ASSOCIATION L'ÉDUCATION PAR LE TRAVAIL
LAVAL ATGER - 48600 - SAINT BONNET LAVAL

Projet Associatif
« L'Education par le Travail»

Orientations 2023-2028

Le mot du Président

« Tous nous serions transformés si nous avions le courage d'être ce que nous sommes »

Marguerite Yourcenar

Je n'avais pas 10 ans lorsque pour la 1ère fois à la fin des années 60, avec mon grand-père agriculteur, j'ai rencontré « l'Abbé BASSIER » et ses gros dossiers sous les bras. Ce n'est que quelques années plus tard que j'ai réellement compris le sens de son combat et de son engagement.

L'Association « L'Education par le Travail (AET) » a été fondée le 27 juillet 1961 par l'Abbé Joseph BASSIER, jeune curé de la petite paroisse de Laval Atger, homme de foi et plein d'enthousiasme. Sa volonté d'aboutir, sa détermination à défendre les enfants et les adultes les plus démunis ayant des handicaps ou des situations familiales difficiles ont été réalisées dans le vrai respect de la personne tout en prenant en compte, à cette époque, l'exode rural de nos campagnes et la nécessité de fixer l'emploi dans ce territoire de Margeride, terre d'accueil et de cœur.

Depuis plus de 50 ans, notre Institution l' A.E.T. a travaillé :
à l'enracinement de ces valeurs fondatrices,
à la transformation permanente de son offre (nouveaux ateliers, mixité ...),
à l'élargissement et l'innovation de ses services (offre logement, inclusion dans les villages…),
à l'accueil de nouveaux publics notamment sur le site de Grandrieu (Foyer d'Accueil Médicalisé pour autistes ou psychotiques déficitaires, EHPAD pour personnes âgées et enfin EPHV pour adultes handicapés vieillissants).

Aujourd'hui, l'ensemble de ces lieux de vie réunis favorise la cohérence de tous les projets, la mutualisation de nombreux outils et services, la mobilité du personnel, mais propose et assure surtout localement un parcours de vie adapté à toutes nos personnes accueillies et respecte les principes fondateurs de la personnalisation de l'accompagnement et du respect de la différence tout en valorisant la richesse du vivre ensemble.

Merci à tous ceux qui nous ont précédés dans cette aventure humaine,
Merci à tous les bénévoles qui s'engagent dans le Conseil d'Administration,
Merci à tous les acteurs, partenaires et élus locaux qui nous accompagnent,
Merci à la Direction et aux équipes de terrain qui font vivre et évoluer le projet,
et surtout,
Merci à toutes les personnes accueillies et leurs familles, à tous les habitants de notre région et à tous ceux qui nous liront,

Venez nous rencontrer et nous visiter.

Philippe CROUZET, Président de l' A.E.T.

Table des matières

1. Présentation de l'Association

1.1 Historique

1.2 Implantation géographique

1.3 Principes, valeurs et vocation de l'Association

1.4 Les Missions

1.5 La gouvernance Associative : L'organigramme

- L'Assemblée générale
- Le Conseil d'administration
- Le Bureau et la Présidence

2. Le contexte de notre action

2.1 Le contexte réglementaire

2.2 Le contexte Sanitaire et Social en Lozère

3. Notre action au service :

3.1 Du parcours de la personne accompagnée

3.2 De l'existence d'une véritable culture Associative

3.3 De notre environnement

4. Orientations et perspectives

4.1 Analyse stratégique

4.2 Détermination des principales orientations

1. Présentation de l'Association

1.1 Historique

L'histoire d'une aventure humaine ancrée dans un territoire et ouverte à son environnement.

Dans les années 1960, un homme, l'abbé Bassier, curé à Laval-Atger, se mobilise autour de deux priorités sociales :

- le manque d'emplois sur un territoire fortement touché par l'exode rural,
- les besoins d'accueil et d'activité professionnelle des personnes en situation de handicap.

Fort d'un projet dynamique et ambitieux, il sensibilise personnalités locales, élus, agriculteurs, et crée **en 1961** l'Association l'Éducation par le Travail autour d'un projet « créer une institution pour jeunes personnes en situation de handicap et proposer des emplois à la population locale ».

L'IMPRO/CAT Le Prieuré ouvre ses portes en **1971** sur la commune de Laval-Atger à une époque où les structures permettant le travail des personnes handicapées étaient encore rares et quasi expérimentales.

A partir de **1979,** Le Prieuré se consacre essentiellement aux adultes et devient un Foyer/CAT accueillant 120 personnes en situation de handicap.

En 1983, l'établissement s'ouvre à la mixité.

En 1995, création du foyer « Valadio » à Grandrieu (20 places).

En 2002, après des années de mobilisation, l'Association ouvre à Grandrieu le foyer double tarification Abbé Bassier, établissement expérimental de transition pour 24 jeunes adultes atteints d'autisme, de psychose ou schizophrénie, aujourd'hui Foyer d'Accueil Médicalisé.

Confirmant son attachement à préserver une réponse sociale et médico-sociale en faveur des personnes vulnérables sur la communauté de communes de la Margeride Est, l'AET reprend **en 2011** la gestion de l'Ehpad Nostr'Oustaou maison de retraite de 34 places à Grandrieu sur le territoire voisin du FAM.

En 2014, l'AET décide de se rapprocher d'une autre Association implantée en Lozère (dans le cadre d'un mandat de gestion) et dont elle partage les valeurs : « le COS-Lozère », filiale de l'Association nationale « le COS ». L'AET entend bénéficier de la compétence reconnue de cette Association, de ses engagements et de sa rigueur de gestion.

En 2016, création de l'EEPA-PHV (Etablissement pour Personnes Handicapées Vieillissantes).

