des parcours SAVS - ESAT et FAM - ESAT.
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	Economies sur le groupe II : charges de direction répartie sur les différents établissements et services du pôle.	Economies sur le groupe II : charges de direction répartie sur les différents établissements et services du pôle.  Pas d'évolution par rapport à 2016.
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	Pas d'évolution significative en 2016	Recrutement en interne : 1 chef de service  Recrutement en externe : 1 directeur adjoint et 2 chefs de services
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	<b>Avril 2016</b> : projet de rapprochement FAM APRES, FH Meymac et Association LE TREMPLEIN. Hébergement et Activités de jour. Projet abandonné sur préconisations ARS et CD43 Octobre 2016 : Avis défavorable du Comité Responsable du PDALPD pour le regroupement des 17 places à Langeac Projet réorienté sur le déménagement de la MR de Paulhaguet – Evaluation financière du projet en cours par OPAC43 Projet Atelier Boulangerie sur le site de l'IME des Cévennes <b>Projet en phase «architecte»</b>	<b>Projet FAM Après</b> Sous l'égide de l'ARS et du CD43, projet de rapprochement des FAM du bassin du Puy sur le site Marie Rivier de l'association L'Abbé de l'Epée. Transfert d'agrément à l'Association L'Abbé de l'Epée. Projet en phase «permis de construire» Projet d'hébergement des travailleurs handicapés sur le bassin du Puy. Projet en collaboration avec l'association Habitat & Humanisme. Projet en phase conception Projet Atelier Boulangerie sur le site de l'IME des Cévennes. Projet en phase «permis de construire».

# Plan d'action 5 suite :

Objectifs	Actions	Calendrier	Pilotes	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017
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	Présentation du projet à la commission patrimoine au 2ème semestre 2017  <b>Réflexions engagées :</b> - Transformation de l'agrément FH 63 résidents : Foyer de vie ? SAVS et SAVS renforcé ?  - Relocalisation d'une partie des services sur le bassin du Puy  - Projet de résidence Mambré (externat)  Projet de FH mutualisé entre ESAT et IME (internat)	Présentation du projet de refonte des agréments du FH et SAM de Meymac au CD43 en septembre 2017.  - Transformation de l'agrément FH (63 résidents) pour diversification des modes d'accompagnement : Foyer de vie, Foyer d'Hébergement, SAVS renforcé et SAVS.  - Relocalisation d'une partie des services sur le bassin du Puy.  - Projet de résidence Mambré (résidence en externat).  Réhabilitation des Villas de Meymac accueillant 8 travailleurs handicapés en semi-autonomie.  Etude de faisabilité.  Réalisation des travaux programmée au 2nd semestre 2018.  Projet d'installation d'un groupe de vie (15 personnes) dans le centre bourg de la commune du Monastier sur Gazeille.  Projet initié en collaboration avec la Municipalité.  Projet en phase étude de faisabilité.
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	<b>Projet de pôle :</b>  Réécriture de l'ensemble des projets d'établissement et de service ainsi que des documents obligatoires du pôle.  la réécriture du projet d'établissement permettra de redéfinir plus précisément les rôles de chacun ainsi que les interactions et liens à faire évoluer entre les professionnels.  Action engagée en septembre 2016  <b>Finalisation :</b> 1 <sup>er</sup> semestre 2017	<b>Projet de pôle :</b>  Réécriture du projet prolongé jusqu'à juin 2018 suite à l'évolution du périmètre du pôle et au renouvellement d'une partie de l'équipe "cadres" (4 personnes sur 8).  Pas d'évolution en 2017 du fait du renouvellement des équipes d'encadrement.

