

A.CO.GE.M.A.S

Président : Michel LAVERGNE

Directeur Général : Clément AMOURIQ

Maison d'Accueil Spécialisée

« Les Dauphins »

36220 LUREUIL



Projet Associatif
2023-2030



**« On ne voit bien qu'avec le cœur,
l'essentiel est invisible pour les yeux »**

Le Petit Prince - Antoine de Saint Exupéry¹

**« Vous n'avez pas besoin d'être handicapé
pour être différent, car nous sommes
tous différents »**

Daniel Tammet²

A.CO.GE.M.A.S

Association pour la COnstruction et la GE

⁰¹ Aviateur écrivain

⁰² Conférencier porteur de troubles autistes - Contemporain



*gestion d'une **Maison d'Accueil Spécialisée***



SOMMAIRE

INTRODUCTION	6-7
LE MOT DU PRÉSIDENT	9
1 – L'ASSOCIATION	10
1.1 – <i>LES VALEURS PARTAGÉES</i>	10-12
1.2 – <i>LES PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT</i>	12
1.2.1 – <i>Conformité avec la loi</i>	12
1.2.2 – <i>Projet d'établissement</i>	12
1.2.3 – <i>Qualité des prestations</i>	12
1.2.4 – <i>Gestion financière responsable</i>	13
1.2.5 – <i>Management dans la bienveillance</i>	13
1.2.6 – <i>Politique des ressources humaines</i>	13
1.3 – <i>LE POSITIONNEMENT ASSOCIATIF</i>	14
1.3.1 – <i>Un environnement aux enjeux multiples</i>	14
1.3.2 – <i>Dans une logique de parcours, dans une société inclusive</i>	14
1.3.3 – <i>Dans un souhait de développement des compétences au service de la qualité de l'accompagnement</i>	14
1.3.4 – <i>Acteur de développement qui participe à la réflexion collective</i>	15
2 – BILANS ET DIAGNOSTICS PARTAGÉS	17
2.1 – <i>Bilan du Projet Associatif précédent</i>	17
2.2 – <i>Diagnostic SWOT Forces / Faiblesses</i>	18-19
2.3 – <i>Diagnostic Opportunités / Menaces</i>	20-22
3 – LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES	24-25
4 – L'ÉVALUATION DES FICHES ACTIONS - LE PLAN D'ACTION	26-27
CONCLUSION	29
ANNEXES	30-38

INTRODUCTION

Les Associations ont célébré en juillet 2021 leurs cent vingt ans (soixante pour celles relevant du Handicap). Bien que soutenues économiquement par les pouvoirs publics les associations, selon leur domaine de compétence et leurs actions, ont subi les effets de la crise sanitaire. Toutes voient leur modèle remis en cause et doivent s'adapter à leur nouvel environnement. Elles restent toutefois soutenues mais inquiètes pour leur organisation et leur liberté ; mais des évolutions législatives récentes ont apporté des réponses aux questionnements, notamment :

- **La Loi n° 874 du 1^{er} juillet 2021** en faveur de l'engagement associatif qui doit sensibiliser en répondant à une problématique majeure : les difficultés que pose le renouvellement des instances de gouvernance en raison de contraintes sévères juridiques qui pèsent sur les responsables associatifs. Sur l'aspect financier, la loi l'atténue en cas de faute de gestion, étendant « l'exception de négligence » prévue pour les chefs d'entreprise. Avant ce texte, les dirigeants bénévoles pouvaient être saisis sur leurs biens propres en cas de faute de gestion. C'est une mesure que le monde associatif attendait depuis longtemps pour redonner envie de s'engager à des bénévoles, candidats à la gouvernance d'association, sans pour cela être dans la crainte de se trouver mis en accusation, sur un éventuel problème de gestion. Ne dissuadons pas les bonnes volontés face à la pénurie de futurs potentiels dirigeants d'association.

- **La Loi n° 875 du 1^{er} juillet 2021** visant à améliorer la trésorerie des associations.

Pour mémoire, une autorité administrative qui accorde une subvention doit conclure une convention précisant l'objet, le montant, les modalités de versements, les conditions d'utilisation et les modalités de contrôle et d'évaluation. Dans cette convention sont introduites par la loi les conditions par lesquelles l'organisme bénéficiaire pourra conserver tout ou partie de la subvention qui n'aura pas été intégralement consommée, notamment pour l'affecter au développement.

- L'obligation de conclure un Contrat d'Engagement Republicain (C.E.R).

- **La loi n° 2000-321 du 12 avril 2000** insère un article 10-1. Désormais les associations gestionnaires d'Établissements et Services Sociaux et Médico Sociaux qui perçoivent une subvention publique, doivent conclure avec le financeur public un C.E.R. en vertu duquel elles doivent :

- Respecter les principes de liberté, d'égalité, de fraternité et de dignité de la personne ;
- Ne pas remettre en cause le caractère laïc de la République ;
- S'abstenir de toute action portant atteinte à l'ordre public.

Le contenu du C.E.R. est précisé par un décret, ouvrant la voie à une interprétation ministérielle des principes. Le retrait et le refus de subventions sont ainsi laissés à l'interprétation subjective, potentiellement politique, des autorités administratives.

Il faut convenir que le secteur associatif est sérieusement impacté par de nombreuses contraintes administratives. Nous pourrions aussi évoquer le risque de la dissolution administrative en fonction du comportement des membres, l'institution d'un rapport d'activité dû par les fonds de dotation et aussi la création d'une nouvelle procédure de contrôle fiscal.



De multiples enjeux jalonnent l'avenir des associations gestionnaires et vont nécessairement engager leurs facultés d'adaptation. Dans ce contexte, la question identitaire constitue la matrice de ce qui fait association, de cette capacité de la société d'agir sur et par elle-même. C'est pourquoi le Projet Associatif porte le sens d'une élaboration collective, et participe au processus de construction de l'identité associative autant qu'il en témoigne.

Toute association a un objet, décrit dans l'un des premiers articles des statuts : il constitue souvent l'héritage reçu des fondateurs. L'objet donne du sens aux missions attendues. Les moyens pour y parvenir sont déclinés dans le Projet d'Établissement.

C'est la réglementation comptable qui définit le « Projet Associatif » comme étant « constitué des différents objectifs fixés par les organes statutairement compétents de l'Association pour réaliser l'objet social ».

Cette définition donne évidemment au Projet Associatif un ancrage statutaire fort et permet de l'utiliser comme,

- un outil de pédagogie interne,
- un outil de communication interne,
- un outil de communication externe,
- un outil de la politique de management des salariés.