En 2018, l'AET cesse la collaboration avec le COS

De 2019 à ce jour, un grand plan de rénovation des bâtiments a été engagé (Foyer d'Hébergement, salle d'activité et de soutien, rachat du FAM, cuisine FAM/EHPAD, passerelle EHPAD, garage et terrasse du bâtiment F, bâtiments administratifs et pôle santé…)

De cette aventure humaine, il résulte que peu ou prou, tous les habitants de Grandrieu, de Laval-Atger et des environs, contribuent à l'accueil des personnes vulnérables. Celles-ci sont associées à toutes les activités de la commune, s'y sentent reconnues et sont conscientes de leur inclusion sociale et de leur participation citoyenne.

1.2 Implantation géographique

L'Association se situe à Laval-Atger commune d'environ 166 habitants en Lozère, dans la région naturelle de la Margeride, à 7 kms de Grandrieu, à 45 kms au Sud du Puy-en-Velay, à 56 kms au Nord de Mende et à 110 kms d'Alès.

Etablissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes
« Nostr'oustaou »
Etablissement pour personnes handicapées vieillissantes
E.P.H.V
48600 Grandrieu
Tél. : 04 66 46 30 65

Foyer d'accueil médicalisé
« Abbé Bassier »
48600 Grandrieu
Tél. : 04 66 69 25 60

Vers Clermont-Ferrand

N 102

RN 88

Vers St Etienne et Lyon

Le Puy en Velay

Sortie 34
St Chély d'Apcher

LAVAL-ATGER

GRANDRIEU

Langogne

Vers Aubenas

Foyer d'hébergement
« Le prieuré »
48600 Laval-Atger
Tél. : 04 66 46 34 09
ESAT
« Les ateliers du Prieuré »
48600 Laval-Atger
Tél. : 04 66 46 33 03

A 75

N 88

Mende

Sortie 39
Mende

N 106

Vers Millau Montpellier

Association l'Education par le Travail

Alès-Nîmes

1.3 Contexte, Principes, Valeurs et Vocation de l'Association

Le Contexte

Au départ le Conseil d'Administration de l'Association était composé de personnalités locales, ainsi que d'agriculteurs.

Aujourd'hui l'AG et le CA de l'Education par le Travail rassemblent des retraités et des actifs. Ces bénévoles sont issus de différents champs professionnels :

- Santé
- Agriculture
- Industrie et matériel agricole
- Energie
- Fonction publique
- Conseil
- Insertion professionnelle
- Commerce
- Travail social ou médico-social
- Droit
- Enseignement
- Défense nationale

Le CA de L'Education par le Travail associe des personnes :

- concernées par le handicap, la vieillesse
- sollicitées pour s'investir dans l'Association
- ayant la fibre associative
- sensibilisées à l'action sociale, soit par leur statut, leur métier ou leur environnement familial.

Les administrateurs sont encore ou ont pu être aussi par le passé, des élus ou des militants associatifs ou encore d'anciens salariés de l'Association. Ils sont originaires majoritairement du bassin de vie.

La force, le dynamisme et la richesse de l'Association viennent de cette mixité sociale et géographique de ses membres. C'est un facteur de mobilisation qui favorise également le débat interne.

Les Principes

❖ Soutenir le travail, la participation sociale et l'insertion

Dès le départ, la valeur "travail" est présente dans la trame du projet de l'Abbé BASSIER. Elle s'incarnera notamment dans le choix de créer des établissements à vocation professionnelle. Des liens sont réalisés entre les besoins du territoire, les acteurs économiques et l'insertion par le travail des personnes en situation de handicap.
Pour nous, il est essentiel, à ce titre, de valoriser l'apport des travailleurs en situation de handicap qui par leur action ont participé au développement économique du territoire ainsi qu'à la pérennisation de l'Association. Ils appartiennent au monde du travail, participent à la chaine productive au même titre que d'autres travailleurs et se retrouvent dans les aspects contenants, structurants, valorisant du travail (estime de soi).

L'Education par le travail, veille à garantir la qualité de l'accompagnement et des moyens/ressources qui lui sont afférents.
Aussi, le choix des activités économiques proposées est motivé notamment par l'impact qu'elles peuvent générer en termes de relations, échanges et lien social.

❖ Valoriser les parcours des personnes accompagnées en intégrant les dimensions économiques, sociales, culturelles et environnementales.

L'Association participe aux activités locales et mène elle-même différentes actions. Ses membres ont mobilisé une belle énergie pour faciliter ce maillage du territoire et renforcer sa dynamique autour du lien social.

L'Education par le Travail a toujours développé des liens importants et manifesté sa volonté de contact avec les personnes ressources (aux niveaux social, économique, culturel ou sportif) et les élus.
L'Association joue un rôle de passerelle entre les citoyens de toutes générations confondues. Ceci c'est notamment manifesté par la volonté d'utiliser les ressources du territoire dans le cadre d'une visée inclusive (aller vers les autres).
En effet notre cadre de vie en milieu rural facilite grandement les missions d'inclusion des personnes accompagnées.
La considération de la personne humaine nous semble plus évidente et plus aisée à travers un milieu ouvert, accueillant ou la qualité de vie est bien présente et préservée.
En termes d'ancrage territorial, l'Association a toujours fait le choix de développer des produits liés à l'environnement local/rural (le bois, les champignons, les ruches, les plantes…). Nous valorisons les produits du terroir, inscrits dans leur environnement et respectueux de celui-ci. Force est de constater que ces aspects qualitatifs ont un caractère inclusif.
L'action associative est en phase avec les évolutions sociétales et ses grandes tendances actuelles.