# Plan d'action 5 suite:

Objectifs	Actions	Calendrier	Pilotes	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017
<p><b>5.7</b> Améliorer les conditions des travailleurs en améliorant leur cadre de travail</p> <p>Consolider et mettre en conformité les activités de l'ESAT transitionnel</p>	<p>Faire un état des lieux avec le personnel d'encadrement concernant l'outil de travail ESAT (bâtiments, ergonomie, accessibilité, chauffage)</p> <p>Réaliser une étude de marché et mesurer les activités concurrentielles</p> <p>Concevoir l'outil de travail</p> <p>Conduire le projet de conception</p>	2015/2020	<p>Président</p> <p>Directeur Général</p> <p>Directeur de pôle</p> <p>Directeur adjoint</p> <p>GAPI</p> <p>Commission patrimoine</p> <p>Personnels ESAT</p> <p>Travailleurs (CVS)</p>	Réalisation des projets	<p>Présentation du projet à la commission patrimoine au 2<sup>ème</sup> semestre 2017</p> <p><b>Réflexions engagées :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Etat des lieux et pistes d'amélioration des ateliers.</li> <li>- Diagnostic des activités ESAT (en cours)</li> </ul> <p>Projet Atelier Boulangerie sur le site de l'IME des Cévennes</p> <p>Projet en phase «architecte»</p>	<p>La question de la restructuration des ateliers de l'ESAT bien que principale passe avant tout par une réflexion et une projection à 5 ans de ses activités.</p> <p><b>3 réunions du GAPI en 2017</b></p> <p>12/04 et 02/06/2017 : Etats des lieux des activités de l'ESAT et perspectives de développement.</p> <p>06/10/2017 : présentation du projet à 5ans de redéploiement des activités de l'ESAT.</p> <p>Projet immobilier : construction de l'atelier Boulangerie sur le site de l'IME des Cévennes.</p> <p>Faisabilité économique.</p> <p>Projet en phase permis de construire.</p> <p>Evolution de l'organisation fonctionnelle de l'ESAT :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- réorganisation des activité en pôle (4 pôles).</li> <li>- repositionnement des Educateurs Techniques Spécialisés (montée en compétences).</li> </ul>
<p><b>5.8</b> Permettre aux salariés qui le souhaitent plus de mobilité au sein du pôle</p>	<p>Favoriser la mobilité interne pour lutter contre l'usure professionnelle et prévenir les risques psychosociaux</p>	2015/2020	<p>Directeur Général</p> <p>Directeur du pôle</p>	Nombre de personnes ayant bénéficié d'une mobilité interne	<p><b>3 salariés ont bénéficié de mobilité interne de manière temporaire</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Intervention psychologue du FAM au SAVS</li> <li>- Mise à disposition temporaire de l'ESAT d'éducateurs du FH</li> </ul> <p>1 salarié a bénéficié d'une mobilité inter-pôles (4 mois) : FH =&gt; IME</p>	<p><b>2 personnes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Psychologue (intervention sur FH Meymac et SAVS43).</li> <li>- Chef de service (passage du FAM Après au FH de Meymac).</li> </ul>
<p><b>5.9</b> Diversifier les prestations en utilisant le panel déjà en place</p>	<p>Hébergement diversifié, stages en entreprise ou en ESAT, suivi à domicile, apprentissage à l'autonomie</p>	2015/2020	<p>Directeur Général</p> <p>Directeur du pôle</p> <p>Chefs de service</p>	Satisfaction des usagers et de leurs familles	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Ouverture de 6 studios sur le FH Meymac</li> <li>•Stage en ESAT pour les résidents du FAM APRES</li> <li>•Projet d'appartement transitionnel pour les résidents du FAM APRES</li> </ul>	<p>Pas d'évolution des pratiques en 2017.</p>