Le projet présenté ci-après est le résultat d'un travail collaboratif associant le Conseil d'Administration, les Usagers et les Professionnels de l'Association. Cette approche a permis de croiser les grandes lignes politiques avec les besoins identifiés et de définir, ensemble, un plan stratégique cohérent, en lien avec les valeurs et les missions associatives. Réfléchi dans une logique de continuité entre le passé, le présent et le futur, ce projet a été conduit en trois grandes étapes fondées sur les questions suivantes : « D'où venons-nous ? Où en sommes-nous ? Où voulons-nous aller ? ». Ainsi, c'est à partir de ces trois thématiques de réflexion que les différents chapitres, ici présentés, ont été conçus. Le passé se traduit par le bilan des actions menées dans le cadre du Projet Associatif précédent. Le présent repose, d'une part, sur la caractérisation de l'Association, notamment ses missions et ses valeurs et, d'autre part, sur le diagnostic résultant de l'analyse de la population accueillie, des besoins non couverts et du contexte.

Pour ce qui est du futur, celui-ci est le résultat d'une conjugaison qui tient compte des éléments mentionnés précédemment ainsi que des souhaits de développement. Il se traduit par le plan stratégique définissant l'orientation de l'Association pour les années à venir.





Le Mot du Président

Depuis la création de l'établissement, en 1983, l'Association n'a cessé de militer pour améliorer les conditions d'accueil et l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Le secteur médico-social est en perpétuelle évolution, obligeant les associations à adapter leur organisation (mutualisation, logique de centre ressources) leur fonctionnement (en mode projets) leur management (horizontal, équipes autonomes) ou encore leurs pratiques (contractualisation).

Dans le Projet Associatif 2023-2030, nous voulons de nouveau affirmer nos valeurs, notre identité, nos missions et nous souhaitons continuer à évoluer et à progresser avec les familles.

S'inscrivant dans la poursuite des actions menées par nos prédécesseurs, et en particulier l'équipe précédente, que nous remercions, ce projet s'articule autour de 7 orientations politiques fortes confirmant notre volonté d'inscrire l'Association A.CO. GE.M.A.S. comme un acteur majeur de l'accueil des personnes en situation de handicap sur notre territoire.

En 40 ans, nous avons appris, expérimenté, amélioré et valorisé nos savoirs faire.

Président depuis peu, j'en profite pour remercier vivement l'équipe précédente et notamment le Président BATIFORT et la Directrice Générale Brigitte FAIZ qui ont donné un nouvel élan à notre Association et je souhaite rappeler que si la fonction est nouvelle pour moi, je suis administrateur en qualité de père d'enfant handicapé, et j'ai occupé la fonction de Trésorier depuis plus de 15 ans. Mon principal objectif est de continuer à agir en recueillant les différents points de vue :

- *Celui de la personne en situation de handicap qui doit vivre toute son existence avec ce que le handicap entrave, limite dans sa manière d'être au monde et aux autres ;*
- *Celui des parents qui assument, soignent et apaisent ;*
- *Celui des administrateurs bénévoles qui ont le sens de l'engagement.*

Je sais que nous sommes dans un secteur où se dessinent de nombreux enjeux et qu'il nous faudra développer des partenariats multiples, notamment dans un contexte d'austérité budgétaire. Mais je ne doute pas de trouver des réponses adaptées et coopératives pour accompagner au mieux le parcours de vie et les décroïsonner si nécessaire.

La réussite de nos projets dépendra de notre capacité à mobiliser l'ensemble des acteurs d'une façon harmonieuse car nous savons tous que le meilleur ne résulte pas du travail d'un seul homme mais celui d'une équipe.

Le renouvellement de notre Conseil d'Administration, la récente nomination du Directeur Général et mon implication totale dans la nouvelle gouvernance doivent nous aider à affronter, sans trop d'inquiétude mais avec réalisme et volonté, les enjeux majeurs de l'évolution et mutation d'un secteur fortement impacté par la conjoncture économique, sanitaire et démographique.

Michel LAVERGNE

1 L'ASSOCIATION

1.1 Les valeurs partagées

L'Association affirme ses valeurs

Les valeurs sont des qualités humaines qui ont de l'importance pour chacun de nous. Les valeurs « éthiques » sont celles qui nous inspirent une conduite qui respecte, considère autrui et ne lui porte pas tort. Elles naissent d'une réflexion collective menée au sein de la structure avec l'ensemble des acteurs concernés, bénévoles, salariés et bien sûr les Usagers.

Chacun partage des valeurs fortes qui guident l'action commune et lui donnent un sens. Ainsi, l'Association, toujours dans un souci d'éthique, défend et promeut :

L'intégrité et l'Égalité

La solidarité

**L'accompagnement
des personnes et le soutien
aux familles**

La dignité et le respect

La qualité sociale

Les valeurs sont celles fondées sur les valeurs exprimées de la Charte des Droits et Libertés de la personne accueillie, remise à chaque Usager, lors de son accueil.

Dans cet esprit, l'A.CO.GE.M.A.S. s'engage à respecter ces valeurs et à donner un sens à chacune d'entre elles, en particulier à :

- donner les moyens à chaque personne accueillie en fonction de la nature et du degré de sa déficience, d'exercer ses droits et accomplir ses devoirs,
- veiller à ce qu'elles soient reconnues et respectées,
- apporter la protection nécessaire.

Les valeurs rassemblent les idéaux visés par l'Association. Elles fédèrent les administrateurs, les professionnels et les personnes accueillies et façonnent les manières de penser et d'agir de l'Association.

Le respect et l'égalité

Partant du postulat que toute vie est indispensable et unique dans la grande chaîne humaine, toute personne, quelles que soient ses origines, ses capacités intellectuelles, physiques et psychiques, a droit à un respect fondamental et à l'égalité des droits et des chances comme indiquée dans la loi du 11 février 2005 n° 2005-105.

Toute personne en situation de handicap a le droit de prendre part aux décisions qui la concernent, de définir son projet de vie et d'en être actrice. Cela implique, la mise en œuvre, par tous les moyens possibles, d'actions promouvant la compréhension, l'expression et la communication des personnes accueillies, préalables fondamentaux à une véritable participation et prise de décision.

L'accompagnement et le soutien aux familles

La famille est le point de repère de la personne en situation de handicap tout au long de sa vie, pour l'aider à s'épanouir, développer son autonomie et son insertion dans la société.

