



Projet associatif

DE L'ASSOCIATION

**RESILIENCE
OCCITANIE**

2019/2023



MIEUX
ET AUTREMENT :

*Ensemble
faisons
la différence*

Une ambition forte
au service des personnes
accompagnées



SOMMAIRE

Message de la Garde des Sceaux p.4/5

Mot du Président p.6

L'Association p.7

Historique..... p.9

Organigramme.....p.11

Commissions.....p.12

Pôles d'activités.....p.14

Cartep.15

Nos établissements p.16

Objectifs et finalités p.19

Préambule p.20

Bilan 2012 / 2017 p.21

8 finalités 2019 / 2023 p.23

30 objectifs p.24

Détail des finalités et objectifsp.26/53

Conclusion..... p.54

Glossaire p.55



Le mot de la Ministre

Aujourd'hui en France, 12 millions de personnes souffrent d'une incapacité ou d'une limitation d'activité. Ce sont pourtant autant de citoyens qui souhaitent pouvoir mener une vie normale : trouver un emploi, gérer leurs biens ou participer à notre vie publique. Plusieurs lois, et notamment la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, ont apporté des premières réponses à ces aspirations légitimes. Cependant, douze années après l'entrée en vigueur de cette dernière loi, force est de constater que, si elle était nécessaire, elle ne s'est pas avérée suffisante. Ainsi M. MACRON, alors candidat à la Présidence de la République, déclarait que « dans la vie réelle, les personnes porteuses de handicap rencontrent encore des difficultés pour suivre un parcours scolaire, pour accéder aux lieux publics, pour faire entendre leur voix, pour accéder aux biens essentiels que sont la santé, le sport, le logement, les loisirs, ainsi qu'à l'emploi ».

Devenu Président de la République, M. MACRON a fait de l'inclusion du handicap une des priorités de son quinquennat. En ce sens, dans son discours de politique générale du 4 juillet 2017, M. PHILIPPE, Premier Ministre, considérait que les personnes en situation de handicap ont de fait droit à toute notre solidarité, mais qu'elles peuvent également apporter à notre société.

Dans la droite ligne de la forte volonté affichée par les deux têtes de l'exécutif, le gouvernement, coordonné par Mme CLUZEL, secrétaire d'État chargée des personnes handicapées, s'est totalement mobilisé :

- **le comité interministériel du handicap ("CIH")** s'est réuni le 20 septembre 2017, sur le thème *"Vivre avec un handicap au quotidien"*. Il a permis de tracer les grandes lignes de la politique du gouvernement en matière d'innovation sociale et d'action en faveur de l'inclusion et de l'amélioration des conditions de vie des personnes en situation de handicap. Les pistes suivies en la matière sont la simplification des démarches administratives pour les personnes en situation de handicap, la scolarisation pour tous, la rénovation de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, la sécurisation des parcours vers et dans l'emploi des travailleurs handicapés, l'accès aux soins et enfin la participation et l'autonomie des personnes par les nouvelles technologies ;
- **la grande Conférence Nationale du Handicap ("CNH")** se déroulera de novembre 2018 à mai 2019. Elle permettra de valoriser les initiatives citoyennes autour du handicap sur l'ensemble du territoire. En parallèle, des ministres se déplaceront à la rencontre de pratiques exemplaires, et pour débattre avec les citoyens dans toute la France. Cette grande conférence nationale du handicap sera clôturée par le Président de la République en juin 2019.

Ces engagements sont ceux de tout le gouvernement, et ils vivront au travers des chantiers qui seront d'ailleurs portés par tous les ministres, dès lors qu'ils entreront dans leur portefeuille de compétence – et ils balayent large : école, emploi, logement, santé, transports, culture, loisirs, et exercice de ses droits. Les changements qu'ils induisent devront impacter en profondeur notre société et transformer de manière radicale le regard que nos concitoyens peuvent porter sur le handicap. Pour y arriver, toutes nos forces vives doivent être mobilisées, et notamment celles de mon ministère, que je sollicite avec d'autant plus d'énergie qu'il s'agit là, à mon sens, d'une question de respect de la dignité humaine.



Dans le cadre de mes attributions, je souhaite que les personnes protégées puissent disposer de la plénitude de leurs droits, dans la limite des contraintes qui peuvent être les leurs. Voter, se faire soigner, participer à notre vie publique, doivent être des droits indérogeables devant lesquels tous les citoyens, sans distinction de leur handicap – mais en le prenant néanmoins en compte – doivent pouvoir s'exprimer. Pour arriver à cette fin, j'ai décidé d'inverser la logique de contrôle actuelle, en permettant qu'une grande partie des actes juridiques pris par les majeurs protégés ne fassent désormais, et le cas échéant, de l'opposition d'un juge a posteriori, sauf nécessité de protéger au-delà de la seule question patrimoniale.

Ainsi par exemple des mariages, pacs et divorces, où le juge disposera d'un droit d'opposition, non d'autorisation préalable. De la même façon, j'ai souhaité le rétablissement du droit de vote aux majeurs en tutelle avec limitation des procurations possibles afin de garantir la sincérité des scrutins. Idem pour les accès aux soins, autorisés systématiquement, sauf désaccord entre le majeur protégé et la personne en charge de sa protection – lequel entraînera l'intervention du juge. Enfin, la gestion des biens s'en trouvera également facilitée puisque l'autorisation du juge n'interviendra que lorsqu'il apportera une plus-value.

Vivre protégé dans son quotidien, tout en exerçant la plénitude des droits reconnus à tout citoyen mais en tenant compte des contraintes de son handicap, voilà vers quoi je souhaite que mes projets de réforme tendent.

L'ensemble de ces objectifs ne pourraient cependant être atteints sans la mobilisation des acteurs locaux, qui travaillent quotidiennement au plus près des personnes en situation de handicap, de difficulté sociale ou de dépendance. Un tissu associatif local dans lequel l'association « Résilience Occitanie » trouve toute sa place. La résilience, c'est la capacité d'un corps ou d'un organisme à surmonter une altération de son environnement. Ce sont les missions que vous vous êtes données : en proposant des solutions aux besoins et à l'environnement social de chacun, vous leur permettez de dépasser leur handicap, et de vivre selon leurs possibilités et aspirations, en lien avec vos partenaires sociaux institutionnels. Par là même, vous changez le regard que porte la société sur ces personnes, et, en leur permettant de conserver leur dignité et leur citoyenneté, vous favorisez leur inclusion dans la société.

La finalité du projet associatif que vous portez, pour les années 2019 à 2023, est d'ailleurs ambitieuse : 30 objectifs, regroupés sous 8 grandes thématiques, donnent une vision stratégique, innovante, tournée autant vers l'avenir que vers les personnes que vous accompagnez. Soyez assuré de mon entier soutien pour sa réussite.

Au regard de tous ces éléments, je ne peux que saluer l'implication des membres de l'association RESO dans la réalisation de vos missions.

Nicole BELLOUBET

Garde des Sceaux
Ministre de la Justice
(en date du 3/01/2019)

Le mot du Président

Avant de lancer la troisième édition du Projet Associatif 2019-2023, il importe à coup sûr de faire le point et d'embrasser du regard le long chemin que notre Association Résilience Occitanie (RESO) a su et a pu parcourir, en dépit de toutes les vicissitudes.

Il est aussi indispensable, dans un contexte général difficile, de repérer et d'étudier, du côté de l'horizon à atteindre et de l'avenir à assurer, les itinéraires judicieux qu'il convient de prendre pour poursuivre la marche en avant de l'Association, dans l'intérêt de tous. En effet, sont rappelés, avec ses caractéristiques d'association laïque et militante, son éthique, ses valeurs, son développement, la route déjà parcourue et le bilan qu'elle tire de ses projets associatifs initiaux.

Maintenant, ouverte sur l'avenir, elle doit, sans s'écarter de sa ligne de conduite et sans perdre de vue aucun de ses repères, prendre en compte tous les changements de notre société. Aussi dans ce monde qui évolue, en perpétuelle accélération et mutation, j'ai presque envie de vous dire « l'inclusion est un concept qui s'inscrit dans l'innovation ».

L'inclusion est de plus en plus mentionnée dans les intitulés : l'inclusion sociale des femmes, l'inclusion sociale des jeunes, l'inclusion sociale des enfants, l'inclusion sociale des migrants, l'inclusion sociale des personnes en situation de handicap ...

Pour introduire mon propos, je citerai Socrate qui me semble représentatif sur la question du doute, de l'incertitude et du pouvoir extraordinaire de l'élaboration de la connaissance par la maïeutique : lui « qui n'a revendiqué qu'une seule certitude au cours de sa vie, celle de savoir qu'il ne savait rien, devant l'immensité de la connaissance plurielle et de l'humilité de l'homme qui tentait de réceptionner cette connaissance ». Ainsi la démarche inclusive des personnes en situation de handicap représente une nouvelle approche de la politique globale de la diversité.

L'inclusion est de plus en plus mentionnée dans les intitulés : l'inclusion sociale des femmes, l'inclusion sociale des jeunes, l'inclusion sociale des enfants, l'inclusion sociale des migrants, l'inclusion sociale des personnes en situation de handicap ... La société inclusive est donc appelée à envisager « les conditions de vie et les exigences de fonctionnement de façon à inclure ses différentes composantes et à leur permettre de vivre ensemble, avec les mêmes droits ». L'esprit et la démarche inclusive relèvent d'une volonté collective d'accepter la différence et de considérer l'humain dans sa globalité et dans sa pluralité. Ce sont nos regards croisés, sans exclusion, qui enrichissent notre savoir, notre contribution à la connaissance et par conséquent « l'amélioration continue de nos pratiques professionnelles ».

Ce partage des connaissances sur les événements, les situations, les actions à mener, apporte un éclairage différent, accorde et valorise la richesse de cette diversité, son côté novateur et créatif, l'opportunité de pensées et d'idées nouvelles pour faire « Ensemble, mieux et autrement ».

Ainsi que le disait Saint-Exupéry : « loin de me léser, ta différence m'enrichit ».

Nous sommes là au cœur d'un questionnement fondamental, pour fédérer les personnes grâce au dépassement de cette norme qui cloisonne, qui enferme une vision, qui sépare les individus par crainte, par méconnaissance et par préjugés. Des tentatives sont faites sur un plan législatif, mais dans la réalité, qu'en est-il ? N'oublions jamais que nous sommes là parce que ces personnes différentes existent et qu'elles méritent toute notre implication au quotidien. Notre obligation est de leur apporter des conditions de vie les meilleures possibles, un avenir le plus juste, le plus serein malgré toutes les incertitudes.

Soyons garants de leur bonheur tout au long de leur existence, la vie étant pleinement la vie jusqu'au bout de la vie. C'est à cette juste et noble tâche que je vous convie avec force et détermination à prendre part avec nous dans le respect de la laïcité, de la solidarité, des valeurs de notre République, fondement de notre éthique.

Pour conclure, je voudrais vous rappeler cette phrase de Victor HUGO : « Ceux qui vivent sont ceux qui luttent. »

Joseph REGAZZO
Président de RESO



L'Association





Historique

L'évolution de l'Association Résilience Occitanie (RESO) atteste ses choix, ses priorités et sa capacité à s'adapter aux évolutions de la société et des politiques sociales. **Dès l'origine, la primauté de la personne est mise en avant, l'outil institutionnel devant nécessairement s'adapter aux besoins du "sujet handicapé".** C'est ainsi qu'en 1963, sous la pression d'un groupe de parents d'enfants trisomiques, **on assiste à la création d'une classe spéciale, intégrée dans une école publique : "l'école du Centre" à Toulouse.** Parallèlement à cette action conjuguée de l'Education Nationale et d'un groupe de parents, plusieurs syndicalistes du Syndicat National des Instituteurs (SNI) décident de créer un Comité Départemental rattaché administrativement au Siège national de l'APAJH, afin notamment de pouvoir dispenser des soins dans cette école spéciale. L'acceptation de ce fonctionnement par le Ministère de la Santé marque, de fait, **la naissance du Comité Départemental APAJH 31.** La poursuite de cette action voit **la création d'une école spécialisée** qui deviendra l'IMP L'Escolo. Par la suite, face à la nécessité d'assurer une formation professionnelle des élèves de plus de 14 ans, le Comité obtient alors de la Mairie que cet établissement devienne "Ecole Autonome Municipale de Perfectionnement", en application de la loi du 15 avril 1909. L'établissement prend alors le nom d'IMPro Lamarck et une convention est signée entre le Comité et la Mairie.

1 - LES PREMIERS STATUTS

En 1967, le Comité Départemental s'étoffe, décide de déposer ses statuts, devient organisme gestionnaire à part entière. **Il ouvre son premier établissement d'adultes en 1968 : le FAS Le Bosquet.** Il s'agissait de répondre à une demande particulière du secteur psychiatrique, soucieux de placer hors murs certains de ses patients.

2 - DÉVELOPPEMENT DU SECTEUR MÉDICO-SOCIAL ET AUTONOMIE DU COMITÉ 31

Sous l'impulsion du Président Georges GUILLAUME, et pour répondre aux dispositifs instaurés par la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-so-

ciales, **le Comité va prendre sa véritable dimension, en créant notamment : l'IR Le Plantaurel en 1975, l'IMPro et le CAT Château Blanc en 1976.** L'ouverture de ces trois établissements marque **un véritable tournant** dans le développement de l'Association l'APAJH 31.

3 - UN PREMIER TOURNANT DANS LA VIE ASSOCIATIVE

Cette même loi fixe pour la première fois le cadre général d'une politique globale d'insertion des personnes handicapées. **CAT et Ateliers Protégés deviennent des pièces maîtresses** pour toutes ces personnes en situation de handicap qui se voient désormais reconnaître un véritable statut et accèdent à une citoyenneté pleine et entière. L'APAJH 31 devient employeur et modifie considérablement son regard sur les conditions d'emploi des personnes en situation de handicap. Ce renforcement du secteur adulte au sein de l'Association constitue un tournant dans la vie associative du Comité APAJH 31. **Dès 1991, il va consolider son secteur adulte en ouvrant un deuxième Foyer de vie pour adultes handicapés** incapables d'exercer une activité en milieu ordinaire ou protégé : **le FAS Ernest Boué.** Cette tendance ne s'inversera plus, l'APAJH 31 se positionnant, chaque fois que nécessaire, comme promoteur d'institutions, au fur et à mesure de l'émergence des nouveaux besoins.

En 2002, l'APAJH 31 consolide son secteur enfance dans le cadre de deux fusions-absorptions : intégration de l'IME Paul Soulié de Montauban le 1^{er} juillet 2002 et du CMPro Marquefave le 1^{er} septembre 2002.