## Plan d'action 5 suite:

Objectifs	Actions	Calendrier	Pilotes	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017
<b>5.10</b> Adapter la prise en charge des travailleurs à de nouvelles problématiques (travail à temps partiel, vieillissement de la population, problématiques psychiatriques)	<p>Réorganiser les horaires de travail</p> <p>Créer un espace « mi-temps » occupationnel</p> <p>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</p>	2015/2020	<p>Directeur Général</p> <p>Directeur de pôle</p> <p>Directeur adjoint</p>	<p>Degré de satisfaction des bénéficiaires et de leurs familles</p> <p>Degré de satisfaction des salariés concernés</p> <p>Nombre de projets réalisés concernant l'aménagement du temps de travail</p>	<p>Dispositif EVA (mi-temps) : aménagement du temps de travail pour les travailleurs handicapés de l'ESAT.</p> <p>Proposition d'activités "occupationnelles" sur les périodes hors temps de travail.</p> <p>9 travailleurs ont bénéficié d'un aménagement de leur temps de travail</p> <p>Embauche d'une psychologue en soutien des équipes éducatives du FH Meymac</p>	<p>Renforcement du dispositif EVA (mi-temps) : aménagement du temps de travail pour les travailleurs handicapés de l'ESAT.</p> <p>6 travailleurs ont bénéficié d'un aménagement de leur temps de travail.</p>
<b>5.11</b> Développer l'intégration en milieu ordinaire : mises à disposition et détachements individuels	<p>Développer un réseau d'employeurs susceptibles d'accueillir les travailleurs</p> <p>Animer le réseau</p> <p>Suivre les travailleurs en situation de détachement</p>	2015/2020	<p>Directeur de pôle</p> <p>Directeur adjoint</p> <p>Encadrants concernés</p>	<p>Nombre d'employeurs du réseau</p> <p>Nombre de travailleurs mis à disposition</p>	<p><b>11 travailleurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mairie</li> <li>- Boulangerie</li> <li>- Maçonnerie</li> <li>- Industrie : Inglese / Vacher</li> </ul> <p><b>Travaux à conduire :</b> créer et animer le réseau d'employeur, assurer le suivi des travailleurs en détachement.</p>	<p><b>12 travailleurs :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mairie</li> <li>- Boulangerie</li> <li>- Industrie &amp; manufacture</li> </ul> <p>Participation au dispositif "Emploi accompagné" porté par le collectif des ESAT de Haute-Loire et Messidor.</p> <p>Participation à la mise en place de la plateforme insertion portée par le collectif des ESAT.</p>
<b>5.12</b> Mettre en lien l'ESAT et le Foyer d'hébergement pour réaliser des projets communs	<p>Jumeler avec d'autres ESAT</p> <p>Organiser des activités de loisirs communs</p>	2015/2020	<p>Directeur de pôle</p> <p>Directeur adjoint</p> <p>Encadrants</p> <p>Educateurs Foyer</p>	<p>Nombre de projets réalisés</p> <p>Nombres de salariés engagés sur les projets</p> <p>Nombre de participants</p>	<p><b>Projets :</b></p> <p>Fête de Noël : 4 salariés / 120 travailleurs</p> <p>Séjour ski : 5 salariés / 14 travailleurs</p>	<p><b>2 Projets :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fête de Noël : salariés et travailleurs handicapés des établissements de Meymac.</li> <li>- Séjour ski : 3 salariés / 9 travailleurs.</li> </ul> <p>50ème anniversaire de Meymac.</p>

# Plan d'action 6 :

## Evolution des services Cap Emploi SAMETH

Objectifs	Actions	Calendrier	Pilotes	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017
<b>6.1</b> 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	<b>Année 2015</b> : 87 personnes entrées en formation qualifiante, <b>2016</b> : 59 personnes à fin octobre 16.	223 accès à la formation (toutes formations confondues)
<b>6.2</b> Développer les contrats d'alternance 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'alternance	12 contrats en alternance en 2015,  10 contrats à fin octobre 2016.	11 contrats alternance (apprentissage et professionnalisation)
<b>6.3</b> 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	Publication d'une information sur le site du MEDEF à destination de leurs adhérents.  Participation à deux petits déjeuners	3 rencontres  2 publications presse
<b>6.4</b> 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	Signature de la convention partenariale renouvelée en milieu d'année.	2 rencontres  69 contrats dans la fonction publique territoriale