C'est pourquoi, il est primordial de favoriser les occasions d'échanges et de rencontres pour remettre l'instant présent au centre de la famille et profiter de ces moments de joie.

Ainsi, l'Association s'engage à accueillir, informer, soutenir les familles, créer des relations de confiance, des occasions de rencontres, des échanges et des réunions à thèmes. Par contre, les parents doivent comprendre que l'Association est garante d'un certain nombre de valeurs et que leur adhésion à ces valeurs et aux actions de l'Association doit être entière.

La dignité et la citoyenneté

Toute personne en situation de handicap est un citoyen à part entière et bénéficie des droits fondamentaux reconnus à toute personne. Par conséquent, l'Association promeut la participation des personnes accueillies à la vie citoyenne en leur offrant un accompagnement et un soutien facilitant l'exercice de leurs droits.

Cependant, la citoyenneté ne peut s'exercer que si le droit à l'égalité et à la dignité est respecté.

Selon l'article 1^{er} de la Déclaration universelle des droits de l'homme, « tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits ».

La qualité sociale

L'Association est très attachée à la prise en considération des conditions sociales des Résidents. Il s'agit de trouver l'équilibre qui satisfasse la qualité des organisations, la qualité des soins et celle de l'accompagnement, ayant toujours pour objectif que la personne accueillie soit la raison essentielle et l'élément principal.

Pour ce faire, il nous faut nous ouvrir sur l'extérieur, apprendre à mutualiser, à travailler dans la complémentarité aussi bien dans l'établissement qu'avec les partenaires.

La solidarité

La solidarité constitue la pierre angulaire de l'Association et le fondement de ses missions. Elle se traduit par l'engagement moral et désintéressé au service des personnes en situation de handicap.

Accepter la différence et respecter une personne en situation de handicap, c'est la prendre en considération en tant qu'être humain à part entière et lui permettre d'évoluer à son rythme.

La bienveillance, l'intégrité, l'engagement

La bientraitance constitue un des piliers fondamentaux de la culture de l'Association et se traduit par la mise en œuvre d'une démarche collective visant à l'individualisation et à la personnalisation de l'accompagnement. Il s'agit de valoriser l'expression des personnes accueillies, de respecter leurs choix et leurs demandes et de refuser, sans concession, toute forme de violence.

Un autre pilier fondamental de notre gouvernance associative, l'intégrité est, pour l'Association, d'agir de manière indépendante, professionnelle, désintéressée et transparente. Le moyen d'affirmer et de démontrer sa crédibilité. « En disant ce que l'on fait et en faisant ce que l'on dit », l'Association vise à construire des relations de confiance pérennes, non seulement en interne, mais également en externe avec nos partenaires et les autorités de tutelle.

Enfin, le troisième pilier est l'engagement à développer des réponses adaptées, pragmatiques et innovantes tout en s'efforçant d'agir et de se mobiliser autour de la personne en situation de handicap.

1.2 Les principes de fonctionnement

Reposant sur nos valeurs associatives, les principes de fonctionnement constituent le socle de base définissant les attentes des différents acteurs à l'égard du fonctionnement de l'établissement et services gérés par l'Association.

1.2.1 – Conformité avec la loi

Les établissements et services garantissent aux personnes accueillies et à leurs familles la connaissance et l'exercice de leurs droits et libertés individuels au travers de la mise en œuvre des outils définis par la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002. La réglementation et les recommandations en vigueur doivent être accessibles dans les structures et portées à la connaissance des professionnels au regard des responsabilités liées à leurs fonctions.

1.2.2 – Projet d'Établissement

En conformité avec la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002, l'Association réactualise son projet d'établissement ou de service, le fait approuver par le Conseil d'Administration et le revise tous les cinq ans. Découlant directement du Projet Associatif, son élaboration, sa rédaction et son animation doivent s'appuyer sur les recommandations de bonnes pratiques professionnelles publiées par l'H.A.S.³

1.2.3 – Qualité des prestations

Conformément aux textes réglementaires et aux recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'H.A.S., chaque structure doit s'assurer de la qualité optimale du service rendu aux personnes accompagnées. Celle-ci est appréciée lors des évaluations interne et externe, validées par le Conseil d'Administration, et développées, de manière continue, au travers de la mise en œuvre des plans d'amélioration de la qualité. Outre cette exigence légale et dans le but de rapprocher, au plus près, l'offre à la demande, une attention particulière doit être portée sur les attentes, les besoins et la qualité du service ressentie par les usagers et leurs familles au travers de la mise en place d'enquêtes de satisfaction.

³ H.A.S. : Haute Autorité de Santé

1.2.4 – Gestion financière responsable

La gestion financière des établissements et services doit être réalisée de manière responsable en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. En lien avec sa fonction militante visant la défense des droits des personnes en situation de handicap et de leurs familles, l'Association établit un dialogue concerté avec les autorités de tutelle, fondé sur les besoins des personnes accueillies, dans l'objectif de garantir les financements nécessaires à un bon accompagnement. L'Association s'affirme en tant qu'acteur de l'économie sociale et solidaire. Dans cette logique, elle favorise l'émergence d'initiatives innovantes au bénéfice du public accueilli et encourage l'ingénierie de projets en s'ouvrant à d'autres sources de financement.

1.2.5 – Management dans la bienveillance

La nomination des administrateurs du Conseil d'Administration et du Bureau ou des bénévoles chargés de missions spécifiques ne doit pas se faire sur la seule bonne volonté, mais en confluence avec les compétences professionnelles des postulants.

Le Conseil d'Administration ne doit pas être qu'une chambre d'enregistrement et le Directeur Général ne peut pas être le promoteur de l'Association.

Le Président et le Directeur Général contrôlent les instances bénévoles sur l'action de la Direction Générale. Ils revitalisent la mobilisation des parents dans les différentes instances décisionnelles et reconstruisent le Conseil d'Administration comme un véritable organe de décision stratégique.

En parallèle, le Directeur Général aura soin d'adopter une posture bienveillante face à ses collaborateurs. L'objectif de ce type de management est de placer l'équipe au centre des préoccupations du Directeur Général en l'accompagnant dans son apprentissage et dans son évolution au sein de l'établissement, avec respect, écoute et positivisme.

Reconnaître le travail fourni et le montrer, fixer des objectifs atteignables, faire preuve d'équité favorisent le cadre de travail. Expliquer les missions, faire comprendre le sens des tâches, sans se laisser dépasser dans une relation amicale contribuent à redistribuer une certaine forme d'autorité.