4 - UN SECOND SOUFFLE

Elle prolonge son action dans quatre nouvelles directions :

- **L'accueil médico-social et la réinsertion sociale des personnes atteintes de traumatisme crânien : FAM Fond Peyré en 2003** (agrément du 11 septembre 1998 ; ouverture le 17 mars 2003) ;
- **L'accueil de personnes polyhandicapées :** MAS Marquiol (avis favorable en date du 1er avril 2003 ; ouverture en août 2012) ;
- **L'accompagnement à domicile des personnes lourdement handicapées :** ouverture du Service d'Auxiliaires de Vie en 2002 (agrément en date des 20 mars et 23 mai 2002).
- **L'accompagnement des personnes âgées dans des structures adaptées :** EHPAD Les Jonquilles (agrément du 26 août 2005), EHPAD Saint-Vincent de Paul (agrément du 30 avril 2007), FAM/EHPAD Résidence du Val d'Arize (agrément du 20 juin 2007), EHPAD L'Albergue (agrément du 28 décembre 2007) et EHPAD La Bastide (agrément du 11 août 2009).

5 - DANS LA CONTINUITÉ, LES ENGAGEMENTS ÉLARGIS DE L'APA JH 31

L'APA JH 31, exprimant sa volonté de traduire concrètement les dispositions de la loi du 11 février 2005 s'engage sur :

- la meilleure adaptation possible des modes d'accueil, d'hébergement et d'accompagnement ;
- la prise en compte de la problématique du vieillissement des personnes handicapées ;
- la réponse spécifique au secteur des personnes âgées ;
- la création de lieux ressources, formules alternatives et structures innovantes.



Lors de l'Assemblée Générale Extraordinaire du 12 décembre 2013, l'association quitte la Fédération des APA JH et devient l'Association Résilience Occitanie (RESO).

À partir du 1er juillet 2015, afin de s'inscrire dans un processus de coopération et de complémentarité, l'Association RESO s'associe à l'Union d'Associations USSAP implantée dans l'Aude et les Pyrénées Orientales. Cette démarche est motivée par le constat de l'existence de complémentarités géographique et administrative, désormais regroupées dans une seule et même Région et d'une volonté de répondre aux politiques publiques.

Mais par délibération en date du 27/04/2017, le Conseil d'Administration de RESO a décidé de se retirer de l'USSAP constatant qu'une fusion des associations n'allait pas dans le sens de ses intérêts. Cette expérience a été positive car elle a démontré nos compétences et permis l'échange de pratiques avec d'autres professionnels.

En 2017, l'Association Résilience Occitanie (RESO) a continué son développement au service des personnes accompagnées, avec l'ouverture à Moissac de l'IME Confluences de 26 places et du SESSAD de 25 places. **La réussite du 4^e Colloque éthique en décembre 2017 :** Sur le thème de l'évolution du regard sur le handicap et la dépendance.

L'ouverture programmée en fin d'année 2018 de l'IME et du SESSAD de Villefranche de Lauragais. **La convention avec l'AFTC pour des appartements partagés :** Le SAAD de RESO assurant un service de 24h/jour depuis février 2018.

La mise à jour du nouveau site internet en 2019 et le lancement des évaluations internes en fin d'année dans le cadre de la démarche qualité.



ZOOM SUR

35 établissements et services

1 Sièges social

1100 salariés

3 départements couverts :

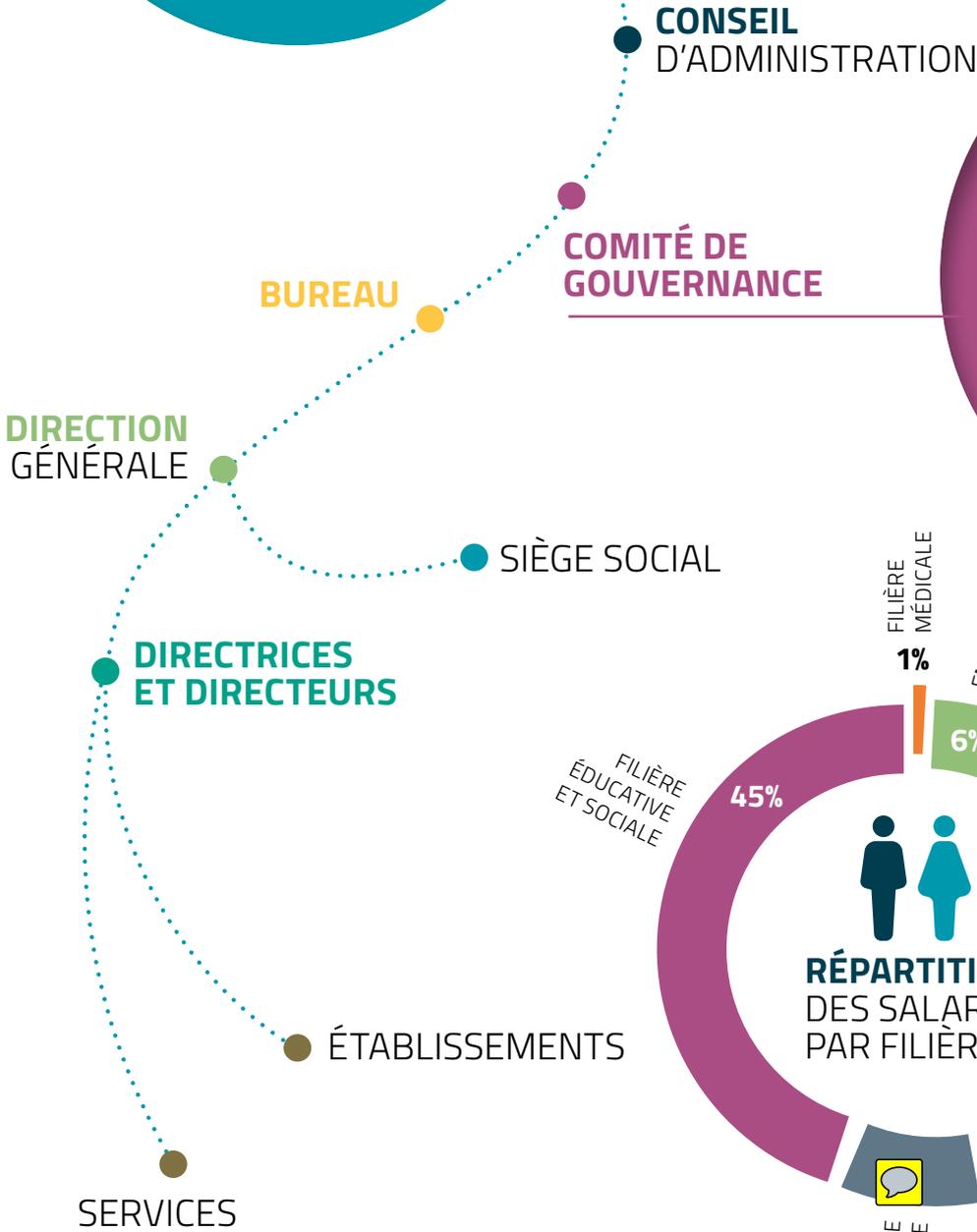
Haute-Garonne,

Tarn-et-Garonne, Ariège

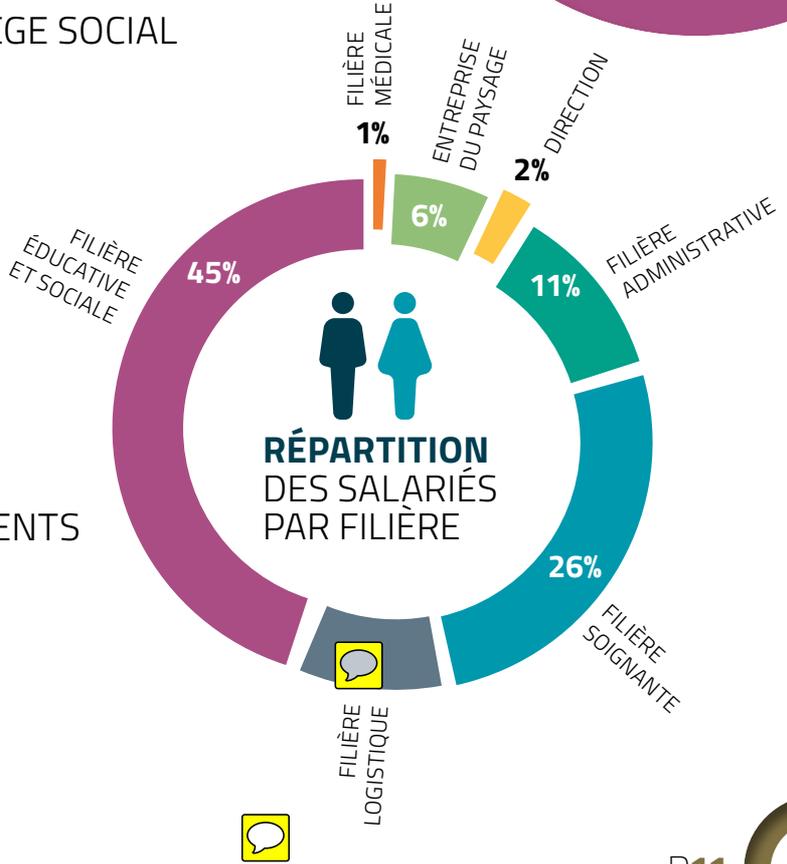


L'association RESO est constituée d'un **Conseil d'Administration** composé de **24 Membres adhérents** élus par l'**Assemblée Générale**.
Le Conseil d'Administration détermine les orientations stratégiques de l'association et élit le **Président de l'Association** ainsi que les membres du **Bureau**.
 Le Bureau assure la gestion courante, à charge pour lui de rendre compte au **Conseil d'Administration**.

Organigramme DE L'ASSOCIATION



LE COMITÉ DE GOUVERNANCE composé du Président, de la Directrice Générale, de deux Vice-Président, du Trésorier et du Secrétaire Général.



Commissions associatives

IL EXISTE 7 COMMISSIONS ASSOCIATIVES AU SEIN DE RÉSILIENCE OCCITANIE

présidées par un administrateur



COMMISSION OPÉRATIONS IMMOBILIÈRES ET ACHATS / DÉVELOPPEMENT DURABLE

- **Mise en œuvre** du Projet Associatif dans le domaine des travaux, achats et marchés, et du développement durable
- **Attribution des marchés** après appels d'offre
- **Suivi du programme** des travaux
- **Suivi des enveloppes budgétaires** consacrées aux travaux, achats et marchés
- **Prise en compte** de la politique de développement durable dans le fonctionnement de RESO et dans ses nouveaux projets
- **Impulsion** d'une politique associative



COMMISSION RESSOURCES HUMAINES

- **Mise en œuvre** du Projet Associatif dans le domaine des ressources humaines
- **Formation** : définition des priorités associatives
- **Relations sociales**
- **Présentation** du bilan social



COMMISSION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE

- **Mise en œuvre** du Projet Associatif dans le domaine économique et financier
- **Optimisation** des ressources
- **Études** concernant les coûts de fonctionnement
- **Suivi** budgétaire
- **Plan** pluriannuel d'investissement
- **Présentation** des orientations budgétaires
- **Présentation** du projet de compte administratif
- **Budget** de la Vie associative
- **Présentation** du Rapport du Commissaire aux Comptes
- **Harmonisation** des pratiques



COMMISSION DÉMARCHE QUALITÉ

- **Mise en œuvre** du Projet Associatif dans le domaine de la démarche qualité
- **Mise en œuvre** de la démarche qualité
- **Suivi** de la démarche qualité
- **Validation** des procédures associatives
- **Réalisation** d'évaluations externes "à blanc"



COMMISSION PROJETS / STRATÉGIE ASSOCIATIVE ENFANCE, ADULTE, PERSONNES ÂGÉES, SOCIAL

- **Actualisation et suivi** du Projet Associatif
- **Suivi des projets** d'établissements et de services RESO : Travail en sous-commissions : Enfance, Adulte, Personnes âgées, Social
- **Suivi des réponses** aux appels à projets
- **Mise en place** d'un Groupe de Prospective Stratégique (GPS)
- **Suivi de la communication interne et externe** de l'association (lettre d'info, site Internet, plaquette de présentation de RESO, mise en œuvre de tout support de communication)



COMMISSION LOISIRS ET CULTURE

- **Mise en œuvre du Projet Associatif** dans le domaine des loisirs et de la culture
- **Favoriser l'accès aux loisirs et à la culture** pour les usagers de nos établissements
- **Inscrire cette action** dans le cadre du projet associatif et d'un partenariat
- **Privilégier les échanges** entre établissements et services



COMMISSION RECRUTEMENT

- **Dépôt de l'offre de candidatures** pour les Directeurs/Directrices
- **Examen** des candidatures
- **Entretiens**

PÔLES

d'Activités

L'Association RESO prend en charge plus de **accompagne 2400 personnes différentes : enfants, adolescents, adultes, majeurs protégés et personnes âgées en situation de handicap.**



1 IMP
INSTITUT MÉDICO-PÉDAGOGIQUE

2 IME
INSTITUT MÉDICO-ÉDUCATIF

1 IMPro
INSTITUT MÉDICO-PROFESSIONNEL

1 ITEP
INSTITUT THÉRAPEUTIQUE
ÉDUCATIF ET PÉDAGOGIQUE

6 SESSAD
SERVICE D'ÉDUCATION SPÉCIALISÉ
ET DE SOINS À DOMICILE

1 UEMA
UNITÉS D'ENSEIGNEMENT
EN MATERNELLE AUTISME



2 ESAT

ÉTABLISSEMENT ET SERVICE
D'AIDE PAR LE TRAVAIL

1 EA

ENTREPRISE ADAPTÉE

2 FAS

FOYER D'ACCUEIL SPÉCIALISÉ

2 FAM

FOYER D'ACCUEIL MÉDICALISÉ

1 MAS

MAISON D'ACCUEIL SPÉCIALISÉ

**1 FOYER
D'HÉBERGEMENT**

**4 ACCUEILS
DE JOUR**

**1 SECTION
TEMPS LIBÉRÉ**

1 SAMSAH

SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT
MÉDICO-SOCIAL POUR ADULTES
HANDICAPÉS