❖ Accompagner au plus près les personnes en situation de handicap et/ou de dépendance.

L'Association a toujours veillé à prendre en compte les questions liées au quotidien des personnes accompagnées (la santé, l'autonomie, la citoyenneté et la participation sociale…).

Suite à l'introduction de la mixité, la reconnaissance des couples, la sexualité…, l'Association continue à promouvoir les droits des personnes : un exemple en est donné à travers l'accompagnement du désir d'enfant, d'adopter.
Si l'Association estime ce désir légitime, en accord avec l'esprit animant la loi de février 2005, elle est aujourd'hui dans l'impossibilité en termes de compétences, d'organisation et de moyens, d'accueillir et accompagner des couples avec enfants. Des échanges avec les autorités de tarification et les partenaires à ce sujet nous semblent incontournables, afin d'imaginer des réponses adaptées, soit en interne, soit avec d'autres acteurs.

De manière générale, la volonté de l'Association est de s'appuyer sur ce qui émane des personnes accompagnées (influence des évolutions sociétales) et de le prendre en compte dans le cadre des projets personnalisés pour faire évoluer l'organisation et l'offre d'accompagnement, plutôt que de projeter des solutions a priori.
L'Association adopte une posture de confiance, doublée de vigilance : il s'agit pour nous, de créer les conditions de l'autonomie et faire confiance aux personnes quant à leur implication dans les usages des moyens ou dispositifs mis à leur disposition.

Bien évidemment, tous les changements engagés ne se sont pas réalisés sans tensions ni résistances. Ils ont impliqué des évolutions des mentalités, des pratiques, des postures et ont nécessité réflexions et débats.

Nos Valeurs

Notre Association se réfère à des valeurs humanistes et réaffirme son attachement primordial à la personne, à son développement et à son autonomie dans une éthique de responsabilité.
Nous mettons plus particulièrement les valeurs suivantes au cœur de notre engagement associatif :

- **LE RESPECT DE LA PERSONNE**

L'Association s'appuie sur des valeurs qui s'inscrivent dans une longue tradition d'entraide, d'écoute, de solidarité, au service de la personne, dans le respect de l'ensemble de ses droits (dignité, intégrité, vie privée, intimité, sécurité, tolérance…), quelles que soient les différences d'origine culturelle, confessionnelle, sociale ou ethnique, de sexe, de statut…

- **LA RECONNAISSANCE D'UN POTENTIEL D'EVOLUTION EN CHACUN**

Toute personne est un être en devenir, capable de choix raisonnés et assumés, apte à rencontrer les autres. Ceci implique que nos actions fassent appel aux dispositions de chacun, à la réflexion, à l'effort, à l'initiative, à la responsabilité et à la valorisation de la personne accompagnée.

- **L'INCLUSION PAR LE TRAVAIL**

L'Association cherche à incarner cette valeur travail dans sa dynamique de développement. Ainsi a-t-elle toujours à cœur, tout en consolidant l'existant et dans une optique d'anticipation vis-à-vis des évolutions futures, d'ouvrir de nouveaux chantiers.
Cette démarche d'amélioration continue vise le bien-être des personnes accueillies et la création de réponses adaptées et intégrées à leur environnement économique, social et culturel.
L'Association en lien avec les personnes accompagnées, veille à la qualité de ses prestations et productions : celle-ci rejaillit en effet positivement sur l'image des personnes accueillies et sur l'Association elle-même.

- **LA SOLIDARITÉ ENTRE LES PERSONNES AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ**

Nos actions mettent en œuvre l'échange, l'entraide, la fraternité, l'exigence de justice, la prise en compte des droits et des devoirs de chacun au sein de la collectivité.

- **LA CAPACITE A GENERER DU LIEN ET DU PARTAGE**

Cela se concrétise par la rencontre, la coopération, l'implication des acteurs sur le bassin de vie (lien avec les écoles, le sport adapté, les associations locales, les entreprises, le milieu culturel…)

L'A.E.T s'engage à appliquer ces valeurs dans l'ensemble de ses relations, avec les personnes accompagnées et leurs familles, avec ses membres (salariés, bénévoles…) et avec l'ensemble de ses partenaires institutionnels, dans le respect d'une démarche environnementale responsable.

Vocation de l'Association

Notre Association est engagée :

Au service des personnes en situation de handicap et/ou de dépendance, des personnes vulnérables qui ont besoin d'être accompagnées pour maintenir leur autonomie, valoriser leurs capacités et ainsi favoriser leur sentiment d'utilité sociale.
L'Association offre une possibilité de rompre l'isolement lié à la dépendance, à la déficience ou à la maladie mentale.

Au service d'un territoire rural qui a su montrer sa solidarité envers les personnes les plus vulnérables et sa capacité à rompre leur isolement psycho-social.

Au service de l'emploi, de tous les salariés de l'Association et en coopération avec les différents acteurs locaux. (Artisans, commerçants, professions libérales, les services publics…)

1.4 Nos Missions

L'esprit qui guide la mission de l'Association, c'est d'œuvrer dans le sens de l'égale dignité de tous les citoyens en facilitant l'accès au travail et à la vie sociale aux personnes en situation de handicap et/ou de dépendance.

- Défendre les intérêts matériels et moraux des personnes handicapées et/ou des personnes âgées.
- Promouvoir l'accueil, le soin, l'accompagnement et l'épanouissement social des personnes en situation de handicap en lien avec leur projet personnalisé.
- Soutenir toutes actions ou entreprises propres à aider les familles et plus généralement toutes personnes dépendantes.
- Reconnaître la personne, valoriser son autonomie, renforcer ses capacités à agir à travers : le travail, le partage des tâches, le bénévolat, la vie sociale.
- Articuler les réponses médico-sociales à la vie locale tout en restant attentif aux opportunités offertes au niveau d'un environnement plus large.
- Être attentif à l'évolution des attentes, des capacités ainsi que des difficultés propres des personnes pour faire évoluer l'organisation et l'offre d'accompagnement.
- Agir pour l'insertion économique et sociale des personnes en favorisant l'accès à la formation et en développant un véritable partenariat avec tous les acteurs.