1.2.6 – Politique des ressources humaines

Dans l'objectif de garantir la meilleure qualité de service au bénéfice des personnes accueillies au sein de la structure, l'Association souhaite développer une politique des ressources humaines fondée sur les principes suivants :

- Sélectionner et recruter des professionnels qualifiés et engagés ;
- Intégrer et accueillir les professionnels, stagiaires et bénévoles ;
- Favoriser l'engagement et l'implication des professionnels tout au long du parcours dans l'Association ;
- Développer une culture d'établissement porteuse de sens en créant les conditions d'échanges entre les professionnels de différents établissements et en poursuivant l'harmonisation des pratiques ;
- Privilégier le dialogue social dans un climat de confiance ;
- Optimiser la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Ainsi, l'Association assure aux professionnels les conditions de travail correspondant à leurs fonctions et à leurs responsabilités :

- en définissant une organisation claire reposant sur des organigrammes, des fiches de missions explicites et des délégations précises ;
- en garantissant le développement des compétences en lien avec la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- en veillant à la qualité et à l'adaptation des conditions matérielles de travail ;
- en permettant des temps d'échanges (formalisés et/ou de soutien) avec les cadres de direction.

1.3 Le positionnement associatif

1.3.1 – Au plan national, l'Association s'inscrit dans un environnement aux enjeux multiples

Les associations ont su répondre « présent » quant à la gestion de la crise. L'engagement et la mobilisation des acteurs ont été exemplaires, pendant cette pandémie au sein de l'A.CO.GE.M.A.S.

Le positionnement associatif au plan national semble revisité selon différents critères, fonctionnement horizontal, coopération ancrage citoyens, démarche prospective.

Les associations gestionnaires ne sont pas des organisations comme les autres. Le principe démocratique y est fortement exprimé. Leur légitimité repose sur des volontés orientées dans un même but. (Lavelle et Sainsaulieu 1997). La participation de l'ensemble des acteurs à la prise de décision en garantit son originalité car les associations s'articulent entre un dispositif entrepreneurial et un dispositif associatif qui peuvent s'épauler, se contredire, et entrer en tension selon les configurations. Au plan national, elles peuvent sembler mal définies et c'est peut-être ce qui a encouragé l'État à rappeler les principes fondamentaux dans un « Contrat d'Engagement Républicain », présenté en introduction. Ce document précise que l'Association s'engage à respecter un certain nombre de principes : liberté, égalité, fraternité, respect et dignité de la personne et sauvegarde de la République et de ses symboles. Cette disposition n'apporte rien de plus à ce qui existe si ce n'est l'article 8 qui prévoit la possibilité d'imputer à une association les agissements commis par ses membres ou ses activités.

1.3.2 – Dans une logique de parcours, dans une société inclusive

La poursuite des travaux SERAFIN.PH⁴ acte sur deux objectifs principaux :

- Sur le futur modèle de financement et l'harmonisation du suivi d'activité ainsi que la prise en compte de la qualité et sur le droit personnalisé à prestation ;
- Sur le cadrage de l'expérimentation et en particulier sur la démarche de transformation de l'offre.

L'objectif affiché est que ce nouveau modèle de financement facilite le parcours des personnes, et qu'il soit équitable et simplifié. La gestion, la tarification et la régulation des établissements ne doivent pas se cantonner à des considérations techniques. Ces sujets ont un rôle essentiel pour les personnes accueillies, sans oublier les personnels car il est nécessaire que les ressources soient à la hauteur des besoins.

1.3.3 – Dans un souhait de développement des compétences au service de la qualité de l'accompagnement

Au fur et à mesure que les associations se sont développées, leurs organisations se sont complexifiées et en même temps enrichies de nouvelles compétences. La coordination d'un éventail croissant de fonctions, l'exigence de l'efficience, la nécessité d'assurer un bon climat social (afin de garantir la qualité de l'accompagnement) ont rendu indispensable le service des Ressources Humaines. Il devient essentiel de développer une vision prospective et stratégique (44 salariés partiront en retraite sur la période de ce Projet Associatif), veiller à la qualité de l'accompagnement du soutien aux familles, et pour cela, pour monter en compétences, le budget de la formation continue doit être conséquent, comme il l'a toujours été au sein de la structure.

On notera cependant deux difficultés majeures :

- Autour de l'attractivité des métiers dans le secteur : les salariés du secteur médico-social peuvent avoir le sentiment que leur travail perd de son sens, que les rémunérations sont faibles et n'évoluent pas ; à tel point que beaucoup s'interrogent sur leur évolution professionnelle. (et ce malgré les accords LAFORCADE).
- Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, ces difficultés en ressources humaines obèrent sérieusement la continuité et la qualité des accompagnements d'autant plus que l'action des salariés a été mal, et inégalement reconnue selon le secteur (Prime COVID, revalorisation salariale SEGUR).

⁴ SERAFIN PH : Services et Établissements : Réforme pour une Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées

1.3.4 – Une Association, acteur de développement qui participe à la réflexion collective

L'Association participe à la réflexion générale en acceptant d'œuvrer au travers différentes commissions telles que,

- *La Commission Départementale de l'Autonomie,*

Cette commission est rattachée à la Maison du Handicap sise à Châteauroux. L'objectif de la Maison Départementale des Personnes Handicapées est d'offrir un accès unique quant aux différentes prestations pour personnes en situation de handicap. L'Association A.CO.GE.M.A.S. représentée, est membre du groupement d'intérêt public mis en place, ainsi que de la Commission Départementale à l'Autonomie, et de la Commission d'Appels à Projets.

- *La Conférence de Territoire de l'Indre,*

Le Directeur Général, au titre de l'UNIOPSS⁵ intervient au sein de la Conférence de Territoire de l'Indre pour la région Centre. Le Projet Territorial de Santé, déclinaison du Projet Régional de Santé fait ressortir que l'offre en faveur des personnes en situation de handicap est « plutôt satisfaisante » dans le département.

L'Indre, en effet, possède le plus fort taux d'équipement en MAS. Au 31/12/2021, on recensait 185 places dédiées dont 82 sur notre site (Source : Schéma Départemental du Handicap 2021-2025).

Malgré ce fort équipement, la tension est prégnante pour les personnes avec de lourds troubles psychiatriques.

Le vieillissement des personnes en situation de handicap est également une réalité tout comme est la situation préoccupante au regard de la démographie des professionnels de santé.