* Service d'aide à domicile

2 SAAD

SERVICES D'AIDE ET
D'ACCOMPAGNEMENT À DOMICILE

1 SSIAD

SERVICES DE SOINS
INFIRMIERS À DOMICILE

3 SAVS

SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT
À LA VIE SOCIALE



1 FAM PHV

FOYERS D'ACCUEIL MÉDICALISÉS

5 EHPAD

ÉTABLISSEMENT
D'HÉBERGEMENT POUR PERSONNES
ÂGÉES DÉPENDANTES

**1 ACCUEIL DE
JOUR D'EHPAD**

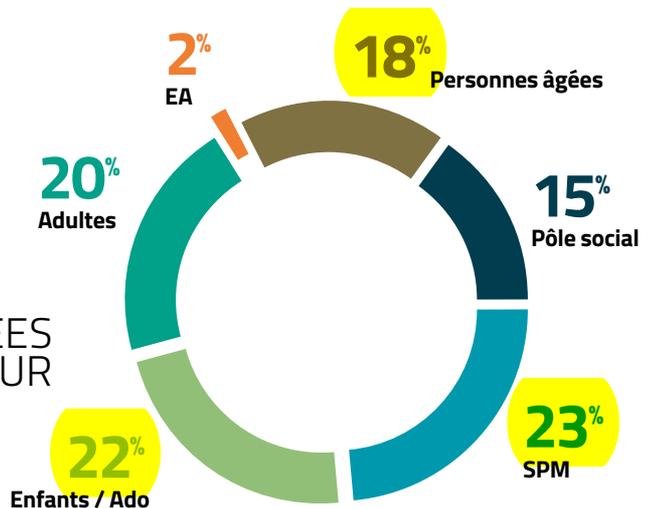


1 SPM

SERVICE DE PROTECTION
DES MAJEURS

* Personnes handicapées vieillissantes

Répartition DES PLACES AUTORISÉES PAR SECTEUR



la Carte

Confluences

IME - SESSAD
(Moissac)

Paul Soulié

IME - SESSAD - UEMA
(Montauban)

L'Albergue

EHPAD - PASA
(Sainte Foy
de Peyrolière)

Portes de Garonne

IME - ITEP - SESSAD
(Muret - Carbonne
Marquefave
Villefranche de
Lauragais)

Le Bosquet

FAS - FAM - Acc. de J.
(Salies du Salat)

Les Jonquilles

EHPAD - PASA
(Salies du Salat)

La Bastide

EHPAD - PASA
(Beauchalot)

L'Edelweiss

ESAT
(Bagnères de Luchon)

Le Portilhon

SAMSAH - SAVS - FH
(Bagnères de Luchon)

Saint Vincent de Paul

EHPAD - PASA
(Bruguières)

Ernest Boué

FAS - Acc. de J.
(Pechbonnieu)

Marquiol

MAS - Acc. de J.
(Pechbonnieu)

Fond Peyre

FAM - Acc. de J.
(Saint-Jean)

Château blanc

ESAT - STL - EA
(Toulouse)

IME 36 Ponts

IMPro - IMP - SESSAD
(Toulouse)

SAVS SAAD

(Toulouse)

SAHEHD

(Toulouse)

SPM

(Toulouse 31000,
Toulouse 31400
Salies du Salat)

Siège social

(Toulouse)

Val d'Arize

FAM - EHPAD
(Montesquieu
-Volvestre)

RESO Couserans

SAAD - SSIAD -
SPASAD
Acc. de J. Itinérant
(Saint-Girons)



Mes

ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES



4
ÉTABLISSEMENTS
10
SERVICES
CAPACITÉ
532

ÉTABLISSEMENTS SERVICES	CAPACITÉ	COORDONNÉES	
IMP 36 Ponts	60	41, rue des 36 ponts 31 400 TOULOUSE imp.escolo@res-o.fr improlamarck@res-o.fr	Tél. 05 61 14 89 20 Fax 05 62 26 45 57
IMPro 36 Ponts	100		
SESSAD 36 Ponts	49		
IME Paul Soulié	33	7, rue Bêche 82 000 MONTAUBAN ime.paulsoulie@res-o.fr	Tél. 05 63 66 31 11 Fax 05 63 66 43 23
SESSAD Paul Soulié	56 (dont 7 places d'UEMA)		Tél. 05 63 66 47 13
IME Confluences	27	307, chemin de la Croix de Lauzerte 82 200 MOISSAC ime.confluences@res-o.fr sessad. confluences@res-o.fr	Tél. : 05 63 95 52 60
SESSAD Confluences	24		
IME Portes de Garonne	81	101, route de Capens 31 390 MARQUEFAVE portesdegaronne@res-o.fr	Tél. 05 61 98 47 20 Fax 05 61 98 47 30
ITEP Portes de Garonne	28		
SESSAD Portes de Garonne	74		



6
ÉTABLISSEMENTS
9
SERVICES
CAPACITÉ
516

ÉTABLISSEMENTS SERVICES	CAPACITÉ	COORDONNÉES	
ESAT Château Blanc	137	12, chemin de la Glacière 31 200 TOULOUSE chateaublanc@res-o.fr	Tél. 05 62 72 77 70 Fax 05 62 72 77 77
EA Château Blanc	38		
ESAT L'Edelweiss	45	Avenue de Vénasque 31 110 BAGNÈRES DE LUCHON esat.leedelweiss@res-o.fr	Tél. 05 61 94 16 20 Fax 05 61 94 82 48
Foyer d'Hébergement Le Portilhon	12	Rue Albert Camus 31 110 BAGNÈRES DE LUCHON esat.leedelweiss@res-o.fr	Tél. 05 61 95 83 24 Fax 05 61 94 82 48
FAS Le Bosquet	64	26, boulevard du Sel 31 260 SALIES DU SALAT fas-lebosquet@res-o.fr	Tél. 05 61 98 48 70 Fax 05 61 97 57 56
FAS Ernest Boué	72	1B, Route de Labastide Saint-Sernin 31 140 PECHBONNIEU ernest-boue@res-o.fr	Tél. 05 62 79 97 20 Fax 05 62 79 97 29
FAM Fond Peyré	54	3, impasse René Cassin 31 240 SAINT-JEAN fond.peyre@res-o.fr	Tél. 05 62 89 38 00 Fax 05 62 89 38 10
FAM Résidence du Val d'Arize	42	5, avenue du Mas d'Azil 31 310 MONTESQUIEU VOLVESTRE residencevaldarize@res-o.fr	Tél. 05 61 97 76 00 Fax 05 61 97 68 63
MAS Marquiol	52	64, route de Gratentour 31 140 PEC H BONNIEU mas.marquiol@res-o.fr	Tél. 05 61 37 92 30 Fax 05 61 37 92 31



5
ÉTABLISSEMENTS
7
SERVICES
CAPACITÉ
414

ÉTABLISSEMENTS SERVICES	CAPACITÉ	COORDONNÉES	
EHPAD Les Jonquilles	83	3, boulevard du Sel 31 260 SALIES DU SALAT ehpad.lesjonquilles@res-o.fr	Tél. 05 61 90 52 78 Fax 05 61 97 34 04
EHPAD Saint-Vincent de Paul	80	20, parc de Xéraco 31 150 BRUGUIERES ehpad.saintvincentdepaul@res-o.fr	Tél. 05 61 82 20 09 Fax 05 61 82 05 82
EHPAD L'Albergue	76	8, allée des Tilleuls 31 470 SAINTE-FOY DE PEYROLIERES ehpad.lalbergue@res-o.fr	Tél. 05 62 14 70 70 Fax 05 62 14 70 60
FAM Résidence du Val d'Arize	42	5, avenue du Mas d'Azil 31 310 MONTESQUIEU VOLVESTRE residencevaldarize@res-o.fr	Tél. 05 61 97 76 00 Fax 05 61 97 68 63
EHPAD Résidence du Val d'Arize	28		
EHPAD La Bastide	80	Le Pré commun 31 360 BEAUCHALOT ehpad.labastide@res-o.fr	Tél. 05 61 97 83 00 Fax 05 61 97 83 99
Accueil de jour itinérant RESO Couserans	25	8 allée des Tilleuls 09 200 SAINT-GIRONS aj.resocouserans@res-o.fr	Tél. 05 61 66 34 40 Fax 05 61 04 81 77

* Service d'aide à domicile



2
ÉTABLISSEMENTS
9
SERVICES
CAPACITÉ
357

ÉTABLISSEMENTS SERVICES	CAPACITÉ	COORDONNÉES	
Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile (SAAD)	80	POLE SOCIAL – PERISUD 3 13, rue André Villet - CS 34211 31 432 TOULOUSE CEDEX 4 saad.glaciere@res-o.fr	Tél. 05 34 40 44 70
Service d'Aide et d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) RESO	32	POLE SOCIAL – PERISUD 3 13, rue André Villet - CS 34211 31 432 TOULOUSE CEDEX 4 savs.glaciere@res-o.fr	Tél. 05 34 40 44 70
Service d'Accompagnement et d'Hébergement pour Etudiants Handicapés Dépendants (SAHEHD)	20	Résidence Universitaire Clément Ader 118, route de Narbonne 31 077 TOULOUSE CEDEX 4 sahehd@res-o.fr	Tél. 05 61 00 10 03
SAAD RESO Couserans	113	8 allée des Tilleuls 09 200 SAINT-GIRONS saad.resocouserans@res-o.fr ssiad.resocouserans@res-o.fr	Tél. 05 61 66 34 40 Fax 05 61 04 81 77
SSIAD RESO Couserans	78		
SAVS Le Portilhon	6	Rue Albert Camus 31 110 BAGNÈRES DE LUCHON esat.ledelweiss@res-o.fr	Tél. 05 61 95 83 24 Fax 05 61 94 82 48
SAMSAH Le Portilhon	12		
Section Temps Libéré de l'ESAT Château Blanc	16	12, chemin de la Glacière 31 200 TOULOUSE temps.libere@res-o.fr	Tél. 05 62 72 77 70 Fax 05 62 72 77 77



1
ÉTABLISSEMENT
CAPACITÉ
555

Service de Protection des Majeurs (SPM)	555	PERISUD 3 13, rue André Villet - CS 34211 31 432 TOULOUSE CEDEX 4 spm@res-o.fr	Tél. 05 62 71 68 00 Fax 05 40 00 70 66
--	-----	---	---

Chiffres au 01/01/2019





Objectifs et finalités

DU PROJET ASSOCIATIF 2019 / 2023

Préambule

Un préambule est un texte servant d'avant-propos explicatif, d'entrée en matière. Un préambule est aussi ce qui précède, prépare ou annonce quelque chose. Souvent utilisé, les éléments de langage constituent des formules préétablies qui permettent une répétition augmentant peut-être l'efficacité des arguments soutenus. Ils peuvent en revanche être repérés comme des constructions purement tactiques ou sembler participer d'une forme de langue de bois lénifiante. Ainsi « Placer l'utilisateur au centre du dispositif » permet de se donner bonne conscience sans s'interroger sur le sens profond de cette formule.

Il en va tout autrement pour Résilience Occitanie. Comme le démontre notre histoire, c'est bien les besoins de la personne accompagnée qui ont rendu nécessaire la création de notre association. Car il s'agit de Considérer chaque personne, dans sa singularité, avec bienveillance et professionnalisme. De contractualiser une relation partenariale avec chacune des personnes accompagnées. De faire vivre au quotidien leurs droits fondamentaux. Et pour notre association militante : Garantir le principe de la laïcité (Finalité 1).

L'Assemblée Générale Extraordinaire du 12 décembre 2013 a décidé de ne pas renouveler notre adhésion à la Fédération Nationale des APAJH. Elle a décrété que notre association s'appellera désormais : **Association Résilience Occitanie** qui symbolise la faculté à « rebondir », à vaincre des situations traumatiques. La résilience est la capacité pour un individu de faire face à une situation difficile ou génératrice de stress.

Après un premier projet associatif couvrant la période 2007/2011, un second de 2012/2016 a démontré notre capacité à atteindre les objectifs que nous nous étions donnés. Ce nouveau projet associatif 2019/2023, avec ses 8 finalités et ses 30 objectifs est ambitieux mais il prend en compte tous les changements que les textes législatifs et réglementaires les plus récents ont introduits dans les domaines scolaires, éducatifs, sociaux, médico-sociaux. Il prépare notre association à la mise en place des CPOM et à un dialogue équilibré et constructif avec nos financeurs.

Le projet associatif doit être présenté, remis individuellement et communiqué dans le cadre d'une réunion à l'ensemble des salariés, des personnes accompagnées, des adhérents. Des indicateurs ont été définis mais nous nous réservons le droit de les harmoniser et de les réduire au regard des indicateurs légaux car ils se doivent d'être opérationnels. Enfin lors des divers recours à une aide méthodologique mentionnés dans le projet, les ressources internes de l'association seront privilégiées.

Ce troisième projet associatif ne pouvait pas être le fruit d'une réflexion solitaire, ni uniquement de la gouvernance de notre association. Il a été élaboré collectivement, progressivement, en procédant à chaque étape à toutes les consultations nécessaires, dans un effort constant d'analyse et de précision.

Nos vifs remerciements à toutes les personnes qui, chacune dans son rôle et pour sa part, ont contribué à l'aboutissement de ce projet important pour l'avenir de notre association.