1.5 La Gouvernance : L’organigramme

L’Assemblée Générale

Lieu de débats et de conception de la politique générale de l’Association et du projet associatif. Elle contrôle la conformité des actions réalisées au regard du projet associatif. Elle valide les rapports annuels : moral, d’activité et financier. Elle élit les membres du Conseil d’administration

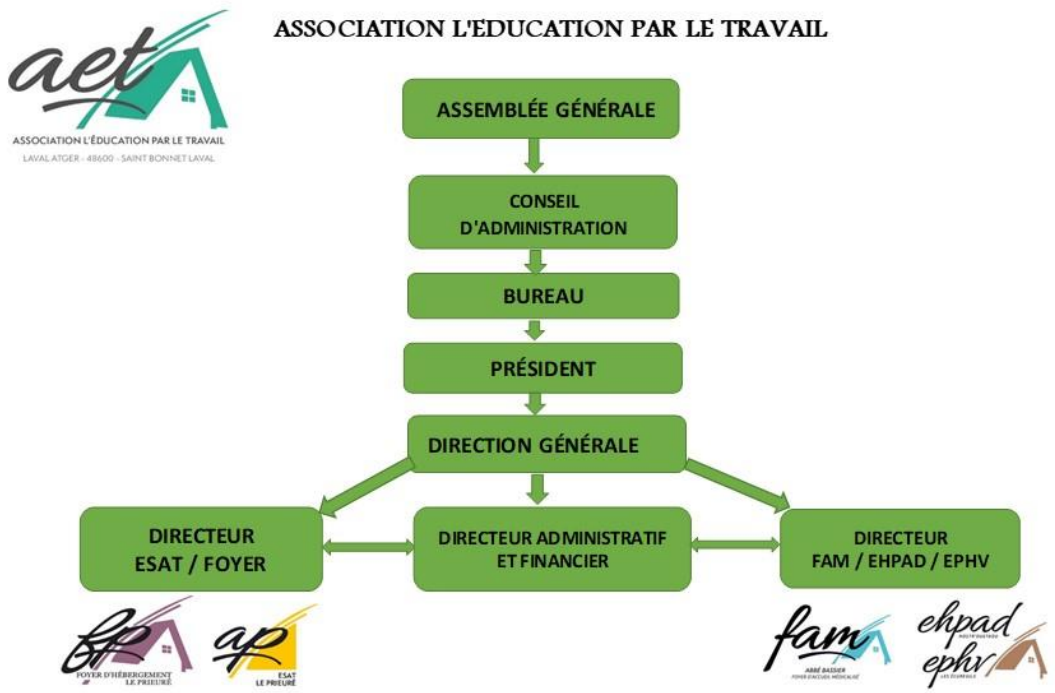
Le Conseil d’Administration

Lieu de décision de la mise en œuvre du projet associatif. Il élit les membres du bureau. C’est à ce niveau que sont étudiées et validées les orientations stratégiques et budgétaires, et la politique générale.

Le Bureau et la Présidence

Le bureau élit son président. Il assure le suivi et le contrôle de l’exécution des décisions du Conseil d’Administration.

La Présidence quant à elle assure la représentation de l’Association dans tous les actes de la vie civile, elle est garante de la bonne exécution des dispositions statutaires de l’Association. Elle exécute les décisions prises par le Bureau, le Conseil d’Administration ou l’Assemblée Générale.



2. Le contexte de notre action

2.1 Le contexte réglementaire

Les Lois du 30 juin 1975

-La Loi 75-534 du 30 juin 1975 dite d'orientation en faveur des personnes handicapées

Cette loi a pour objectif de développer l'autonomie, de favoriser l'épanouissement et la réalisation des potentialités intellectuelles, psychiques et physiques des bénéficiaires accueillis afin d'aider à leur insertion sociale et professionnelle.

Elle définit expressément 3 droits fondamentaux pour les personnes handicapées, enfants et adultes :

- ✓ Le droit au travail ;
- ✓ Le droit à une garantie minimum de ressource par le biais de prestations ;
- ✓ Le droit à l'intégration scolaire et sociale.

-La Loi 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales

Elle a consacré une rupture entre le sanitaire et le social. Elle a organisé pour la première fois l'offre sociale et médico-sociale comme un ensemble homogène et autonome. L'introduction du "médico-social" permet aux établissements sociaux de proposer des prestations de soins.

Plusieurs textes fondateurs, venus modifier en profondeur le cadre d'intervention des associations sanitaires et sociales, deviennent progressivement pleinement effectifs :

La loi de 2002 porteuse d'avancées très significatives concernant le droit des usagers, modifient en profondeur l'accueil et l'accompagnement des personnes.
l'Etat modernise et fixe de nouvelles règles relatives aux droits des personnes dans le cadre de la mise en oeuvre des politiques sociales en s'articulant autour de quatre axes :
• le renforcement des droits des usagers ;
• l'élargissement des missions de l'action sociale ;
• une meilleure organisation et coordination entre les différents acteurs du domaine médicosocial et social ;
• une amélioration du processus de planification de l'offre.

La loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées apporte des évolutions majeures dans quatre domaines : le droit à la compensation, la scolarité, l'emploi, l'accessibilité.
D'un point de vue organisationnel, la loi de 2005 consacre le principe d'un lieu unique destiné à faciliter les démarches des personnes handicapées en créant la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

La Loi Hôpital Patients Santé et Territoire, dite HPST de juillet 2009 a modifié en profondeur l'organisation territoriale, le fonctionnement des établissements de santé, la prévention et l'accès aux soins : de nouvelles injonctions ayant pour nom coopération, mutualisation, regroupement, s'imposent de plus en plus aux organismes gestionnaires, la tarification à l'activité s'étend progressivement à tout le secteur sanitaire et médico-social, les procédures d'autorisation reposent désormais sur la mise en concurrence des porteurs de projets,

La Loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'Économie Sociale et Solidaire
La loi définit l'économie sociale et solidaire (ESS) comme un mode d'entreprendre et de développement économique adoptant des modalités de gouvernance démocratique et des règles de gestion privilégiant le développement de l'activité de l'entreprise et le long terme. Son champ d'application englobe non seulement les coopératives, les mutuelles, les fondations et les associations, mais également les sociétés commerciales répondant à certains principes de gestion.

La Loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement
Cette loi instaure un financement au forfait des établissements dans le champ de la dépendance, rénove la contractualisation et crée les conditions d'un pilotage par les ressources et non plus par les dépenses.
La loi vise à mobiliser l'ensemble des politiques publiques afin de donner les moyens aux personnes âgées, même fragilisées, d'être actrices de leur parcours : recueil du consentement éclairé, mise en place de délais de rétractation lors de la phase de contractualisation, mise en application de la personne de confiance.
Le droit au répit, la loi prévoit la reconnaissance du statut de « proche aidant » **et la création d'un « droit au répit »** qui donne à l'aidant les moyens de prendre du repos.

La loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé
Promulguée le 26 janvier 2016, la loi engage la modernisation nécessaire de notre système de santé autour de trois orientations : le renforcement de la prévention, la réorganisation autour des soins de proximité à partir du médecin généraliste, le développement des droits des patients.

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 «pour la liberté de choisir son avenir professionnel », cette loi réforme l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH). Cette réforme doit améliorer l'emploi dans les entreprises et vise à simplifier les démarches des employeurs mais aussi à assurer aux citoyens en situation de handicap de trouver un emploi en fonction de leur projet personnel.

Loi n° 2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé, pour adapter l'organisation des soins aux évolutions du système et répondre aux besoins des citoyens.

Ma santé 2022 repose sur 3 grands axes :
- ✓ Préparer les futurs soignants aux **besoins du système de santé de demain.**
- ✓ Créer, dans tous les territoires, un collectif de soins au service des patients.
- ✓ **Faire du numérique un atout** pour le partage de l'information en santé et l'évolution des pratiques.

2.2 Le contexte Sanitaire et Social en Lozère

Département rural et montagneux, connu pour ses atouts touristiques, la Lozère a toujours occupé une place particulière dans le paysage sanitaire et médico-social français : d'abord berceau puis vitrine de la psychiatrie moderne portée par François Tosquelles à l'hôpital de Saint-Alban, le département s'est aussi caractérisé par un développement très marqué des institutions médico-sociales accueillant des personnes handicapées venant d'autres départements et d'autres régions.
Cette capacité à répondre de façon innovante et dynamique à des besoins insuffisamment couverts en France est autant la marque de fabrique de notre département que des associations qui s'y mobilisent.
Forts de ce riche passé, les acteurs du handicap en Lozère doivent aujourd'hui relever un nouveau défi, celui du repositionnement de leurs savoir-faire dans un contexte profondément modifié. Sous l'effet conjugué de la décentralisation de l'action sociale et médico-sociale et de la priorité aujourd'hui donnée aux réponses de proximité.
Concernant les personnes âgées, à la demande des élus qui souhaitaient un équipement de proximité, de nombreuses places d'Ehpad ont été créées ou rénovées ces dernières années : chaque canton actuel du département dispose aujourd'hui d'au moins un établissement, généralement de qualité, offrant la possibilité de rester vivre à proximité de son ancien domicile ou de ses proches.

A la différence de ce qui s'est développé dans les autres régions, les Ehpad de Lozère restent majoritairement de petite taille. Si la dimension familiale est un atout sur le plan psycho-social, elle est un handicap sur le plan économique compte tenu du mode de tarification. Cette situation n'est pas sans engendrer des inquiétudes sur l'avenir de certains Ehpad et plus particulièrement ceux situés sur les territoires les plus isolés.

Enfin, du fait du classement de la Lozère en zone de revitalisation rurale, les associations de la région ont pu bénéficier ces dernières années de mesures de soutien exceptionnelles.

Le caractère temporaire et dégressif de ces aides très ciblées impose aux associations une gestion vigilante.