Lors du dernier Comité syndical, le Parc Naturel de la Brenne a pris connaissance du diagnostic porté par l'Agence Régionale de Santé (A.R.S.) sur les questions relatives à la santé sur notre territoire, et a décidé de s'engager dans un Contrat Local de Santé, qui bénéficiera du soutien et des financements de l'A.R.S. et de la région Centre.



⁵ UNIOPSS : Union Nationale Interfédérale des Œuvres et Organismes Privés Sanitaires et Sociaux



2 BILANS ET DIAGNOSTICS PARTAGÉS

Le fait majeur de cette période est sans nul doute la crise pandémique qui a chamboulé l'organisation. La crise pandémique a privé les Résidents d'une vie normale pendant quelque temps et notamment leur liberté d'aller et venir ; mais elle a également créé une évolution dans la façon de penser les accompagnements et une charte éthique a pu être élaborée, enrichissant les réflexions.

Au niveau des personnels, en limitant les effectifs présents, en accroissant la charge de travail, en complexifiant les procédures, en exigeant des mesures de prévention, ceux-ci n'ont pas été épargnés. Mais la crise a aussi confirmé pour beaucoup un engagement personnel fort, fait naître des initiatives et surtout le personnel a fait preuve d'une grande adaptabilité.

En second et troisième points caractéristiques de cette période on notera :

- La contractualisation du premier Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens sur la période 2019-2023
- La réalisation de l'ambitieux projet de modernisation dans un contexte financier qui a pu rester équilibré, malgré les aléas.

Alors, quid des axes contractuels qui avaient été pris ?

Si des liens ont pu se créer de façon plus formelle sous forme de partenariats avec d'autres établissements du territoire, la réflexion autour d'un rapprochement associatif est mise de côté pour le moment, en raison de gouvernances changeantes.

Concernant les engagements du CPOM, il s'agissait :

- D'améliorer la gouvernance et l'efficience par le développement des coopérations, la sécurisation des délégations de pouvoir, l'amélioration des données personnelles, le Dossier Informatisé de l'Usager, tous ces points ont été réalisés ou sont en cours de réalisation ;
- De favoriser l'autonomie et la participation des Usagers, ce qui n'a cessé d'être toujours amélioré telles que la présidence d'un Usager au Conseil de Vie Sociale, la mise en œuvre du projet PEVA⁶, la réflexion autour d'un règlement de fonctionnement adapté ;
- D'accompagner et soutenir le changement des pratiques professionnelles, actions qui se sont renforcées avec le recrutement d'une Responsable des Ressources Humaines et la réflexion menée autour de la Q.V.C.T.⁷ ;
- D'améliorer la gestion des risques par la déclaration des événements indésirables, de prévenir les ruptures de parcours... Tout cela est en cours et quelques projets en découlant seront présentés lors du prochain CPOM, sous réserve toutefois que l'enveloppe promise initialement soit bien accordée.

2.1 Bilan du Projet Associatif précédent

Nous avons souhaité, pour réaliser le diagnostic de l'organisation, nous inspirer de la méthode SWOT qui permet de développer la stratégie de l'Association et d'évaluer la réussite des projets réalisés, en étudiant conjointement différentes données, comme les forces et les faiblesses de l'entité, mais également les opportunités prévisionnelles et les menaces.

⁶ PEVA : PEdagogie de la Vie Autonome

⁷ Q.V.C.T. : Qualité de Vie et des Conditions de Travail

2.2 Diagnostic SWOT⁸ Forces / Faiblesses

POINTS FORTS	
AMÉLIORER GOUVERNANCE ET EFFICIENCE DE L'ÉTABLISSEMENT	
Politique générale (Fonctionnement institutionnel, Organisation budgétaire, comptable, financière, Coopération, Orientations liées à l'environnement)	Gouvernance : coordination pertinente Conseil d'Administration / Directeur Général Budget : Gestion financière équilibrée Fonds propres conséquents Coopération en cours de convention avec E.S.S.M.S. du territoire 100 % du personnel formé à la sécurité Protocole et procédures en place Nouvelle réglementation sur la protection des données R.G.P.D. en cours et contractualisé
Politique générale (Modes d'hébergement, Sécurité, Hygiène, Équipements)	Internat et toutes les modalités d'accueil Établissement bien entretenu
Politique générale (Fonctionnement institutionnel, Organisation budgétaire, comptable, financière ; Coopération ; Orientations liées à l'environnement)	Établissement en conformité avec les outils demandés Réactualisation régulière au contexte réglementaire (C.A.P.S. / Q.V.C.T.) Charte éthique validée en 2022
ACCOMPAGNER ET SOUTENIR LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES	
Organisation - RH (Recrutement-Intégration, Formation, Échanges de pratiques, Prévention des Risques Professionnels)	Protocole de recrutement existant Service RH spécifique Sous-traitance de certains services Existence d'un comité de prévention des risques et doc risques à jour Existence Plan Séniors Plan de développement des compétences dynamique Intervention des médecins sur les temps de formation Intervention régulière du psychothérapeute Réflexions engagées sur la Q.V.C.T.
Communication interne-externe (Management et Dialogue social, Système d'Information)	Réunions régulières avec les instances Espaces de discussion avec la commission Q.V.C.T.
FAVORISER L'AUTONOMIE ET LA PARTICIPATION DE L'USAGER - Logique de parcours	
Intégration de l'Usager et de sa famille (Phase d'admission et d'accueil, Adaptation dans l'établissement, Intégration des familles)	Respect des Droits Logique de projets formalisés Bonne articulation éducatif soin (STAFF) Réunions mensuelles Usagers par unité Participation des Usagers au Conseil de la Vie Sociale Accompagnement et soutien des familles
Accompagnement de l'Usager (Accompagnement éducatif, scolaire, pédagogique et social ; Accompagnement technique pour l'apprentissage et l'insertion professionnelle ; Accompagnement thérapeutique)	Accueil multi-handicap Accompagnement spécifique selon la pathologie vieillissement - fin de vie Possibilité de rencontrer le psychologue
Évolution de l'accompagnement (Adaptation au handicap, Fluidité du parcours, Accompagnement à la sortie)	Formation continue des intervenants séjours de transfert Partenariat PCPE