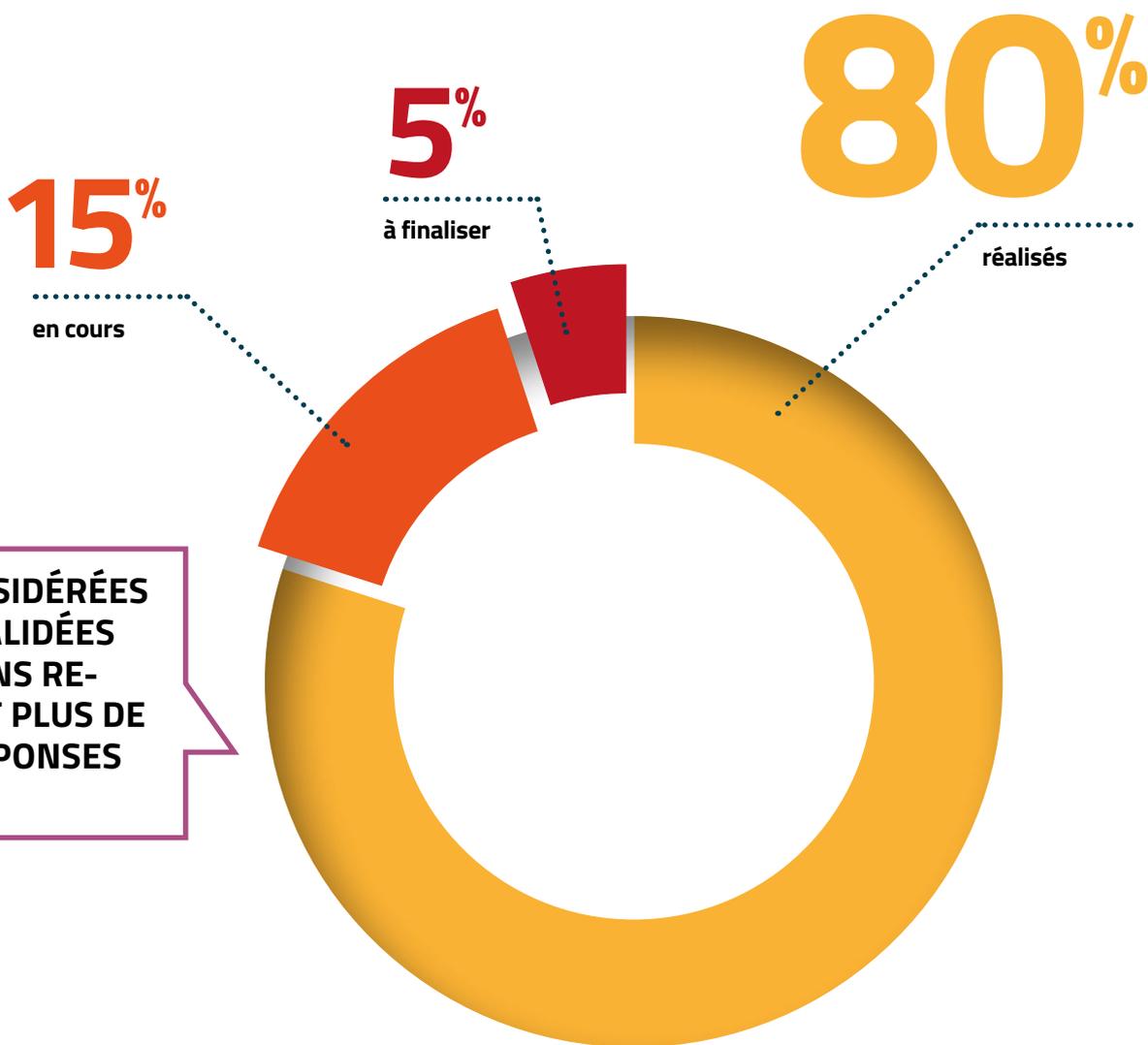
Bilan

DU PROJET ASSOCIATIF 2012 / 2017

ZOOM

Le bilan du projet associatif 2012 / 2017 nous conduit à déterminer :

- les 8 finalités
- les 30 objectifs
- les 214 actions du projet 2019 / 2023



**SONT CONSIDÉRÉES
COMME VALIDÉES
LES ACTIONS RE-
CUEILLANT PLUS DE
80% DE RÉPONSES
POSITIVES**

QUELQUES OBJECTIFS NON ATTEINTS

EN LIEN AVEC LA HIÉRARCHISATION DES PRIORITÉS :

- Veille
- Développement durable
- Projets personnalisés (semestriels)
- Procédures qualité

EN LIEN AVEC LES MODIFICATIONS DU CONTEXTE LÉGAL OU ASSOCIATIF :

- Passmo
- Développement accueil de jour EHP
- En attente d'écriture des nouveaux Projets d'Établissement et de service
- Communication

100%
DES ACTIONS
DU PROJET
ASSOCIATIF
ONT ÉTÉ
TRAVAILLÉES



8 Finalités

Inscrire dans l'action quotidienne les valeurs fondatrices pour rester toujours fidèle à la recherche de l'intérêt général : La justice, l'humanisme, la primauté de la personne, la transparence, la culture de la bienveillance et le principe de la laïcité.

Renforcer notre association



Être plus efficient



Répondre aux enjeux du développement durable

MIEUX ET AUTREMENT : ENSEMBLE FAISONS LA DIFFERENCE



Promouvoir une culture de l'excellence



Co-construire une démarche de qualité de vie au travail partenariale et concertée.



Être en permanence attentif aux évolutions de la société

Être porteur de projets pour rester une association apprenante, attentive à l'adaptabilité de son organisation

30 Objectifs

FINALITÉ 1

LES VALEURS

- 1 / *Considérer chaque personne dans sa singularité avec bienveillance et professionnalisme*
- 2 / *Contractualiser une relation partenariale avec chacune des personnes accompagnées*
- 3 / *Faire vivre au quotidien les droits fondamentaux des personnes accompagnées*
- 4 / *Garantir le principe de la laïcité*

FINALITÉ 2

LA DÉCLINAISON DU PROJET

- 1 / *Présenter le projet associatif dans l'ensemble de ses axes stratégiques à tous les salariés*
- 2 / *Être efficace dans l'accompagnement des établissements et services*
- 3 / *Développer la gestion opérationnelle et stratégique*

FINALITÉ 3

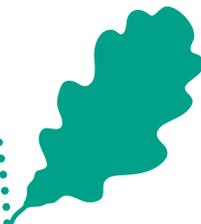
L'EXCELLENCE

- 1 / *Promouvoir des accompagnements personnalisés et de qualité facilitant les parcours des personnes accompagnées*
- 2 / *Améliorer la qualité de vie des personnes accompagnées*
- 3 / *Promouvoir l'efficacité dans toutes nos actions et process*
- 4 / *Faire évoluer le patrimoine pour mieux répondre aux attentes des personnes accompagnées*

FINALITÉ 4

L'ANTICIPATION

- 1 / *Mettre en place un système de veille à tous les niveaux*
- 2 / *Adapter les accompagnements en fonction des nouveaux besoins et des offres émergentes*
- 3 / *Agir partout sur le territoire pour renforcer les coopérations*
- 4 / *Améliorer la communication*



FINALITÉ 5
L'INNOVATION

- 1 / Considérer l'innovation comme notre signature
- 2 / Faire de l'expérimentation la source de nos adaptations
- 3 / Faire de notre association une institution ouverte et apprenante
- 4 / Développer un système d'information efficient
- 5 / Favoriser le sens de l'initiative



FINALITÉ 6
LA CULTURE DE LA QUALITÉ

- 1 / Promouvoir une culture de la qualité en développant nos spécificités
- 2 / Mettre en œuvre une démarche qualité de vie au travail dans les établissements et services



FINALITÉ 7
LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENT

- 1 / Diminuer l'empreinte environnementale liée à notre fonctionnement
- 2 / Diminuer l'empreinte environnementale liée à nos achats et investissements
- 3 / Promouvoir la responsabilité civique
- 4 / Développer la gestion dynamique et pragmatique des ressources humaines



FINALITÉ 8
ENSEMBLE AVEC TOUS

- 1 / Personnaliser le recrutement, l'accueil et l'intégration des nouveaux personnels
- 2 / Favoriser l'implication de l'ensemble des personnels dans leurs fonctions respectives
- 3 / Attirer les talents
- 4 / Faire de la justesse et de l'efficience de nos accompagnements, la fierté de nos salariés

les Valeurs

FINALITÉ 1

Inscrire dans l'action quotidienne les valeurs fondatrices pour rester toujours fidèle à la recherche de l'intérêt général : La justice, l'humanisme, la primauté de la personne, la transparence, la culture de la bienveillance et le principe de la laïcité.

SOUS-OBJECTIF

Accueillir la personne et/ou les proches avec un souci permanent de l'écoute de sa parole

OBJECTIF

1

CONSIDÉRER CHAQUE PERSONNE, DANS SA SINGULARITÉ, AVEC BIENVEILLANCE ET PROFESSIONNALISME

SOUS-OBJECTIF

Informar les personnes accompagnées et/ou leurs proches sur les modalités de séjour et leur nouveau mode de vie

SOUS-OBJECTIF

Considérer chaque personne comme une personne unique

ACTIONS	INDICATEURS
Former les personnels à l'écoute de cette parole	<ul style="list-style-type: none"> Enquêtes de satisfaction à adapter
Accueillir dans des lieux adaptés	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de réclamations sur l'accueil Nombre de réponses apportées
Favoriser notre disponibilité	<ul style="list-style-type: none"> Nature et nombre de suggestions d'amélioration sur l'accueil Nature et nombre de réponses apportées Etat des lieux : recensement des pratiques

ACTIONS	INDICATEURS
Personnaliser l'accueil	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de supports d'information par besoin recensé
Accompagner l'accueil physique par des supports adaptés	

ACTIONS	INDICATEURS
Respecter les attentes, la liberté de conscience et la liberté de choix des personnes accompagnées sans jugement ni représentation	<ul style="list-style-type: none"> Enquêtes de satisfaction
Présenter les droits et obligations dans les règlements de fonctionnement et règlements intérieurs	<ul style="list-style-type: none"> Audit interne : Intégration effective des droits et obligations dans les règlements de fonctionnement et règlements intérieurs
Reconnaitre et favoriser le pouvoir d'agir des personnes en situation de handicap	<ul style="list-style-type: none"> Questionnaire AVQ (activité vie quotidienne) Nombre d'activités vie quotidienne proposées Nombre d'activités vie quotidienne réalisées

OBJECTIF 2

CONTRACTUALISER UNE RELATION PARTENARIALE AVEC CHACUNE DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

SOUS-OBJECTIF

Coconstruire le projet personnalisé sur la base des attentes recueillies

ACTIONS	INDICATEURS
Adapter l'information aux capacités de la personne et s'assurer de sa compréhension	<ul style="list-style-type: none"> Revue de dossiers / projet personnalisé et questionnaire AVQ
Associer les personnes accompagnées et/ou leurs proches à l'élaboration de celui-ci	<ul style="list-style-type: none"> Taux de participation des usagers et proches aux synthèses « projet personnalisé »

SOUS-OBJECTIF

Formaliser un projet personnalisé avec la personne accompagnée et/ou ses proches

ACTIONS	INDICATEURS
Formaliser les modalités d'accompagnement dans un dossier personnel informatisé et sécurisé	<ul style="list-style-type: none"> Enquêtes de satisfaction
Harmoniser les procédures d'élaboration du projet personnalisé	<ul style="list-style-type: none"> Audit interne > existence d'une procédure d'harmonisation du projet personnalisé

SOUS-OBJECTIF

Anticiper les orientations et les modalités de sortie

ACTIONS	INDICATEURS
Anticiper et organiser le projet de sortie en pluridisciplinarité en associant la personne accompagnée	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de réunions de synthèse pluridisciplinaires consignées

OBJECTIF 3

FAIRE VIVRE AU QUOTIDIEN LES DROITS FONDAMENTAUX DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

SOUS-OBJECTIF

Informers les personnes accompagnées et/ou leurs proches de leurs droits et obligations

ACTIONS	INDICATEURS
Promouvoir les actions de bienveillance	<ul style="list-style-type: none"> Nature et nombre d'actions de bienveillance
S'assurer de la compréhension des droits et obligations et rechercher l'adhésion par la mise en place des moyens adaptés	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de réclamations/plaintes Nombre de réponses apportées Nombre de contentieux
Informers les proches sur les droits de la personne accompagnée, les promouvoir	<ul style="list-style-type: none"> Existence et nature, date d'actualisation de supports d'information des proches sur les droits de la personne accompagnée par ESSMS
Accompagner les proches dans la compréhension des actions visant l'inclusion	<ul style="list-style-type: none"> Audit interne : rédaction effective d'une charte
Rendre accessible le livret d'accueil par tous supports adaptés que permettent les nouvelles technologies	<ul style="list-style-type: none"> Nature et nombre de supports du livret d'accueil adaptés à chacun

FINALITÉ 1 *les Valeurs*

OBJECTIF 3 FAIRE VIVRE AU QUOTIDIEN LES DROITS FONDAMENTAUX DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

SOUS-OBJECTIF

Favoriser l'expression des personnes accompagnées au sein des établissements et services

ACTIONS	INDICATEURS
Former les représentants des personnes accompagnées et prévoir des supports adaptés	<ul style="list-style-type: none"> • Nature et nombre de transmissions de compétence aux représentants des personnes accompagnées
Développer des outils facilitant la communication des personnes en situation de handicap	<ul style="list-style-type: none"> • Nature et nombre d'outils développés facilitant la communication des personnes en situation de handicap
Organiser le suivi de leurs conclusions	<ul style="list-style-type: none"> • Suivi effectif des conclusions

SOUS-OBJECTIF

Intégrer dans toute démarche la dimension éthique favorisant le respect des droits des personnes accompagnées

ACTIONS	INDICATEURS
Renforcer l'action du comité d'éthique	<ul style="list-style-type: none"> • Diffusion des recommandations du comité éthique
S'assurer de la nomination et du renouvellement de correspondants éthique dans tous les établissements et services	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de correspondants éthiques par ESSMS
Élaborer une charte éthique	<ul style="list-style-type: none"> • Existence effective d'une charte éthique

SOUS-OBJECTIF

Mesurer la satisfaction des usagers

ACTIONS	INDICATEURS
Apporter une réponse circonstanciée systématique aux réclamations et suggestions	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de réclamations • Nombre de réponses apportées
	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de suggestions d'amélioration • Nombre de réponses apportées
Mettre en œuvre les enquêtes de satisfaction et objectiver les résultats	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'enquêtes de satisfaction réalisées annuellement

ACTIONS	INDICATEURS
Informer les nouveaux salariés	● Enquêtes de satisfaction
Informer les usagers, leurs familles ou leurs représentants	● Enquêtes de satisfaction

SOUS-OBJECTIF

Favoriser le droit à la différence au quotidien dans le projet personnalisé dans le respect des règles de collectivité

OBJECTIF

4

GARANTIR
LE PRINCIPE
DE LA LAÏCITÉ

SOUS-OBJECTIF

Assurer la liberté de conscience dans le respect des règles de fonctionnement

ACTIONS	INDICATEURS
Traduire concrètement dans le règlement intérieur et dans le projet personnalisé l'égalité des droits	● Enquêtes de satisfaction

FINALITÉ 2 : la déclinaison du projet

*Etre plus efficient dans
l'accompagnement des
établissements dans la
réalisation de leur mission*

SOUS-OBJECTIF
Présenter le projet
associatif

ACTIONS	INDICATEURS
Organiser des réunions par établissement et service	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de réunions Nombre de salariés présents
Élaborer des projets d'établissements et de services	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de projets d'établissements et de services mis en oeuvre
Promouvoir la réflexion et le travail des commissions associatives	<ul style="list-style-type: none"> Nature et diffusion des thèmes développés en commission associative

OBJECTIF
1
PRÉSENTER LE PROJET ASSOCIATIF DANS L'ENSEMBLE DE SES AXES STRATÉGIQUES À TOUS LES SALARIÉS

SOUS-OBJECTIF
Développer les outils de pilotage de l'Association

ACTIONS	INDICATEURS
Améliorer le contrôle interne	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'outils adaptés de pilotage (TDB interdisciplinaire décisionnel, outil de gestion des risques) Nombre et nature des éléments de contrôle interne
Réaliser un plan de gestion du patrimoine	<ul style="list-style-type: none"> Élaboration effective d'un plan de gestion du patrimoine
Mettre en œuvre un PPI par établissement et service	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de PPI par ESSMS mis en place
Être force de proposition dans la conclusion de CPOM associatif	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place de groupes de travaux CPOM : Préparation - Négociation Conclusion - Suivi
	<ul style="list-style-type: none"> Taux de mise en œuvre des CPOM Suivis des CPOM