Bâtiment administratif et pôle soins Laval-Atger

3. Notre action au service :

3.1 Du parcours de la personne accompagnée

Forte de ses actions auprès des personnes présentant un handicap mental, notre Association a su développer progressivement une compétence aujourd'hui reconnue pour les personnes en situation de handicap psychique et pour celles présentant des troubles de type autistique. Elle s'est engagée plus récemment auprès des personnes âgées persuadée qu'elle pourrait jouer un rôle tout aussi important auprès de ces publics.
Notre double spécialisation, handicap et dépendance, nous amène désormais à organiser des transferts de compétences et des passerelles entre les services pour mieux répondre à l'évolution des besoins des personnes : travail proposé par l'ESAT comme support à l'accompagnement des personnes autistes ou psychotiques accueillies au FAM, adaptation des méthodes d'accompagnement développées auprès des autistes aux personnes âgées désorientées.
L'accompagnement mis en oeuvre par nos équipes s'inscrit dans une approche globale de la personne, respectueuse de sa dignité, de sa liberté et de son intimité. Il s'agit de valoriser les capabilités individuelles et de favoriser le développement des capacités d'autonomie, des habiletés sociales, des compétences cognitives, des connaissances pratiques et culturelles.
Par leur diversité d'accompagnements (médical, social, professionnel), nos établissements profitent avantageusement de compétences mutualisées permettant une réponse de proximité pour les personnes accueillies. Les équipes socio-éducatives travaillent en étroite collaboration avec le personnel soignant et chacun de nos établissements compte dans son équipe un psychologue et s'appuie sur les interventions d'un médecin psychiatre.
En complément de ces compétences développées en interne, nous nous appuyons également sur un solide partenariat avec plusieurs établissements spécialisés en psychiatrie, en Haute-Loire, en Lozère mais aussi sur Lyon et Montpellier. Cette collaboration est très riche pour nos professionnels qui peuvent ainsi s'appuyer sur des compétences externes très pointues.
Elle facilite aussi largement la prise en charge de situations complexes (crises, prise en charge de pathologie spécifique, besoin de réorientations….).

Nous poursuivrons et renforcerons nos partenariats avec les établissements spécialisés en psychiatrie.
Pour l'ensemble des personnes en situation de handicap accueillies, nous proposons une prise en charge globale qui assure le suivi médical des pathologies mais également qui accompagne la personne dans ses dimensions psychologique et sociale, prenant en considération ses compétences (acquises et en émergence), les obstacles rencontrés dans son environnement, ainsi que les éléments facilitateurs disponibles ou à créer.
L'objectif est de permettre à la personne et aux professionnels de comprendre les difficultés qu'elle rencontre, de mieux connaître ses compétences et ses potentialités, et d'élaborer ainsi un projet personnalisé concerté, adapté et évolutif.
Celui-ci doit être axé sur la sollicitation cognitive et culturelle, sur l'apprentissage ou le réapprentissage des habiletés sociales, sur le développement des liens sociaux et sur la prévention de la perte d'autonomie de la personne.

3.2 De l'existence d'une véritable culture Associative

Parce que nous sommes au service de personnes vulnérables, que nous représentons la société civile et que nous faisons appel à des financements publics, notre gouvernance, portée par des bénévoles et mise en oeuvre par des professionnels, se doit d'être exemplaire et rigoureuse, en même temps que dynamique et vigilante.
Dans le cadre de notre projet associatif, nous entendons nous appuyer sur :

- ✓ une organisation au service de l'Éthique et de la Bientraitance,
- ✓ une nouvelle façon de « faire association ».

Une organisation au service de l'Éthique et de la Bientraitance :

Attachés à faire vivre l'Éthique à tous les niveaux de notre engagement associatif, nous faisons nôtres les valeurs fondamentales qui pilotent le comportement éthique : ***justice, responsabilité sociale, exemplarité, confiance mutuelle et respect des autres*** et entendons faire évoluer nos organisations dans cette direction.
Dans le cadre de notre projet associatif, nous retenons deux axes prioritaires :

- ✓ l'Éthique du management,
- ✓ la bientraitance, posture socle de nos pratiques.

Une équipe de direction garante de la qualité, des projets et des ressources

Les directeurs et les cadres de direction sont les artisans de la dynamisation du projet associatif, au sein des établissements dont ils sont responsables aussi bien que par le biais des instances et lieux d'élaboration de la politique globale de l'Association.
Responsables de la qualité des services et des prestations, ils représentent l'Association dans l'environnement et auprès des partenaires.

Ils sont responsables du développement des projets et des ressources humaines et techniques. Ils forment l'ossature du développement stratégique et de la compétence associative.
Par-delà les compétences et qualités individuelles de chacun, c'est sur l'ensemble de l'équipe d'encadrement que l'Association s'appuie pour développer une dynamique de projets tournés vers l'avenir et ouverte sur l'extérieur.
Nous inscrivons notre action dans une démarche de développement durable ayant pour axe prioritaire le renforcement des synergies entre nos établissements, à tous les niveaux.
L'Association a déjà mis en place des pôles de compétences partagés (RH, comptabilité…) et cette démarche sera développée dans une logique de mutualisation et d'optimisation (restauration, entretien, achats…)des ressources humaines, techniques et financières.
Nous y voyons le moyen de :

- consolider notre efficience économique globale,
- prendre en considération la contrainte financière et optimiser nos ressources,
- donner plus de force, de crédibilité à nos actions,
- mieux servir l'intérêt général grâce aux effets positifs induits,
- contribuer au décloisonnement des réponses et à l'ouverture des dispositifs.

Au cœur de notre projet, des professionnels qualifiés et engagés

Considérant que la qualité du service rendu repose sur les compétences et l'engagement des personnels, à tous les niveaux, l'Association entend promouvoir et accompagner le développement des compétences de ses salariés.

Cette priorité vise un triple objectif :

- soutenir les personnels en valorisant et développant les potentiels de chacun,
- proposer des réponses de qualité à des besoins spécifiques,
- renforcer l'attractivité des postes et faciliter les recrutements.

Notre démarche, éclairée du souci d'anticiper l'évolution des métiers, s'appuiera sur :

La formation professionnelle, continue ou professionnalisante : des financements spécifiques complémentaires (CNR, ZRR, fonds associatifs, affectation de résultats …) et des ressources complémentaires à la stricte obligation qui s'impose à tout employeur, seront recherchés pour permettre un projet plus ambitieux.

Les dynamiques internes : les partages de compétences, l'enrichissement mutuel des personnels, des passerelles et des expériences diversifiées sont aussi des leviers de compétences que nous développerons.