⁸ SWOT : Strengths Weaknesses Opportunities Threats

POINTS FAIBLES	PISTES D' ACTIONS / THÈMES DE FICHE ACTION (FA)
Vieillesse des Administrateurs Dotation concernant revalorisations salariales SEGUR 1 et 2 Baisse des exonérations charges liées Z.R.R. Changement imprévisible de gouvernance Problème de stocks des archives Lourde paramétrage	Renouveler les membres du C.A. avec des compétences spécifiques Flou autour de la dotation accordée Envisager un second temps de rebasage (manque 0,5 % en moyenne / CPOM) Formaliser les conventions Élaborer une charte d'archivage Réactualiser les services informatiques À réactualiser
Activités limitées par le financement sauf secteurs anciens C.S.E. / Archipel et Mistral	Surveiller l'activité au mois le mois Entreprendre la rénovation des anciens locaux Comité Social et Économique / ARCHIPEL / MISTRAL
mais certains usagers ne savent pas lire Formation à mettre en place Méconnaissance des Usagers et salariés	Adaptation nécessaire du Règlement de fonctionnement Formation à inscrire dans le cadre de la formation continue (Plan Développement des Compétences) Faire connaître davantage
Agencement bureaux non adapté R.H et Administratif Manque d'attractivité du territoire Accueil des nouveaux salariés quelquefois défaillant Départs possibles en retraite de 44 salariés sur la période (55 salariés ont +50 ans soit 49 %) Fort accroissement de CDD sur la période estivale	Réaménagement des services Administratif et R.H. Externalisation complète des services logistiques en maintenant les emplois actuels (CDI) Communiquer à l'extérieur presse, réseaux sociaux... Réactualiser le protocole d'accueil et communiquer - Préparer cette arrivée en amont Fidéliser les salariés par bienveillance dans le management Tutorat seniors / nouveaux salariés Se renseigner sur la sous traitance possible et adaptation voire changement du logiciel pour développer une coopération possible
Pas de Dossier Informatisé de l'Usager	Mise en place du DIU (Dossier Informatisé de l'Usager) logiciel TITAN
Territoire excentré Difficultés d'échanges et communication entre les équipes et les familles parfois Anamnèse parfois inconnue	Externalisation hors les murs pour quelques résidents aptes Maintenir Maison des Familles Formation à prévoir pour les Usagers participants au C.V.S. Réfléchir sur les coordinations et la parole Faire des recherches en ce sens
55 résidents ont + de 50 ans (70 %) Vieillesse des familles Accompagnement fin de vie parfois incompréhensif pour certains salariés	Mise en place prochaine du PEVA Mieux communiquer entre médical et équipes paramédicales et éducatives Formation fin de vie
Situation géographie de l'établissement Réforme tarifaire SERAPHIN PH	Développer la coopération associative pour fluidifier les parcours et éviter les ruptures. À mettre en œuvre Proposer un parcours adapté en lien avec la plateforme territoriale d'appui pour les situations complexes afin d'éviter les ruptures de parcours

2.3 Diagnostic Opportunités / Menaces

	OPPORTUNITÉS
Politique générale (Fonctionnement institutionnel, Organisation budgétaire, comptable, financière ; Coopération ; Orientations liées à l'environnement)	Profiter de la bonne notoriété et des fonds propres pour présenter des projets : - PEVA ; - Externalisation M.A.S. hors les murs ; - Rénovation anciens locaux CE, unités ARCHIPEL et MISTRAL. CPOM stratégie à long terme
Politique générale (Modes d'hébergement, Sécurité, Hygiène, Équipements)	
Qualité et évaluation (Outils loi 2002-2, Recommandations ANESM des bonnes pratiques professionnelles)	
Organisation - RH (Recrutement-Intégration, Formation, Échanges de pratiques, Prévention des Risques Professionnels)	Cadre de travail adapté Équilibre entre vie privée et vie professionnelle
Communication interne-externe (Management et Dialogue social, Système d'Information)	Induire de nouvelles technologies afin d'améliorer l'accompagnement
Intégration de l'Usager et de sa famille (Phase d'admission et d'accueil, Adaptation dans l'établissement, Intégration des familles)	Évolution réglementaire sur le parcours inclusif et les renforcements des droits de l'Usager
Accompagnement de l'Usager (Accompagnement éducatif, scolaire, pédagogique et social ; Accompagnement technique pour l'apprentissage et l'insertion professionnelle ; Accompagnement thérapeutique)	
Évolution de l'accompagnement (Adaptation au handicap, Fluidité du parcours, Accompagnement à la sortie)	

MENACES	PISTES D' ACTIONS / THÈMES DE FICHE ACTION (FA)
Évolution réglementaire (SEGUR 1 et 2) Réforme de la tarification Limitation des moyens budgétaires	Engager rapidement les projets de rénovation Rebasage nécessaire à négocier par le Président et le Directeur Général
Taille humaine de l'Association	Développer les coopérations Besoins d'affirmer l'identité de l'Association à l'externe
Difficultés parfois à développer les offres de service au regard des moyens disponibles	

2.3 Diagnostic Opportunités / Menaces (suite)

	OPPORTUNITÉS	MENACES
LE MACRO ENVIRONNEMENT		
Politique : le contexte politique enjoint au rapprochement : cela crée une menace sur l'indépendance décisionnelle de l'établissement		
Politique : ce contexte favorise les mutualisations nécessaires à l'évolution de la M.A.S.		
Économique : diminution de l'ONDAM, rationalisation des coûts, CPOM, système d'appels à projets		
Économique : tarification SERAFIN-PH qui favorise la convergence tarifaire		
Socio-culturel : environnement rural pauvre en compétences spécifiques, désert médical, société individualiste		
Technologique : inflation des besoins en technologie, peu de compétences sur le territoire et pas de budget		
Technologique : progrès de la médecine, savoir-faire de l'établissement pour les populations vieillissantes		
Écologique : besoins en compétences liés à la maîtrise des conséquences écologiques de l'activité		
Légal : complexification du cadre légal, droit du travail, paie, comptabilité...		
LA DEMANDE		
Évolution de la population et de ses besoins : vieillissement des personnes en situation de handicap, personnes avec un handicap tardif, maladies psychiques. Il existe un besoin de coordination entre les acteurs, mais aussi un savoir-faire de l'établissement et une polyvalence qui le démarque des autres acteurs		
Besoin d'inclusion : au niveau de l'habitat inclusif, l'établissement ne propose pas de solution pour l'instant, isolement en milieu rural		
L'ENVIRONNEMENT STRATÉGIQUE		
L'Agence Régionale de Santé : bonnes relations, confiance mutuelle et dialogue constructif		
L'Agence Régionale de Santé : injonctions de rapprochement associatif dans le cadre du CPOM		
Travail sur le territoire : bonne image auprès de l'ensemble des acteurs du territoire, travail de qualité en partenariat		