SOUS-OBJECTIF
Généraliser une gestion de la qualité et des risques

ACTIONS	INDICATEURS
Actualiser et diffuser les procédures de la qualité et de gestion des risques	<ul style="list-style-type: none"> Nature et nombre de procédures de la qualité et de gestion des risques par établissement
Réaliser une cartographie des risques par établissement et service	<ul style="list-style-type: none"> Nature et nombre de risques identifiés
Construction d'un tableau de bord par établissement	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'un TDB interdisciplinaire décisionnel
Établir un plan d'action priorisé par établissement	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de plans d'action priorisés

FINALITÉ 2 *la déclinaison du projet*



SOUS-OBJECTIF

Assurer une mission de centre de ressources, de coordination et de contrôle par le Siège pour les établissements et services

ACTIONS	INDICATEURS
Mettre en œuvre des dynamiques de coopération	<ul style="list-style-type: none"> • Nature et nombre de recours du siège
Assurer la mise en conformité du fonctionnement des différentes structures	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'un système interne de veille réglementaire par fonction • Nombre d'audits internes réalisés par fonction
Harmoniser la gestion des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'un outil de gestion décisionnel (SIRH, TDB) • Nature et nombre des procédures nécessaires d'harmonisation
Généraliser une gestion de la qualité et des risques	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'outils de gestion des risques
Evaluer et contrôler	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'audits internes réalisés
	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'un TDB interdisciplinaire décisionnel

SOUS-OBJECTIF

S'enrichir de l'interculturalité

ACTIONS	INDICATEURS
Formation des salariés	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formations externes et internes des salariés
Organiser des colloques et participer à des rencontres, des conférences, ...	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de participants

FINALITÉ 2 *la déclinaison du projet*



SOUS-OBJECTIF

Apporter des compétences méthodologiques et techniques dans l'élaboration et la mise en œuvre des projets d'établissement et des plans d'amélioration

ACTIONS	INDICATEURS
Mettre en place des plans d'actions finalisés et hiérarchisés	<ul style="list-style-type: none"> Nature et nombre de plans d'actions finalisés et hiérarchisés

SOUS-OBJECTIF

Elargir les compétences des directeurs dans la mise en œuvre des projets d'établissements et des plans d'actions

ACTIONS	INDICATEURS
Mettre en place des tableaux de bords finalisés	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'un TDB interdisciplinaire décisionnel

SOUS-OBJECTIF

Impulser une culture d'efficacité par le développement de l'autonomie, de la responsabilité, de l'évaluation et du rendre compte

ACTIONS	INDICATEURS
Mettre en place un contrôle budgétaire au sein des établissements	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'un TDB interdisciplinaire décisionnel
Mettre en place une culture d'efficacité par l'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> Nature et nombre d'actions de formation et d'information à l'attention des directeurs et des personnels
Harmoniser les rapports d'activité	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de rapports adaptés aux besoins argumentatifs et de justification des ESSMS

FINALITÉ 3 : L'Excellence

Promouvoir une culture de l'excellence pour toujours être un acteur reconnu pour la qualité de l'accueil, de l'accompagnement et de l'ensemble des services proposés.



ACTIONS	INDICATEURS
Mettre en place des groupes de travail pour imaginer de nouvelles réponses et fonctions face aux besoins identifiés	<ul style="list-style-type: none"> • Nature et nombre de besoins identifiés • Nature et nombre de nouvelles réponses imaginées
Favoriser la coordination	
Développer des structures mixtes sanitaires et médico-sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Nature et nombre de structures mixtes sanitaires et médico-sociales développées ou en cours de développement

SOUS-OBJECTIF
Développer les accompagnements "hors les murs"

ACTIONS	INDICATEURS
Développer les accueils alternatifs	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de prise en charge "hors les murs" sur l'ensemble de la file active (fréquence annuelle)
Développer les accompagnements à domicile	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de prises en charge à domicile (fréquence annuelle)
Développer les équipes mobiles	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'équipes mobiles (fréquence annuelle)

SOUS-OBJECTIF
Inscrire la posture de résilience dans notre formation professionnelle

ACTIONS	INDICATEURS
Inventer des postures en interne permettant plus de fluidité dans nos réponses	<ul style="list-style-type: none"> • Démarches de réduction des délais d'attente • Démarches de réduction des délais de sortie
Innover dans nos coopérations avec notre environnement	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de partenariats

FINALITÉ 3 *L'Excellence*

OBJECTIF 2 AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

SOUS-OBJECTIF

Définir et mesurer la qualité attendue

ACTIONS	INDICATEURS
Mettre en place des groupes de travail et y inclure le CVS	<ul style="list-style-type: none"> Nombre et nature des objectifs d'amélioration de la qualité fixés Communication de ceux-ci

SOUS-OBJECTIF

Améliorer l'accompagnement et la prise en compte des proches

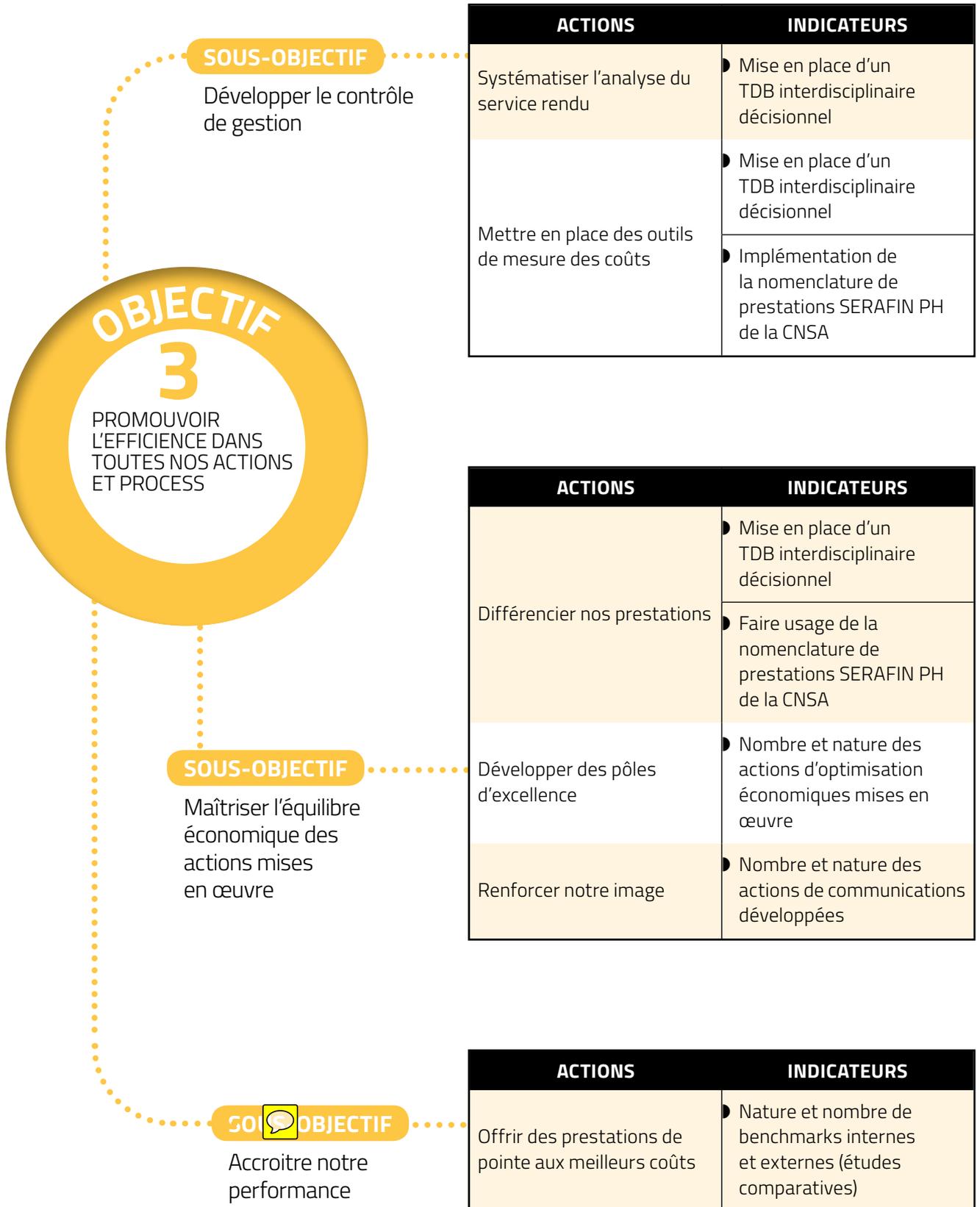
ACTIONS	INDICATEURS
Accueillir, informer et orienter efficacement les visiteurs	<ul style="list-style-type: none"> Enquête de satisfaction sur les actions développées
Créer une atmosphère accueillante pour les visites	
Organiser l'accueil des visiteurs avec souplesse	<ul style="list-style-type: none"> Nombre et nature des possibilités d'accueil des visiteurs
Assurer suffisamment d'intimité pour permettre aux proches et aux amis de partager des moments sereins	<ul style="list-style-type: none"> Existence d'espaces d'intimité par personne accompagnée (chambre individuelle, autre)
Assurer la sécurité de tous	<ul style="list-style-type: none"> Nombre et nature des suggestions proposées

SOUS-OBJECTIF

Veiller à la souplesse dans l'organisation de la vie quotidienne des personnes accompagnées

ACTIONS	INDICATEURS
Planifier les périodes d'activité et de repos des personnes accompagnées	<ul style="list-style-type: none"> Planification effective de périodes de repos pour chaque personne accompagnée
S'inspirer du parangonnage et analyser les pratiques	<ul style="list-style-type: none"> Nature et nombre de bonnes pratiques partagées
Adapter l'organisation aux besoins des personnes accompagnées	<ul style="list-style-type: none"> Nature et nombre d'actions conduites

FINALITÉ 3 *L'Excellence*



FINALITÉ 3 *L'Excellence*

OBJECTIF 4 FAIRE ÉVOLUER LE PATRIMOINE POUR MIEUX RÉPONDRE AUX ATTENTES DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

SOUS-OBJECTIF

Organiser le recueil des attentes de la personne en matière de prestations hôtelières et de vie sociale

ACTIONS	INDICATEURS
Evaluer régulièrement les suites données à l'expression de ses attentes	● Revue de dossier/PPA
Consigner ses attentes dans le projet personnalisé	● Enquête de satisfaction sur les actions développées
Garantir le confort des bâtiments, un accueil et une hôtellerie de qualité	

SOUS-OBJECTIF

Aménager le patrimoine existant à travers le plan de modernisation des établissements

ACTIONS	INDICATEURS
Mettre en œuvre les préconisations de l'ANESM, HAS...	● Nature et nombre d'actions conduites relatives à la mise en œuvre des préconisations légales
Plan de modernisation des établissements : température, signalétique, choix des matériaux et des couleurs	● Taux de vétusté ● TDB interdisciplinaire décisionnel (PPI,...)
Réaliser une évaluation architecturale et fonctionnelle d'un établissement après sa construction ou sa rénovation	● Nombre d'ESSMS audités ● Évaluation architecturale effective

SOUS-OBJECTIF

Adapter le patrimoine aux nouvelles technologies

ACTIONS	INDICATEURS
Installation de moyens technologiques de communications collectives et individuelles	● Nombre et nature des moyens technologiques de communications collectives et individuelles développés et montants employés
Développer l'utilisation de la domotique dans les établissements et services	● Nature et nombre de fonctions domotiques développées
Favoriser l'implantation d'objets connectés	● Nature et nombre d'objets connectés implantés

Etre en permanence attentif aux évolutions de la société pour mieux répondre aux besoins

FINALITÉ 4 :

L'Anticipation

SOUS-OBJECTIF

Définir, structurer et organiser le système de veille

OBJECTIF

1

METTRE EN PLACE UN SYSTÈME DE VEILLE À TOUS LES NIVEAUX

SOUS-OBJECTIF

Impliquer et intégrer l'ensemble des salariés dans le système de veille

ACTIONS	INDICATEURS
Organiser le système de veille au siège social	● Nature et nombre de domaines soumis à une veille par fonction (accompagnement, qualité, RH, Finances, SI, appels à projets, ...)
Désigner un chef de projet par pôle et un correspondant par métier	
Adhérer à la Maison de l'Europe	● Adhésion effective à la Maison de l'Europe

ACTIONS	INDICATEURS
Sensibiliser les salariés (réunions, documentation)	● Nombre de formations
Favoriser la méthode du rapport d'étonnement	● Nombre de rapports d'étonnement et partage de leurs contenus

FINALITÉ 4 *L'Anticipation*

SOUS-OBJECTIF

Mieux connaître les offres existantes ou émergentes en France ou à l'étranger

SOUS-OBJECTIF

Repérer et analyser les nouveaux besoins identifiés et les nouvelles demandes

OBJECTIF

2

ADAPTER LES ACCOMPAGNEMENTS EN FONCTION DES NOUVEAUX BESOINS ET DES OFFRES ÉMERGENTES

SOUS-OBJECTIF

Généraliser une gestion de la qualité et des risques

SOUS-OBJECTIF

Renforcer l'inclusion

ACTIONS	INDICATEURS
Repérer des demandes nouvelles émanant des instances d'expression et de participation (CDU, CVS, groupe de paroles, ...)	<ul style="list-style-type: none"> Nature et nombre de besoins nouveaux formulés par les personnes accompagnées ou identifiés

ACTIONS	INDICATEURS
Intégrer dans les pratiques les recommandations de l'ANAP, de l'ANESM, de la HAS ...	<ul style="list-style-type: none"> TDB ANAP : nombre des personnes accueillies hors autorisation Nombre de personnes ne pouvant pas être accueillies dans la configuration de nos établissements Besoins identifiés en internes
Rechercher les appels à projets et à candidatures et y répondre	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de réponses aux appels à projets et à candidatures
Participer à la construction du PRS, des schémas régionaux, CLS, contrats de ville...	<ul style="list-style-type: none"> Nature et nombre de projets en cours ou réalisés

ACTIONS	INDICATEURS
Favoriser les comparaisons externes	<ul style="list-style-type: none"> Nature et nombre de benchmarks réalisés
	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'ESSMS et domaines concernés par des benchmark externes (notamment via le TDB de la performance, enquêtes,...)
Mettre en place des rencontres de professionnels sur un même territoire et /ou sur une même discipline	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de rencontres organisées
Participer aux colloques nationaux et européens sur l'innovation dans les ESSMS	<ul style="list-style-type: none"> Liste des colloques et analyse des comptes- rendus
	<ul style="list-style-type: none"> Communications internes

ACTIONS	INDICATEURS
Identifier les offres existant dans la cité et les utiliser quand c'est possible	<ul style="list-style-type: none"> Nombre / types d'offres utilisés