Les partenariats : des collaborations avec des équipes spécialisées ou des institutions intervenant dans des champs voisins, permettent aux personnels d'enrichir et d'élargir leurs champs de connaissance et leurs savoir-faire.

Comme nous le pratiquons déjà avec le Centre Ressources Autisme (CRA), avec la psychiatrie, nous entendons aussi développer nos relations avec les Centres de Formation Professionnelle (CFP) et les réseaux des Troubles du Spectre Autistique (TSA) et Troubles Envahissants du Développement (TED), des départements voisins…

Les savoir-faire déjà en germe : nous souhaitons valoriser et renforcer la visibilité des compétences spécifiques existants au sein de nos équipes (comme au FAM sur les évaluations, les pictogrammes, ou au Foyer, le sport adapté) dans un souci d'une meilleure diffusion.

La Bientraitance, posture socle de nos pratiques

«La bientraitance est une culture inspirant les actions individuelles et les relations collectives au sein d'un établissement ou d'un service. Elle consiste en une démarche collective pour identifier l'accompagnement le meilleur possible pour l'usager, dans le respect de ses choix et de ses refus et dans l'adaptation la plus juste à ses besoins. La posture professionnelle de bientraitance est une manière d'être, d'agir et de dire, soucieuse de l'autre. La bientraitance est d'abord une capacité d'adaptation à l'autre.» *RBPP HAS BIENTRAITANCE p.14 Juillet 2008.*

Cette définition traduit bien les préoccupations historiques de notre Association qui se mobilise au service d'une culture de la bientraitance, comprise, entendue et déclinée par toutes personnes intervenant auprès des personnes vulnérables ou dépendantes.

Notre démarche s'inscrit dans un projet éthique visant à articuler le plus justement possible les situations singulières rencontrées au quotidien avec les valeurs que nous défendons.

Convaincus que « s'attacher à vouloir faire le bien pour autrui » implique une mise en questionnement vigilante et permanente, nous considérons que Bientraitance, Éthique et Qualité sont des démarches indissociables.

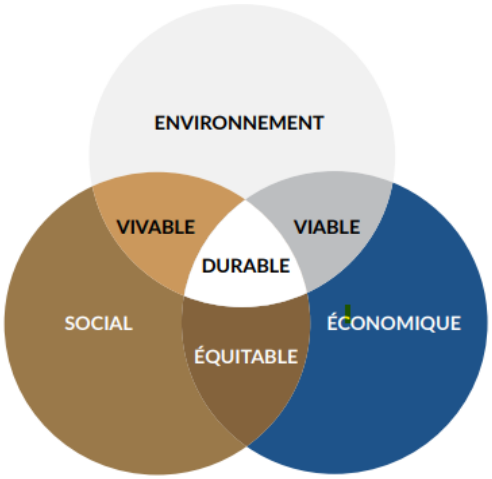
En nous conformant aux référentiels des bonnes pratiques imposées par la réglementation nous démontrons que notre activité et nos valeurs rejoignent les normes Qualité. Mais la posture professionnelle de la bientraitance que nous souhaitons promouvoir ne saurait se résumer à des procédures, protocoles ou à des principes ; c'est avant tout **« une manière d'être, d'agir et de dire, soucieuse de l'autre, de ses besoins et demandes, respectueuse de sa liberté de choix, exigeant un aller-retour permanent entre penser et agir ».**
RBPP HAS BIENTRAITANCE p.15 Juillet 2008

La cause environnementale, sensibilité permanente

L'éco-citoyen a conscience d'appartenir à un territoire (terre, pays ou continent selon l'échelle) qui garantit son existence, ce qui implique pour lui des devoirs en matière d'environnement.
Le développement durable (selon la terminologie la plus largement répandue) se rapporte à tous les aspects d'un développement respectueux des femmes et des hommes, selon les trois piliers que sont l'environnement, le social et l'économie et l'on parle donc plus globalement d'un développement durable humain.

L'Association s'inscrit depuis des années dans les démarches RSE/RSO

Les trois piliers du développement durable



Nos actions déjà réalisées :

- Les Chaudières à bois déchiqueté (2008)
- Les déchets réduits en compost (2010)
- L'utilisation du bois local dans nos ateliers
- Achats en circuit court et lois EGALIM
- Luminaires led
- Production de légumes

Nos actions en projet/réflexions :

- La logistique transport
- La rénovation énergétique des bâtiments
- Les économies d'eau
- Le solaire

3.3 De notre environnement

La vie personnelle et les liens sociaux de chacun se développent généralement autour de son lieu de vie et/ou de travail. Il doit en être de même pour les personnes accompagnées.

En ce sens la notion de réponse de proximité, affichée par les pouvoirs publics, se doit de dépasser la seule référence au département d'origine ou de naissance. Il convient plutôt de pouvoir associer une offre de vie sociale et une offre professionnelle adaptées à la personne, à ses capacités et attentes. Le département de la Lozère a su historiquement développer cette offre, il reste en avance dans ce domaine sur bien des régions, non seulement pour son offre de travail adapté mais aussi pour ses capacités d'inclusion sociale.

Le territoire Margeride Est et tout particulièrement les villages de Laval-Atger et Grandrieu accueillent depuis des années les personnes en situation de handicap en les associant à toutes les activités publiques, à la vie du pays. Il existe sur ce territoire un lien social et une proximité naturelle qui ont fait disparaitre les barrières ou les craintes que génèrent parfois ceux qui sont « différents » ou déficients. Loin d'être isolées, enfermées dans leur foyer, les personnes en situation de handicap sont pleinement citoyennes du bassin de vie. Chacun à son niveau et selon ses souhaits, participe aux activités culturelles, sportives, associatives. Chacun fréquente les lieux publics, les commerces et rejoint s'il le souhaite les associations locales de bénévoles.