## Plan d'action 6 suite :

Objectifs	Actions	Calendrier	Pilotes	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017
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	Sensibilisation de cabinets comptable en novembre 2015  Articles de presse et média digitaux en novembre 2016.	3 rencontres.  2 publications presse.
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	Une intervention auprès des délégués syndicaux présents en CHSCT (FO).	Pas de participation.
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	Agrément OETH maintenu  Appel d'offre SAMETH, réponse positive  Proposition d'une convention de partenariat avec le CHSCT.	Pas d'action particulière en 2017.  1 seul accompagnement au sein de l'ASEA.

# Démarche participative et validation

Évaluation 2017

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.

2015 - 2020

Projet Stratégique Associatif





# LES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES GÉRÉS PAR L'ASSOCIATION

AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018

Etablissements et Services		Population accueillie ou suivie	Adresse
<b>Pôle protection de l'enfance</b>			
MECS Les Gouspins / Rochenégly	Enfants de 3 à 18 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	
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	
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	
Service d'Action Educative : AEMO (Action Educative en Milieu Ouvert) SIE (Mesure Judiciaire d'Investigation Educative)	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	
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	
<b>Pôle handicap enfants</b>			
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'Éducation et de Soins Spécialisés à Domicile (SESSAD)	Enfants et Adolescents handicapés	2 rue Pierret - 43000 le Puy-en-Velay Tél : 04 71 09 94 00 - Mail : sessad@asea43.org	
<b>Pôle handicap adultes</b>			
ESAT de MEYMAC	Adultes handicapés	Meymac - 43150 le Monastier/Gazelle Tél : 04 71 03 80 31 - Mail : meymac@asea43.org	
Foyer de MEYMAC	Adultes handicapés	Meymac - 43150 le Monastier/Gazelle 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	12 rue de Vienne - 43000 Le Puy-en-Velay Tél : 04 71 04 13 36 - Mail : savs@asea43.org	
Maison Relais du Haut d'Allier	Personnes en situation d'exclusion sociale	Siège : 12 rue de Vienne - 43000 Le Puy-en-Velay Tél : 04 71 04 13 36 Mail : savs@asea43.org	
Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés, (SAMSAH)	Personnes cérébro-lésées	12 rue de Vienne - 43000 Le Puy-en-Velay Tél : 04 71 04 13 36 - Mail : apres@asea43.org	
Foyer d'accueil médicalisé "APRES" (Aide Personnalisée pour la Réadaptation, l'Évaluation et le Suivi)	Accueil de jour et hébergement 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	
OPS Cap emploi SAMETH	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	
<b>Pôle précarité insertion Tremplin</b>			
SIAO/115	Accueil - Orientation- domiciliation - ouverture des droits - hébergement d'urgence Tous publics majeurs seuls ou en famille	4, rue de la passerelle - 43000 Le Puy-en-Velay Tél : 04-71-09-27-25 Mail : siao43@tremplin43.fr et/ou contact@tremplin43.f	
CHRS Hébergement Collectif Jean Solvain	Accueil de nuit - Accueil de jour - Hébergements de stabilisation - Lits Halte Soins Santé - Appartements de Coordination Thérapeutique Personnes majeures seules ou en couple	13, rue Jean Solvain - 43000 Le Puy-en-Velay Tél : 04-71-02-69-84 Mail : contact@tremplin43.fr	
Hébergement d'Insertion	Hébergements collectif ou en appartement diffus - Accueil Mère-Enfant Accompagnement global: droits - santé - parentalité - insertion	4, rue de la passerelle - 43000 Le Puy-en-Velay Mail : contact@tremplin43.fr	

# ORGANIGRAMME



A S E A 43

# DES STRUCTURES ET DES DIRECTIONS