OBJECTIF 2

ADAPTER LES ACCOMPAGNEMENTS EN FONCTION DES NOUVEAUX BESOINS ET DES OFFRES ÉMERGENTES

SOUS-OBJECTIF

Développer le Groupe de Prospective Stratégique (GPS)

ACTIONS	INDICATEURS
Favoriser l'évolution de l'association	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de thèmes abordés par le GPS ● Partage des contenus
Définir les modalités de fonctionnement de ce groupe	
Faire appel à des personnes extérieures à l'association	
Organiser l'intervention d'un conférencier	
Participer à l'organisation de conférences	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de participation et contribution à des conférences

SOUS-OBJECTIF

Renforcer les partenariats avec les acteurs extérieurs

OBJECTIF 3

AGIR PARTOUT SUR LE TERRITOIRE POUR RENFORCER LES COOPÉRATIONS

SOUS-OBJECTIF

Mieux coordonner l'information dans les réseaux de soins ou de prise en charge médico- sociale

ACTIONS	INDICATEURS
Développer des actions de communication	<ul style="list-style-type: none"> ● Nature et nombre d'actions et partenariats développés et mis en place
Identifier les partenaires	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de partenaires extérieurs identifiés et partage des données (coordonnées,...)
Systematiser les partenariats dans l'accompagnement des personnes accueillies	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de partenariats mis en place dans l'accompagnement des personnes accueillies et partage des données (coordonnées,...)
Intégrer ces actions de partenariat dans l'organisation du travail dans les établissements et services	

SOUS-OBJECTIF

Susciter et ou s'associer à la mise en place de parcours de soins organisés à l'échelle du territoire

ACTIONS	INDICATEURS
Mettre en place des rencontres de professionnels sur un même territoire et /ou sur un même champ	<ul style="list-style-type: none"> ● Nature et nombre de rencontres professionnelles organisées
Organiser des forums	

ACTIONS	INDICATEURS
Développer des plateformes de ressources partagées	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de conventions de coopération signées

FINALITÉ 4 *L'Anticipation*



SOUS-OBJECTIF

Conforter les supports existants (lettre d'information mensuelle, site internet, ...) et développer d'autres axes d'échanges (mécénats, sponsoring, dossier de presse et parution dans des revues spécialisées)

ACTIONS	INDICATEURS
Évaluer les supports de communication existants	● Nombre d'audits de communication réalisés sur l'évaluation des supports de communication existants
Diversifier les supports, les adapter aux besoins des personnes accompagnées, y insérer systématiquement un code QR	● Nombre de supports par besoin identifié
Actualiser le site internet et assurer une maintenance régulière	● Mise à jour et enrichissement régulier du site internet des ESSMS par un référent volontaire
Nomination d'un correspondant internet dans tous les établissements et services	

SOUS-OBJECTIF

Créer une plateforme interactive pour les personnes accompagnées et/ou leurs proches

ACTIONS	INDICATEURS
Prévoir sur le site internet des zones d'information, de discussion, de réponses, de suggestions	● Nombre de consultations de la plateforme
Créer une page sur les réseaux sociaux (exemple : FACEBOOK)	● Nombre et nom du ou des réseaux sociaux sur le(s) quel(s) RESO est présent

FINALITÉ 5

l'Innovation

OBJECTIF

1

CONSIDÉRER
L'INNOVATION COMME
NOTRE SIGNATURE

SOUS-OBJECTIF

Impulser une dynamique d'innovation en organisant des ateliers d'innovation

SOUS-OBJECTIF

Repérer des besoins non couverts pour proposer des dispositifs innovants

SOUS-OBJECTIF

Participer au changement

ACTIONS	INDICATEURS
Créer une journée de l'innovation	● Nombre de journées de l'innovation réalisées
Inscrire une réflexion sur l'innovation dans les projets de pôle et projets d'établissement	● Intégration effective d'une réflexion sur l'innovation dans les projets de pôle et projets d'établissement
Développer des partenariats avec des Fab Lab existants	● Nature et nombre de partenariats développés
Développer des actions de coopération avec des écoles d'ingénieurs	● Nombre d'actions de coopération développées avec des écoles d'ingénieurs
Évaluer ces nouvelles organisations	● Nombre de propositions d'innovation retenues
Organiser une réunion concernant la mise en commun des bonnes pratiques professionnelles	● Organisation effective de la réunion et communication du compte rendu
Partager et diffuser des éléments innovants mis en avant notamment dans les différents comités de gestion	● Nombre de propositions d'innovation retenues et partage de celles-ci

ACTIONS	INDICATEURS
Mobiliser le système de veille	● Nombre d'instances et périmètre couvert par le système de veille
Élaborer et proposer des dossiers de structures innovantes	● Nombre de propositions de dossiers de structures innovantes et partage de ceux-ci

ACTIONS	INDICATEURS
Développer une volonté associative militante pour faire évoluer les politiques publiques	● Nombre de démarches militantes réalisées
	● Communication de celles-ci

FINALITÉ 5 *l'Innovation*



SOUS-OBJECTIF

Développer la recherche

ACTIONS	INDICATEURS
Impulser une dynamique de recherche	<ul style="list-style-type: none"> Part des dépenses consommées dédiées à la recherche Nombre d'actions réalisées Communication de celles-ci
Participer aux études régionales et nationales	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de participation à des études et enquêtes Nombre d'études et enquêtes concernant l'association
Participer aux enquêtes et aux groupes de travail de l'ANAP, ANESM, HAS	<ul style="list-style-type: none"> Diffusion des résultats



SOUS-OBJECTIF

Optimiser l'utilisation des nouvelles technologies

ACTIONS	INDICATEURS
Développer l'optimisation de la domotique	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de systèmes domotiques mis en place ou optimisés

SOUS-OBJECTIF

Expérimenter des parcours alternatifs

ACTIONS	INDICATEURS
Développer des nouveaux modes d'accompagnement	<ul style="list-style-type: none"> Coopération effective avec l'enseignement supérieur et les instituts de recherche Nombre de nouveaux modes d'accompagnement développés et en cours de développement
Favoriser des dispositifs d'accueils séquentiels	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de personnes accompagnées en séquentiel sur le nombre total de personnes accompagnées

SOUS-OBJECTIF

Prendre en compte la parole des personnes accompagnées et des associations pour imaginer de nouveaux dispositifs (CVS et familles)

ACTIONS	INDICATEURS
Promouvoir le partenariat avec les associations des personnes accompagnées	<ul style="list-style-type: none"> Prises en charge et/ou dispositifs expérimentaux autorisés Nombre d'expérimentations pérennisées

SOUS-OBJECTIF

Organiser la diffusion de ces innovations évaluées

ACTIONS	INDICATEURS
Promouvoir l'inclusion dans toutes nos activités	<ul style="list-style-type: none"> Recensement des activités permettant l'inclusion Diffusion des innovations



SOUS-OBJECTIF

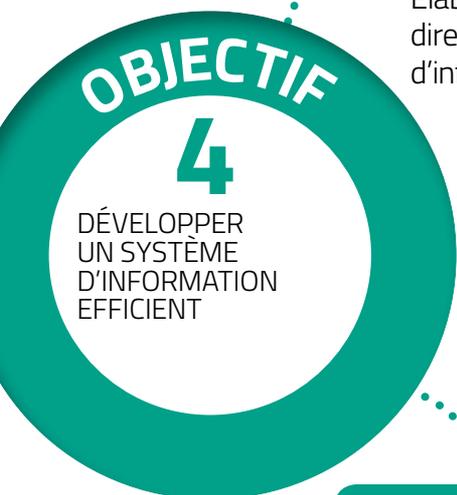
Favoriser l'émergence de nouvelles compétences et nouveaux métiers

ACTIONS	INDICATEURS
Partager les retours d'expérience	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de retours d'expérience de nouvelles formations et nouveaux métiers Nombre de retours d'expérience de centre de formation

SOUS-OBJECTIF

Développer le recours à des services civiques et des stagiaires

ACTIONS	INDICATEURS
En contrats de qualification ou en alternance	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de services civiques, de conventions de qualification et de professionnalisation



SOUS-OBJECTIF

Elaborer un schéma directeur du système d'information

ACTIONS	INDICATEURS
Utiliser les technologies de l'information et de la communication	<ul style="list-style-type: none"> Nature des TIC intégrées
Développer les applications mobiles pour l'association	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'applications créées
Veiller à la sécurité des informations	<ul style="list-style-type: none"> Moyens de sécurisation des informations mis en place et communication de ceux-ci
Assurer un suivi annuel de l'avancement du schéma	<ul style="list-style-type: none"> Schéma directeur validé

SOUS-OBJECTIF

Développer la diffusion par intranet

ACTIONS	INDICATEURS
Organiser et structurer la diffusion de l'information auprès des établissements et des salariés	<ul style="list-style-type: none"> Degré de satisfaction des utilisateurs (enquête)



SOUS-OBJECTIF

Promouvoir le principe de subsidiarité dans les organisations

ACTIONS	INDICATEURS
Encourager les expérimentations dans les services et les établissements	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'expérimentations réalisées

SOUS-OBJECTIF

Développer la transversalité

ACTIONS	INDICATEURS
Partager et mutualiser les retours d'expérience	<ul style="list-style-type: none"> Partage effectif des expérimentations réalisées

OBJECTIF

1

PROMOUVOIR
UNE CULTURE DE
LA QUALITÉ EN
DÉVELOPPANT NOS
SPÉCIFICITÉS

SOUS-OBJECTIF

Développer la formation

ACTIONS	INDICATEURS
Satisfaire aux exigences des évaluations réglementaires	• Nature et nombre d'actions et formations réalisées par catégorie professionnelle

SOUS-OBJECTIF

Garantir la sécurité des personnels en permanence et en tous lieux

ACTIONS	INDICATEURS
Anticiper les risques potentiels et systématiser la cartographie des risques	• Mise en place d'un outil de gestion des risques

SOUS-OBJECTIF

Promouvoir la diffusion de pratiques adaptées et flexibles

ACTIONS	INDICATEURS
Mettre en place des groupes de travail pour imaginer de nouvelles réponses et fonctions face aux besoins identifiés	• Nombre de nouvelles réponses et fonctions élaborées face aux besoins identifiés

SOUS-OBJECTIF

Centrer l'activité des salariés sur la culture de l'écoute, de l'attention, de la bienveillance et du respect

ACTIONS	INDICATEURS
Elaborer une base de données de documents de référence	• Nombre de documents de référence partagés

SOUS-OBJECTIF

Mesurer régulièrement la satisfaction des personnes accompagnées

ACTIONS	INDICATEURS
S'assurer d'une instance qualité dans chaque établissement et service	• Existence effective d'une instance qualité dans chaque établissement et service
Effectuer des enquêtes de satisfaction	• Nature et nombre d'enquête de satisfaction réalisée par ESSMS
Communiquer les résultats des enquêtes	• Nature et nombre de supports de communication des résultats des enquêtes

SOUS-OBJECTIF

Evaluer régulièrement la pertinence des actions au regard des personnes accompagnées et du rapport qualité/coût

ACTIONS	INDICATEURS
Construire les outils d'évaluation	• Nature et nombre d'outils d'évaluation des actions réalisées

Co-construire une démarche de qualité de vie au travail partenariale et concertée.

FINALITÉ 6 :

la Culture de la qualité

SOUS-OBJECTIF

Créer un Comité de pilotage associatif

OBJECTIF 2

METTRE EN ŒUVRE UNE DÉMARCHE DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DANS LES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES

SOUS-OBJECTIF

Formaliser un accord cadre au niveau de l'Association

SOUS-OBJECTIF

Susciter l'adhésion des établissements ou services pilotes

ACTIONS	INDICATEURS
Former, informer l'ensemble des directeurs d'établissements et les IRP	• Nature et nombre d'outils de formations et informations destinées à l'ensemble des directeurs d'établissements et des IRP
Définir une politique de communication	• Définition effective d'une politique de communication
Définir les enjeux associatifs de la QVT	• Définition des enjeux associatifs de la QVT
Élaborer un règlement intérieur	• Élaboration effective d'un règlement intérieur

ACTIONS	INDICATEURS
Intégrer la QVT dans les négociations annuelles	• Nature et nombre d'éléments liés à la QVT intégrés dans les négociations annuelles

ACTIONS	INDICATEURS
Inscrire et soutenir cette démarche dans le temps	• Inscription de la démarche dans les accords d'entreprise
Recourir à une aide méthodologique	• Existence d'une aide méthodologique

FINALITÉ 7 :

La Responsabilité Sociétale et Environnementale

Agir pour mieux prendre en compte les impacts sociaux, environnementaux et économiques de notre activité et ainsi répondre aux enjeux du développement durable

SOUS-OBJECTIF

Cibler l'expérimentation dans tous les domaines

OBJECTIF

1

DIMINUER L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE LIÉE À NOTRE FONCTIONNEMENT

SOUS-OBJECTIF

Se déplacer autrement

ACTIONS	INDICATEURS
Mettre en place un plan de développement durable	● Mise en place effective d'un plan de développement durable
Informier/former les salariés au développement durable et aux économies d'énergie	● Nombre de salariés formés au développement durable et aux économies d'énergie
Elaborer une charte du développement durable à destination des usagers, à intégrer dans le livret d'accueil et dans le projet d'établissement	● Intégration effective d'une charte du développement durable à destination des usagers dans le livret d'accueil et dans le projet d'établissement
Partager et échanger les bonnes pratiques dans ce domaine	● Désignation effective d'un référent RSE
	● Recueil et partage des échanges
Effectuer un retour d'expérience sur l'utilisation du bâtiment basse consommation (BBC)	● Comparatif énergétique BBC versus non BBC
Viser l'éco labellisation	● Labélisation en cours ou effective

ACTIONS	INDICATEURS
Élaborer un plan de mobilité	● Plan de mobilité effectif
Encourager les transports publics	● Nombre de prise en charge des frais de transport par l'employeur
Développer le co-voiturage	● Recensement par ESSMS des personnels disposés à faire du covoiturage et de leur domicile (avec leur accord)
Acheter des véhicules électriques	● Nombre de véhicules électriques
Développer la visio-conférence et l'utilisation des nouvelles technologies	● Nombre de supports de visio-conférence