L'hébergement des personnes accueillies en Lozère s'est fait majoritairement dans le cadre de foyers de vie, alors qu'au niveau national on constate une répartition par tiers : domicile des parents, domicile personnel, foyer spécialisé.

Notre Association a su développer depuis quelques années des modes d'hébergement différenciés, adaptés aux capacités d'autonomie de la personne. Cette diversité répond aux besoins et attentes des personnes, elle permet d'accompagner chacun de façon très personnalisée et s'inscrit dans une dynamique de valorisation et d'inclusion sociale.

Vue générale des établissements Laval Atger

4. Orientations et perspectives

Face à un secteur en pleine transformation, ce qui génère incertitudes et interrogations, l'Association a décidé d'anticiper en se positionnant sur deux plans :

- **En interne**, à travers la consolidation de l'existant : continuer à améliorer la qualité des réponses aux besoins des personnes et les conditions favorisant leur accompagnement et leur bien-être.

- **En externe**, en étudiant les possibilités de coopération avec d'autres acteurs associatifs sur son territoire, permettant de créer des opportunités en termes d'échanges et de mutualisation.

***De manière transversale, l'Association, inscrit pleinement son action, pour aujourd'hui et pour demain, dans son environnement, en continuant à associer, participation à la dynamique territoriale, maintien de l'emploi local et insertion/qualité de vie des personnes en situation de handicap* ou vieillissantes.**

Etablissements FAM-EHPAD-EPHV site de Grandrieu

4.1 Analyse stratégique

La **méthode utilisée est l'analyse SWOT** qui a pour objectif d'obtenir une vision d'ensemble d'une situation actuelle, pour un projet d'avenir. Elle permet de réaliser un diagnostic stratégique.

DIAGNOSTIC INTERNE	
FORCES	**POINTS DE VIGILANCE**
- Association à taille humaine - Disponibilité, engagement et diversité des membres du CA autour de valeurs communes - Membres du CA qui connaissent le secteur et les publics accompagnés - Bonne santé financière issue d'une gestion efficiente - Image positive de l'Association auprès de tous (financeurs, partenaires, population…) - Implantation de l'Association - Confiance et soutien réciproque entre l'Association, les directeurs et leurs équipes - Association propriétaire de la majorité des établissements - Capacité à entretenir et à rénover les outils de travail et lieux d'hébergements - Offre de parcours proposée aux personnes - Association qui s'inscrit dans des projets innovants sur le territoire - Association engagée dans une dynamique RSE/RSO	- Accompagnement et mobilisation des financements publics - Recrutement, fidélisation et employabilité des salariés - Développement et /ou optimisation des fonctions support - Commission d'admission et de réorientation (personnes accompagnées) - Communication associative (site internet, plaquette) - Difficulté pour mobiliser de nouveaux membres du CA - Former les administrateurs sur les évolutions du secteur et de l'environnement - Localisation de l'Association - Adéquation des productions des ateliers avec le marché - Obtenir l'agrément pérenne de fonctionnement de l'EEPA/PHV

DIAGNOSTIC EXTERNE	
OPPORTUNITES	**DEFIS A RELEVER**
- Diversification des prestations proposées en lien avec le parcours des personnes accompagnées - Recomposition de l'offre médico-sociale (virage inclusif, parcours de l'usager, autodétermination des personnes accompagnées…) - Valoriser la démarche de parcours entre nos établissements - Travailler les interactions entre les diverses associations - Se mobiliser sur des appels à projets en lien avec nos secteurs d'interventions - Affirmer notre place en tant qu'acteur engagé sur le champ d'intervention médico-social, - Faire appel à des experts du secteur en fonction des champs d'interventions questionnés - Maintenir et améliorer le lien avec les écoles de formations sur tous les niveaux - Un territoire connecté (Fibré) - L'implication du Département dans sa politique sociale	- Répondre à l'évolution des besoins et des publics accompagnés - Suivre l'évolution rapide de la règlementation du secteur - Travailler la gouvernance au regard des enjeux à venir - L'attractivité de nos métiers - Valoriser la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) en cours en lien avec les évolutions du secteur - Appauvrissement des tissus économique et social sur le territoire - La désertification médicale - Les problématiques de mobilité et des transports - Les politiques publiques (obsolescence de la convention collective 1966) et les financements - Obtenir des places supplémentaires dans nos établissements

4.2 Détermination des principales orientations

A partir de l'analyse stratégique de notre système organisationnel, voici déterminées nos principales orientations pour les cinq années à venir

1- Développer les logiques de parcours vers le milieu ordinaire et éviter les risques de ruptures

- Parcours de vie (Valoriser les projets de vie, les projets personnalisés, l'inclusion)
- Parcours de professionnalisation (valoriser et accompagner la montée en compétence des équipes et formations)
- Parcours en santé (développer les actions en direction de la prévention de l'éducation et de l'accompagnement à la santé).

2- Promouvoir la place de la personne accompagnée, son expression, sa participation à tous les niveaux et le respect de ses droits

3- Continuer à promouvoir la dynamique de la bientraitance

4- Soutenir la démarche d'amélioration continue de la qualité

5- Poursuivre et amplifier la démarche RSE/RSO

6- Mener des réflexions autour de l'évolution de l'activité

7- Développer les Nouvelles Technologies de l'Information et de la communication

8- Maintenir et développer les partenariats et les coopérations territoriales

Riches de notre passé,
résolument tournés vers l'avenir,
nous restons mobilisés
pour continuer à valoriser les atouts de notre Association
de ses valeurs d'accueil, d'accompagnement
et de reconnaissance du droit à la citoyenneté pour tous.

A.E.T