3 LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

**Sur la base des valeurs
qui nous rassemblent**

AXE 1

Favoriser l'autonomie et la participation, en étant force de proposition à visée inclusive

AXE 2

Apporter aide et soutien aux familles

AXE 3

Améliorer l'efficacité et la gouvernance au service des personnes accueillies

AXE 4

Renforcer la professionnalisation des personnels et les fidéliser

AXE 5

Évaluations interne et externe

Orientation stratégique 1 : Favoriser l'autonomie et la participation des personnes accueillies en étant force de proposition à visée inclusive

Fiche action 1	Accompagner la mise en œuvre de la méthode PEVA, PÉdagogie à la Vie Autonome, et développer le pouvoir d'agir
Fiche action 2	Améliorer les locaux Archipel / Mistral et ex-locaux C.S.E. pour répondre aux besoins et qualité de vie des personnes et celles dont la situation est complexe
Fiche action 3	Faire évoluer l'offre à visée inclusive par la création d'une unité « hors les murs »
Fiche action 4	Centraliser les informations qui concernent les Usagers dans un Dossier Usager Informatisé (DUI) afin de mieux construire et suivre le projet de la personne et sécuriser les soins

Orientation stratégique 2 : Apporter aide et soutien aux familles

Fiche action 5	Proposer des actions pour les familles afin de les rendre acteurs
Fiche action 6	Réfléchir sur les dispositifs pour les soulager
Fiche action 7	Améliorer l'information et la communication
Fiche action 8	Les associer au projet global et notamment au projet de soin

Orientation stratégique 3 : Améliorer l'efficacité et la gouvernance au service des personnes

Fiche action 9	Dynamiser la vie associative en attirant de nouvelles familles et en rajeunissant les membres actifs
Fiche action 10	Promouvoir les partenariats associatifs
Fiche action 11	S'inscrire dans l'organisation territoriale au service de la fluidité des parcours
Fiche action 12	Améliorer la performance des fonctions support en externalisant certains services, en réaménageant les locaux, élaborer une charte d'archivage

Orientation stratégique 4 : Renforcer la professionnalisation des personnels, et les fidéliser

Fiche action 13	Développer des formations internes / externes pour renforcer la qualification et les compétences pour mieux comprendre le sens de nos missions
Fiche action 14	Placer l'éthique au cœur des pratiques professionnelles
Fiche action 15	Trouver un équilibre vie professionnelle / vie privée dans une réflexion globale sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail
Fiche action 16	Accompagner les professionnels dans l'appropriation et la mise en œuvre de la démarche réponse accompagnée pour tous

Orientation stratégique 5 : Évaluations interne et externe

Fiche action 17	Réalisation d'une enquête de satisfaction auprès des Usagers
Fiche action 18	Réalisation d'une enquête de satisfaction auprès des familles
Fiche action 19	Réalisation d'une enquête psycho sociale auprès des personnels

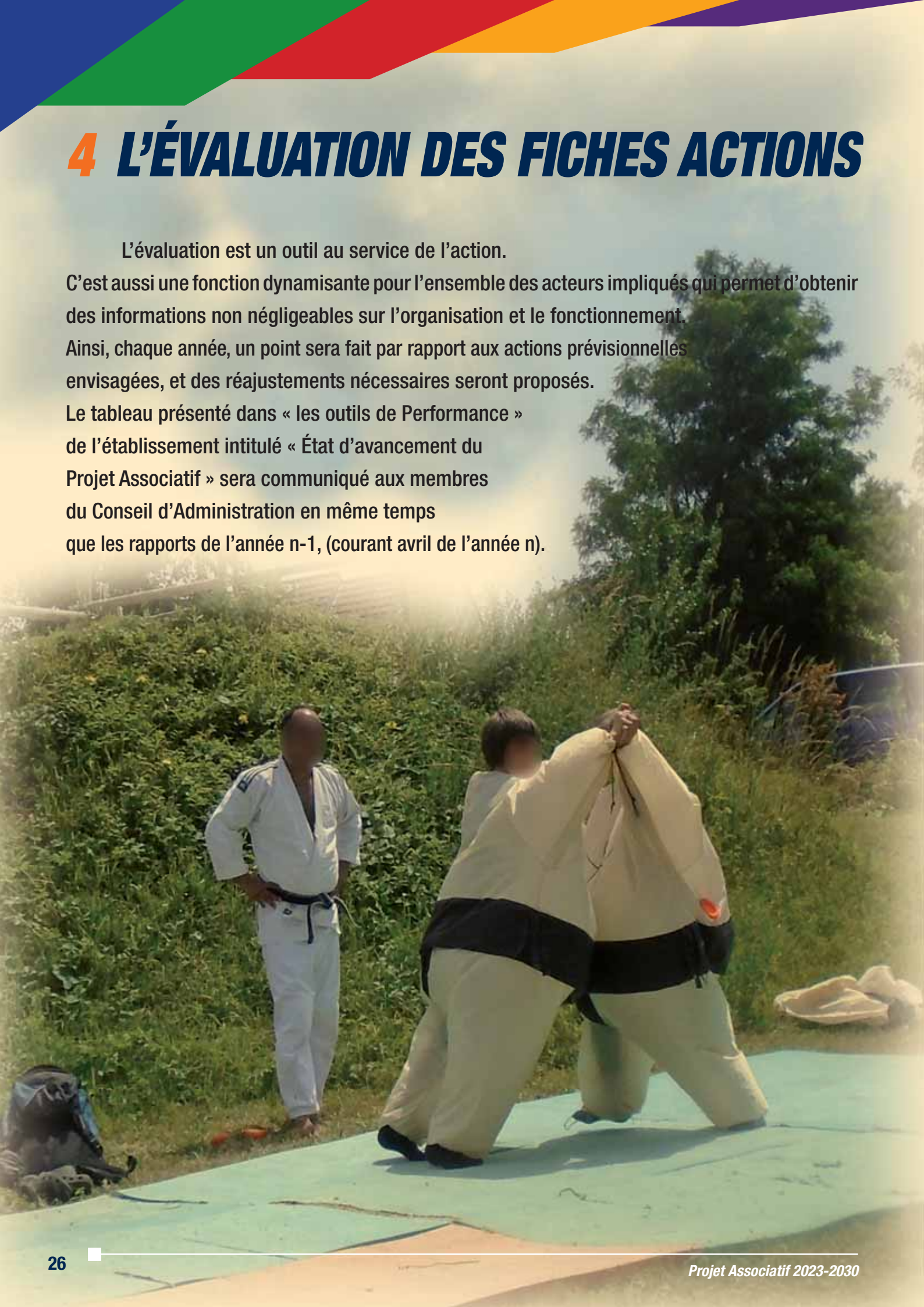
4 L'ÉVALUATION DES FICHES ACTIONS

L'évaluation est un outil au service de l'action.