FINALITÉ 7

La Responsabilité Sociétale et Environnementale

SOUS-OBJECTIF

S'investir dans la protection de l'environnement

OBJECTIF

2

DIMINUER L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE LIÉE À NOS ACHATS ET INVESTISSEMENTS

ACTIONS	INDICATEURS
Privilégier les ressources du territoire	<ul style="list-style-type: none"> Part des achats locaux Part des fournisseurs locaux sur l'ensemble des fournisseurs
Etablir un plan de réduction des consommations énergétique ou de réduction des gaz à effet de serre	<ul style="list-style-type: none"> Plan effectif de réduction des consommations énergétiques ou de réduction des gaz à effet de serre
Prendre en compte l'engagement RSE des entreprises dans les cahiers des charges des appels d'offre en intégrant les actions de recyclage et l'obsolescence	<ul style="list-style-type: none"> Prise en compte effective de l'engagement RSE des entreprises dans les cahiers des charges des appels d'offre en intégrant les actions de recyclage, l'obsolescence et produit le moins nocif possible
Développer un partenariat avec les entreprises de recyclage adaptées	<ul style="list-style-type: none"> Nature et nombre de partenariats avec les entreprises de recyclage adaptées
Recourir à une aide méthodologique	
S'assurer d'être le plus près des critères de l'ISO 26000	

SOUS-OBJECTIF

Etre un acteur actif de la lutte contre l'exclusion

OBJECTIF

3

PROMOUVOIR LA RESPONSABILITÉ CIVIQUE



SOUS-OBJECTIF

Faire vivre la citoyenneté des personnes en situation de handicap

ACTIONS	INDICATEURS
Favoriser l'inclusion en milieu de vie ordinaire	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de sorties dans la cité par établissement et service Nombre de collaborations avec les associations de personnes accompagnées Nombre de forums de discussion handicap/milieu ordinaire

ACTIONS	INDICATEURS
Veiller au respect des droits et des libertés individuelles dans les objectifs d'accompagnements inscrits dans les projets personnalisés	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de revues de dossiers (projet personnalisé) par an Nombre de salariés formés sur ce thème

FINALITÉ 7

La Responsabilité Sociétale et Environnementale

OBJECTIF

4

DÉVELOPPER LA
GESTION DYNAMIQUE
ET PRAGMATIQUE
DES RESSOURCES
HUMAINES

SOUS-OBJECTIF

Promouvoir des modes de formation innovants et à distance

ACTIONS

Favoriser et prendre en compte les formations en e-learning (ex : les MOOC)

INDICATEURS

● Prise en compte effective des formations innovantes et à distance

SOUS-OBJECTIF

Promouvoir la diversité

ACTIONS

Fournir un environnement de travail qui favorise la diversité, l'intégration et l'égalité des chances en matière d'emploi

Signer et diffuser la Charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie

INDICATEURS

● Degré de satisfaction des salariés

● Signature et diffusion effective de la Charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie

FINALITÉ 8 :

Ensemble avec tous

OBJECTIF

1

PERSONNALISER
LE RECRUTEMENT,
L'ACCUEIL ET
L'INTÉGRATION
DES NOUVEAUX
PERSONNELS

SOUS-OBJECTIF

Définir les principes des modalités de recrutement

ACTIONS	INDICATEURS
Intégrer dans les modalités de recrutement les connaissances techniques minimales (ou préalables)	● Fixation de critères de sélection objectifs préalables au recrutement (cf fiches de postes précises)
Définir des outils de sélection permettant de réduire la subjectivité	● Mise en place d'un processus d'anonymisation des candidatures

SOUS-OBJECTIF

Définir et mettre en œuvre une politique d'accueil et d'accompagnement des nouveaux salariés embauchés

ACTIONS	INDICATEURS
Programmer des journées d'accueil	● Taux de participation aux journées d'accueil
	● Nombre de parrainages
Organiser le parrainage et mettre en œuvre une procédure d'intégration avec les principaux interlocuteurs internes et/ou externes	● Nombre d'entretiens d'intégration
Promouvoir des stages d'immersion ou visites des services pour mieux faire connaître nos activités	● Nombre de stages
	● Nombre de visites

SOUS-OBJECTIF

Favoriser l'apprentissage et la professionnalisation

ACTIONS	INDICATEURS
Développer les partenariats avec les CFA et avec les écoles proposant l'alternance	● Nombre de contrats conclus
Mieux reconnaître la formation de tuteur ou de formateur de terrain	● Recours à des tuteurs ou formateurs de terrain (en nombre ou heures)

SOUS-OBJECTIF

Faciliter l'articulation vie professionnelle/vie privée

ACTIONS	INDICATEURS
Développer des services et prestations d'aide à la vie quotidienne (service de conciergerie) pour les salariés	● Nombre de services proposés et taux d'utilisation



SOUS-OBJECTIF

Personnaliser les carrières

ACTIONS	INDICATEURS
Proposer un parcours professionnel à chaque collaborateur	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'entretiens professionnels de formation et parcours professionnels proposés pour le salarié
Prendre en compte ce projet professionnel dans les formations	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'heures de formation sur le nombre d'heures rémunérées par l'employeur Taux de réussite des salariés formés
Regrouper et analyser les données issues des entretiens professionnels de formation	

SOUS-OBJECTIF

Développer de nouveaux parcours professionnels dans le cadre de cette personnalisation

ACTIONS	INDICATEURS
Organiser des passerelles entre les métiers, entre les établissements et services	<ul style="list-style-type: none"> Taux de mobilité géographique et fonctionnelle Taux de promotion



SOUS-OBJECTIF

Développer le management participatif

ACTIONS	INDICATEURS
Appliquer le principe de subsidiarité	<ul style="list-style-type: none"> Intégration de la définition d'un périmètre de prise décisionnel dans les offres d'emploi et les fiches de poste
Prendre en compte ce projet professionnel dans les formations	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'heures de formation sur le nombre d'heures rémunérées par l'employeur Taux de réussite des salariés formés
Regrouper et analyser les données issues des entretiens professionnels de formation	

OBJECTIF

2

FAVORISER
L'IMPLICATION DE
L'ENSEMBLE DES
PERSONNELS DANS
LEURS FONCTIONS
RESPECTIVES

SOUS-OBJECTIF

Développer une politique de formation volontariste dans le cadre d'un plan stratégique de formation

SOUS-OBJECTIF

Préserver la souplesse de l'organisation de nos établissements

SOUS-OBJECTIF

Renforcer le principe de subsidiarité dans les organisations

SOUS-OBJECTIF

Identifier les responsables de processus pour optimiser les interactions, limiter les pertes de temps et clarifier les responsabilités

ACTIONS	INDICATEURS
Définir annuellement les axes prioritaires de formation	● Mise en place effective d'un accord cadre sur les entretiens annuels d'évaluation
Définir une politique annuelle de formation	● % du plan stratégique réalisé
Formaliser et diffuser le plan de formation stratégique	● Nombre de formations produites toute ou partie par l'ingénierie interne ● Communication effective du plan de formation stratégique
Favoriser l'ingénierie en sollicitant les ressources internes de l'association	● Nombre de personnes ressources et nature des ressources
Organiser des formations associatives sur les axes du projet associatif	● Nombre de formations associatives réalisées sur les axes du projet associatif
Ouvrir les formations aux partenaires et prestataires (ex : Elior,...)	

ACTIONS	INDICATEURS
Accompagner les changements de postes par des formations spécifiques et une procédure d'accueil	● Nombre de contrats conclus
Réinterroger régulièrement l'organisation en fonction des attentes et des besoins	● Nombre de modifications d'organisation par besoin de changement identifié

ACTIONS	INDICATEURS
Favoriser le sens de l'initiative	● Nombre de délégations
Garantir la réactivité et la fluidité des décisions	● Nature et nombre de fiches de poste actualisées

ACTIONS	INDICATEURS
Actualiser les fiches de poste au moment des entretiens professionnels de formation	● Nature et nombre de fiches de poste actualisées
	● Évolution des organigrammes

FINALITÉ 8 *Ensemble avec tous*

ACTIONS	INDICATEURS
Créer des partenariats avec les écoles et les centres de formation	• Nombre de recrutements externes et internes par poste vacant
	• Taux de rotation des personnels sur effectifs réels
Être présent sur les réseaux sociaux spécialisés	• Nombre et nature des réseaux sociaux spécialisés sur lesquels l'association est présente

SOUS-OBJECTIF

Définir une politique de recrutements attractive

OBJECTIF 3

ATTIRER LES TALENTS



ACTIONS	INDICATEURS
Recenser les protocoles mis en œuvre au sein des établissements	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de protocoles harmonisés et diffusés sur des supports de communication communs et partagés
Unifier les protocoles	

SOUS-OBJECTIF

Centrer l'activité des salariés sur les justes protocoles et le parti pris de l'écoute, de l'attention, de la bienveillance et du respect

ACTIONS	INDICATEURS
Organiser le suivi par le siège de la mise en œuvre des projets d'établissement	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de projets d'établissement évalués par le siège
Evaluer au moins une fois par an les projets personnalisés	<ul style="list-style-type: none"> Taux de projets personnalisés évalués
Systematiser les audits internes	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'audits réalisés par besoins identifiés par ESSMS % des actions réalisées inscrites au plan d'amélioration de la qualité
Programmer et suivre les évaluations internes et évaluations à blanc avant chaque évaluation externe pour tous les établissements et services	<ul style="list-style-type: none"> % de retours d'expérience au sein du même pôle
Mesurer l'efficacité du service rendu	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'un TDB interdisciplinaire décisionnel
	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de benchmarks internes et externes
	<ul style="list-style-type: none"> TDB adaptés aux besoins spécifiques (Achats, Investissements, SI, Accompagnement, RH,...)
	<ul style="list-style-type: none"> Nature et nombre de benchmarks internes et externes

OBJECTIF

4

FAIRE DE LA JUSTESSE ET DE L'EFFICIENCE DE NOS ACCOMPAGNEMENTS, LA FIERTE DE NOS SALARIÉS

SOUS-OBJECTIF

Evaluer régulièrement la pertinence des actions mises au service de la personne accompagnée et des coûts pour la structure



Conclusion

"Mieux et autrement : Ensemble faisons la différence. Une ambition forte au service des personnes accompagnées". Telle est l'ambition mise en épigraphe de ce projet associatif.

Ambitieux, certes, avec **les 8 finalités, les 30 objectifs et les 214 actions**, mais sincère. Le projet associatif débute par nos valeurs et par un cercle vertueux, nous y ramène toujours car elles fondent toutes nos actions.

Il est le fruit du travail de **25 personnes représentatives des métiers de l'association et des représentants des administrateurs. 17 réunions, près de 50 heures de débats enrichis de travaux en sous-groupes.**

L'évolution de l'organisation du secteur médico-social est portée par un ensemble de transformations réglementaires de fond. Nous aurons à définir les nouvelles formes de réponses à apporter aux personnes quels que soient leur âge, leur handicap ou leur fragilité : nouveaux services ou prestations à définir, nouveaux publics à accompagner, familles et aidants à soutenir, et ce dans le sens des valeurs de protection, d'émancipation et de la reconnaissance de la personne, portées par l'association.

Quelle attitude face à cette nouvelle donne :

Considérer que le futur n'est pas ce qui vient après le présent mais que c'est quelque chose à construire. Il nous faut repenser notre organisation du travail. L'objectif est de rendre lisible une organisation dans laquelle chacun a sa place et contribue à une œuvre commune.

Il nous faut repenser la gestion des ressources humaines. L'objectif est de conserver et développer les ressources et les compétences pour une performance globale de l'organisation, par les parcours d'intégration, par la mise en place d'entretiens individuels, par la gestion des compétences et un plan de formation adéquat.

Il nous faut trouver la méthodologie de management de projet qui nous aidera à accomplir chaque étape d'un projet, de la planification à la mise en œuvre, dans un souci d'efficacité et de contrôle des coûts. Choisir une méthodologie pour conduire un projet qui permet à tous les acteurs de travailler efficacement ensemble, en suivant des règles clairement définies.

Comme les deux précédents, ce projet associatif n'est pas une fin en soit, bien au contraire car il s'agit de le mettre en pratique et de le faire vivre pendant les cinq prochaines années. Il convient de le diffuser le plus largement possible, à l'extérieur et à l'intérieur de l'association pour que chaque lecteur en saisisse la signification et la portée.

Glossaire

AGENCE NATIONALE D'APPUI A LA PERFORMANCE DES ÉTABLISSEMENTS DE SANTE ET MÉDICO-SOCIAUX (ANAP) :

L'ANAP a pour objet d'aider les établissements de santé et médico-sociaux à améliorer le service rendu aux patients et aux usagers. Pour cela elle élabore et diffuse des recommandations et des outils dont elle assure le suivi de la mise en œuvre, leur permettant ainsi de moderniser leur gestion, d'optimiser leur patrimoine immobilier et d'accroître leur performance, afin de maîtriser leurs dépenses. A cette fin, dans le cadre de son programme de travail, elle peut procéder ou faire procéder à des audits de la gestion et de l'organisation de l'ensemble des activités des établissements de santé et médico- sociaux.

AGENCE NATIONALE DE L'ÉVALUATION ET DE LA QUALITÉ DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX (ANESM) : CF HAUTE AUTORITÉ DE SANTE (HAS)

CARTOGRAPHIE DES RISQUES

Outil de pilotage qui permet de recenser les risques d'une organisation et de les présenter de façon synthétique et hiérarchisée. Cette hiérarchisation s'appuie sur l'impact potentiel, la probabilité de survenance et le niveau de maîtrise de risques. Outil minutieux de prévention et d'appui à l'élaboration d'un plan d'action en lien avec les déclarations d'évènements indésirables (cf FEVI).

CDU : COMMISSION DES USAGERS

Commission présente dans chaque établissement de santé public et privé pour représenter les patients et leurs familles.

Elle remplace la Commission des relations avec les usagers et de la qualité de la prise en charge (CRUQPC) et renforce la place des usagers dans le secteur sanitaire.

CFA : LES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS

Établissements de formation assurant un enseignement en alternance à des apprentis âgés de 16 à 25 ans. Quel que soit leur statut, les CFA sont des établissements de formation professionnelle par alternance investis d'une mission de service public dont la création, le fonctionnement, les attributions sont très précisément décrits dans le titre III du livre II de la sixième partie du Code du Travail. C'est au titre de cette mission de service public qu'ils perçoivent de l'argent public qui couvre, pour partie, le fonctionnement pédagogique.

CHARTRE DES 15

Charte instaurée dans le cadre de la QVT visant à soutenir et à promouvoir les comportements constructifs dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre managers et salariés :

- l'exemplarité des managers,
- le respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle,
- l'optimisation des réunions,
- du bon usage des e-mails.

CONTRAT LOCAL DE SANTE (CLS)

Contrat qui a pour objectifs de réduire les inégalités sociales et territoriales de santé et de proposer des parcours de santé plus cohérents et adaptés à l'échelon local.

CONTRATS LOCAUX D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CLACT)

L'amélioration des conditions de travail, de la santé et la sécurité au travail représente un enjeu essentiel de la politique des ressources humaines et du dialogue social. A cet égard, les CLACT constituent un levier important pour contribuer à cette amélioration et jouent un rôle moteur pour accompagner les établissements médico-sociaux dans le développement d'une culture de prévention.

CONTRATS PLURIANNUELS D'OBJECTIFS ET DE MOYENS (CPOM)

Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) est le contrat par lequel un organisme gestionnaire d'établissements ou services sociaux ou médico-sociaux s'engage auprès d'une autorité de tarification sur une période pluriannuelle pour, en fonction des objectifs d'activité poursuivis par ses établissements, bénéficier d'allocations budgétaires correspondantes.

Glossaire

CONSEIL A LA VIE SOCIALE (CVS)

Institué par la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et concrétisé par le Décret n° 2004-287 du 25 mars 2004 relatif au conseil de la vie sociale. Le Conseil de la Vie Sociale est un outil destiné à garantir les droits des usagers et leur participation au fonctionnement de l'établissement d'accueil. Le décret prévoyait que le Conseil de la Vie Sociale devait être définitivement installé dans chaque établissement pour le 27 septembre 2004.

Le Conseil de la Vie Sociale est un lieu d'échange et d'expression sur toutes les questions intéressant le fonctionnement de l'établissement dans lequel est accueilli l'usager. Il est également un lieu d'écoute très important, ayant notamment pour vocation de favoriser la participation des usagers. Il convient aussi de souligner que le conseil est une instance collégiale qui doit donc impérativement fonctionner de manière démocratique. Le Conseil donne son avis et fait des propositions sur toute question intéressant le fonctionnement de l'établissement ou du service. Il est mis en place dans les établissements qui assurent un hébergement ou un accueil de jour continu.

EFFICIENCE

L'efficacité est la capacité d'un système de travail d'obtenir de bonnes performances dans un type de tâche donnée.

L'efficacité de l'action sociale et médico-sociale a trait au processus, à la capacité, au potentiel. Celle d'un professionnel de l'action sociale ou médico-sociale associe expérience du terrain, ressources personnelles, réseau partenarial, et bien entendu son aptitude à combiner tout cela dans son travail.

L'efficacité se met en œuvre tout au long du processus évalué. Placé sous l'autorité du Directeur général, la direction de l'efficacité des établissements sanitaires et médico-sociaux a pour mission d'apporter un appui et une expertise tant à destination des établissements sanitaires et médico-sociaux que de leurs gestionnaires intervenant dans les champs de compétences de l'Agence Régionale de Santé que des directions et départements de l'ARS.

ÉTHIQUE

L'éthique est une réflexion qui vise à déterminer le bien agir en tenant compte des contraintes relatives à des situations déterminées.

La réflexion éthique dans les établissements et services émerge d'un questionnement pouvant venir des professionnels, des personnes accompagnées ou de leur entourage.

Au plan institutionnel, il s'agit d'une réflexion collective associant une pluralité de points de vue (usagers, proches, représentants d'usagers, professionnels, personnes ressources, ...) déclenchée par des situations concrètes singulières où entrent en contradiction des valeurs ou des principes d'intervention.

ESSMS

Un établissement ou service social ou médico-social (ESSMS) est un établissement public ou privé relevant de la politique sociale en France. Les services sociaux et équipements sociaux sont soumis aux mêmes réglementations.

FAB LAB

Un fab lab est la contraction de l'anglais fabrication laboratory, qui signifie « laboratoire de fabrication ». C'est un lieu ouvert au public où il est mis à sa disposition toutes sortes d'outils. Les fab Labs sont un réseau mondial de laboratoires locaux, qui dopent l'inventivité.

FICHE D'ÉVÉNEMENTS INDÉSIRABLES (FEVI)

Elle s'inscrit dans une démarche de gestion des risques. Il s'agit de recenser a posteriori des événements qui révèlent un dysfonctionnement dans l'organisation de l'établissement et dont les conséquences sont ou auraient pu être dommageables. Cela s'effectue via un outil unique, une fiche de signalement.

GESTION DES RISQUES (GDR)

La gestion des risques est un processus régulier, continu et coordonné, intégré à l'ensemble de l'organisation, qui permet l'identification, le contrôle, l'évaluation des risques et des situations à risque qui ont causé ou auraient pu causer des dommages aux patients, aux usagers, aux visiteurs, aux professionnels, aux biens de l'établissement.

HANDICAP

Selon la Classification Internationale du Fonctionnement, du Handicap et de la Santé (CIF) de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

HAUTE AUTORITÉ DE SANTÉ (HAS)

La Haute Autorité de Santé (HAS) est une autorité publique indépendante à caractère scientifique, créée par la loi du 13 août 2004 relative à l'Assurance maladie. Depuis le 1er avril 2018, son périmètre s'est élargi aux champs social et médico-social avec l'intégration de l'Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ANESM). La HAS envisage ainsi la santé dans sa globalité. Elle vise à assurer aux personnes un accès pérenne et équitable à des soins et des accompagnements pertinents, sûrs et efficaces. Elle travaille aux côtés des pouvoirs publics dont elle éclaire les décisions, avec des professionnels pour optimiser leurs pratiques et leurs organisations, et au bénéfice des usagers pour renforcer leurs capacités à faire leurs choix.

La HAS a trois missions :

- évaluer les produits de santé en vue de leur remboursement ;
- recommander les bonnes pratiques auprès des professionnels de la santé, du social et du médico-social, recommander des politiques de santé publique ;
- mesurer et améliorer la qualité des soins dans les hôpitaux et cliniques, des accompagnements dans les établissements sociaux et médico-sociaux.

INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (IRP)

Elles sont destinées à assurer la représentation et l'information des salariés dans le cadre général de la gestion de l'entreprise. Il peut s'agir de la défense des droits des salariés, de l'emploi (délégués du personnel, délégués syndicaux) ou de questions relatives aux conditions de travail, à l'hygiène et à la sécurité (CHSCT). Attention à partir de mars 2019, le Comité Social et Economique (CSE) remplace le Comité d'Entreprise, les DP et le CHSCT.

LAÏCITÉ

La laïcité est un des grands principes sur lesquels repose, avec l'obligation et la gratuité, l'enseignement public français. Elle est fondée sur le principe de séparation juridique des Églises et de l'État (loi de 1905 en France), en particulier en matière d'enseignement.

Cette séparation a pour conséquence :

- la garantie apportée par l'État de la liberté de conscience et du droit d'exprimer ses convictions (droit de croire ou de ne pas croire, de changer de religion, d'assister ou pas aux cérémonies religieuses) ;
- la neutralité de l'État en matière religieuse. Aucune religion n'est privilégiée; il n'y a pas de hiérarchie entre les croyances ou entre croyant et non-croyant.

LIVRET D'ACCUEIL

Le livret d'accueil assure une présentation de la structure en établissant un état précis des lieux et un inventaire rigoureux des prestations, accompagnements et interventions délivrés permettant à l'utilisateur de disposer d'une information objective sur la gamme des services mis à sa disposition (Article L. 311-4 du Code de l'Action sociale et des Familles).

MOOC

MOOC est une abréviation de Massive Open Online Course qui signifie "cours ouvert en ligne et massif". Ces cours, dispensés uniquement en ligne, sont accessibles à tous par inscription et gratuits.

PARANGONNAGE

Le parangonnage est une technique de gestion de la qualité qui consiste à étudier et analyser les techniques de gestion, les modes d'organisation des autres structures afin de s'en inspirer et d'en tirer le meilleur. C'est un processus continu de recherche, d'analyse comparative, d'adaptation et d'implantation des meilleures pratiques pour améliorer la performance des processus dans une organisation.

Glossaire

PLAN DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le développement durable est un mode de développement qui répond aux besoins des générations présentes, à commencer par les plus démunies, sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs. Il se situe au carrefour du développement économique, du progrès social et de la préservation de l'environnement. Ce plan consiste en l'élaboration d'une stratégie afin de mettre en œuvre le développement durable. L'objectif est d'impliquer plus fortement les différents acteurs sur la thématique du développement durable et de développer une culture de responsabilité individuelle et collective.

PLAN PLURIANNUEL D'INVESTISSEMENTS (PPI)

Le plan pluriannuel d'investissements est au cœur de la prospective financière et traduit les volontés d'investissement sur une période donnée. Il permet d'exprimer de manière exhaustive l'ensemble des projets et leur découpage dans le temps en tenant compte des délais et de chaque étape de réalisation.

PRINCIPE DE SUBSIDIARITÉ

Le principe de subsidiarité en matière sanitaire et sociale, vise à assurer que les personnes âgées fragiles, handicapées, vulnérables accèdent en priorité au droit commun dans tous les domaines, au même titre que la population générale (santé, scolarisation, emploi, logement...).

Cet enjeu implique que ces publics soient pris en compte au sein de l'ensemble des politiques publiques sanitaires (soins et prévention), sociales, éducatives et en faveur de l'insertion professionnelle.

A défaut, au regard du principe de subsidiarité, il est recherché une adaptation du dispositif de droit commun (ex. accessibilité, aide personnalisée telles que les auxiliaires de vie scolaire pour les enfants...).

PROJET ASSOCIATIF

Le Projet Associatif est un document qui définit l'Association et ses orientations en vue d'offrir un service de qualité aux personnes porteuses d'un handicap physique ou psychique et à leurs familles. Il exprime les ambitions de la structure : il définit le cadre du plan de développement qui sera mis en place.

Destiné à fédérer tous les adhérents, les professionnels et bénévoles de l'Association et à devenir leur référence commune, il prend en compte les valeurs fondatrices de l'Association et l'expérience acquise, ainsi que les attentes et les nouveaux besoins exprimés par les personnes handicapées et leurs familles, adhérentes ou non.

PROJET PERSONNALISÉ

Le projet personnalisé est l'avenant au contrat de séjour ou au document individuel de prise en charge. Il est élaboré par un représentant de l'institution en associant le bénéficiaire et ses représentants légaux pour une durée d'un an.

Son objet est de formuler la manière dont les prestations de l'établissement vont être adaptées aux besoins exprimés par la personne prise en charge. Il est signé par cette personne et son représentant légal et un représentant de l'établissement.

PROJET RÉGIONAL DE SANTE (PRS)

Le Projet Régional de Santé (PRS) est un nouvel outil de planification prévu par la loi Hôpital Patient Santé et Territoire (HPST) de juillet 2009.

Le PRS « définit les objectifs pluriannuels des actions que mène l'ARS dans ses domaines de compétences, ainsi que les mesures tendant à les atteindre ».

Il est réalisé par l'ARS et arrêté par son Directeur Régional après consultation et avis des instances réglementaires. Il porte sur l'ensemble des compétences de l'ARS : la prévention (veille et sécurité sanitaires, prévention et promotion de la santé) et l'offre médico-sociale.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Elle peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

Ainsi conçue, la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment les modalités de mises en œuvre de l'organisation du travail permettant de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise. Elle est un des éléments constitutifs d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée.

QUESTIONNAIRE AVQ (OU GRILLE AVQ) : ACTES DE LA VIE QUOTIDIENNE

La grille AVQ est généralement utilisée en complément de la grille AGGIR (Autonomie Gérontologie Groupes Iso Ressources) dans la mesure du degré de perte d'autonomie et de dépendance d'une personne. Elle répertorie 6 actes de la vie quotidienne : la toilette, l'habillement, l'alimentation, la continence, le déplacement et les transferts.

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES (RSE)

Pour la Commission européenne, la RSE est un « concept dans lequel les entreprises intègrent les préoccupations sociales, environnementales, et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec leurs parties prenantes sur une base volontaire ». Selon le Ministère français de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie, c'est « la contribution des entreprises aux enjeux du développement durable ».

RAPPORT D'ÉTONNEMENT

Le rapport d'étonnement consiste à porter un regard extérieur sur le fonctionnement d'une organisation. Il consiste à observer les faits de la vie quotidienne et à interroger les acteurs directement concernés sur leur vision de la situation ainsi que sur leurs raisons.

Des détails en apparence insignifiants peuvent en effet se révéler significatifs de modes de fonctionnement plus globaux.

RÉSILIENCE

En physique, la résilience traduit l'aptitude d'un corps à résister aux chocs et à reprendre sa structure initiale. Adaptée à la psychologie, elle désigne la capacité d'un individu à surmonter les moments douloureux de l'existence et à se développer, en dépit de l'adversité.

SYSTÈME D'INFORMATION DE GESTION DE RESSOURCES HUMAINES (SIRH)

Il s'agit d'une solution informatique qui gère un ensemble de modules permettant d'automatiser un certain nombre de tâches liées à la gestion des ressources humaines et d'en assurer le suivi. Ces modules peuvent être de plusieurs sortes : gestion administrative du personnel, tableaux de bord sociaux, plateforme de formation, gestion des compétences et carrières, paie, gestion des temps et des activités...

SYSTÈME DE VEILLE

Selon D. BONIVARD (1998) : « La veille consiste à organiser la collecte, la sélection et la diffusion d'informations propres à optimiser les décisions stratégiques de l'entreprise ». Le système de veille stratégique est un système d'information qui se base sur les fonctions de collecte, sélection et communication d'informations ayant la particularité d'orienter les décisions stratégiques en préfigurant l'avenir.

Le concept de veille découle de la volonté de gérer de l'information de qualité et non plus de quantité. En effet, la veille suppose d'apporter une valeur ajoutée à l'information collectée et capitalisée par son traitement intellectuel et son analyse dynamique. En ce sens, la veille est un outil qui permet d'y voir plus clair dans la masse importante de données.

Les associations ont besoin d'informations précises et récentes pour anticiper l'évolution et les changements, et prendre rapidement les bonnes décisions et au bon moment. La veille est donc un outil qui va permettre de réduire les risques liés à l'incertitude et de créer des opportunités de développement.

TABLEAU DE BORD (TDB)

Outil de gestion qui présente synthétiquement les activités et les résultats de l'entreprise par processus, sous forme d'indicateurs permettant de contrôler la réalisation des objectifs fixés et de prendre des décisions nécessaires, selon une périodicité appropriée et dans un délai limité.

TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION (TIC)

Technologies de l'information et de la communication est une expression pour désigner le domaine de la télématique, c'est-à-dire les techniques de l'informatique, de l'audiovisuel, des multimédias, d'Internet et des télécommunications qui permettent aux utilisateurs de communiquer, d'accéder aux sources d'information, de stocker, de manipuler, de produire et de transmettre l'information sous toutes les formes : texte, musique, son, image, vidéo et interface graphique interactive.

VIE SOCIALE

On entend par vie sociale l'ensemble des relations que le résident en EHPAD est amené à avoir avec d'autres personnes.



RESO

ASSOCIATION RÉSILIENCE OCCITANIE
HANDICAP, DÉPENDANCE, SOIN

Siège social
13 Rue André Villet - CS 34211
31432 Toulouse Cedex 4