C'est aussi une fonction dynamisante pour l'ensemble des acteurs impliqués qui permet d'obtenir des informations non négligeables sur l'organisation et le fonctionnement.

Ainsi, chaque année, un point sera fait par rapport aux actions prévisionnelles envisagées, et des réajustements nécessaires seront proposés.

Le tableau présenté dans « les outils de Performance » de l'établissement intitulé « État d'avancement du Projet Associatif » sera communiqué aux membres du Conseil d'Administration en même temps que les rapports de l'année n-1, (courant avril de l'année n).



LE PLAN D' ACTIONS

Programmation

La planification stratégique est un outil nécessaire pour s'engager activement à préparer des plans pour l'avenir. Elle permet de faire un point à un moment donné afin de choisir comment orienter et se donner les moyens d'y arriver. Elle permet à l'Association d'exercer plutôt que subir, réagir positivement au changement et utiliser les ressources avec efficacité et efficience.

Les engagements proposés, traduits sous forme de fiches actions, sont ainsi déroulés dans le tableau suivant.

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029/ 2030
Fiche action 1							
Fiche action 2							
Fiche action 3							
Fiche action 4							
Fiche action 5							
Fiche action 6							
Fiche action 7							
Fiche action 8							
Fiche action 9							
Fiche action 10							
Fiche action 11							
Fiche action 12							
Fiche action 13							
Fiche action 14							
Fiche action 15							
Fiche action 16							
Renouvellement agrément							
Auto-évaluation interne							
Évaluation externe							
Enquête Usagers et Familles							
Enquête Professionnels							



CONCLUSION

En renouvelant son Projet Associatif 2023-2030, l'Association A.CO.GE.MAS de Lureuil (Indre), manifeste sa volonté d'inscrire son évolution dans une dynamique de développement en référence aux attentes et aux pratiques contemporaines.

Forte de son histoire et de son expérience, elle affirme sa place et son rôle dans la réflexion sur les conditions d'accompagnement des personnes en situation de handicap au plan départemental, régional et national et ce malgré un contexte difficile et changeant où la gestion devient complexe et les budgets difficiles à tenir.

Néanmoins, l'Association continuera à porter ses valeurs auprès de tous ses interlocuteurs, en particulier les autorités de contrôle et de tutelle.

Si nous ne pouvons pas nier les difficultés, n'oublions pas que certains rêves d'hier ont construit la réalité d'aujourd'hui en matière d'accompagnement des personnes en situation de handicap.

C'est pourquoi, il faut s'assurer de la mobilisation de tous en étant attentifs à ce que les Résidents nous disent ; car ils sont acteurs de leur parcours de vie. Il faut également prendre soin de toutes les personnes de notre Association, familles, bénévoles, professionnels et mobiliser leur intelligence collective pour gérer aujourd'hui et préparer demain.

Les défis sont devant nous.

Enfin, ce Projet Associatif constitue une carte de visite pour l'Association et de ce qu'elle veut faire. Il prend date pour que chacun en son sein et aussi à l'extérieur n'ait pas de doute sur la volonté, l'implication et la force de ses acteurs.

C'est pourquoi, l'Association entend continuer à démontrer sa capacité à imaginer, mettre en œuvre et gérer de nouvelles formes de services adaptés aux attentes et aux besoins des personnes en situation de handicap.



ANNEXES

page 31	<i>Historique de l'Association</i>
pages 32-33	<i>Charte des droits et libertés de la personne accueillie</i>
pages 34-35	<i>Le Comité d'Éthique</i>
page 37	<i>Composition du Conseil d'Administration (au 1^{er} juillet 2022)</i>
page 38	<i>Organigramme de l'Association (au 1^{er} juillet 2022)</i>



Historique de l'Association

1 – Création/Fondation

L'Association pour la **CO**nstruction et la **GE**stion de la **Ma**ison d'**Acc**ueil **Sp**écialisée (**A.CO.GE.MAS**) de Lureuil a été créée le **28 décembre 1979** à l'initiative d'un groupe de personnes dont le Maire de Lureuil, ayant décidé de se regrouper afin de créer une structure « destinée à l'accueil d'handicapés adultes des deux sexes ».

L'établissement a ouvert ses portes le **21 février 1983** avec une capacité de 40 places. Il s'agit selon la gazette locale de l'époque « de constituer pour ces handicapés une grande famille où le maternage aura une place prépondérante ».

2 – Création/Fondation

- L'établissement connaît ensuite une première période de croissance de 1986 à 2000 ; durant cette période, la capacité d'accueil augmente de la manière suivante :

- 8 places supplémentaires par arrêté préfectoral du 8 janvier 1987 portant la capacité à 48 lits,
- 7 places supplémentaires par arrêté préfectoral du 31 mars 1988 portant la capacité à 55 lits,
- 1 place supplémentaire le 13 août 1997, portant la capacité à 56 lits.

- Puis, l'établissement connaît une seconde période de croissance en 2000-2005 avec une extension de 18 places supplémentaires par autorisation de la CROSS (Commission Régionale d'Organisation Sanitaire Sociale)

Le projet comprend :

- 11 places destinées à l'accueil de personnes adultes handicapées vieillissantes.
 - 7 places pour l'accueil spécifique de 7 personnes adultes handicapées autistes ou souffrant de troubles autistiques ;
- Ce second projet porte la capacité de l'établissement à 74 places.

- Depuis 2005, sous la présidence de Monsieur Jean-Paul BATIFORT, l'Association a engagé, après avis favorable de la CROSMS (Commission Régionale d'Organisation Sociale et Médico-sociale) un important Projet Global de Développement. Ce projet porte sur :

- La diversification des modalités d'accueil (externat, accueil de jour, accueil temporaire, accueil séquentiel),
- La diversification de la population accueillie (personnes handicapées non déficientes)
- La rénovation de la partie ancienne de l'établissement.

Ce projet a permis la création de 8 places supplémentaires dont 4 en externat.

3 – L'Association aujourd'hui

Les statuts de l'Association ont fait l'objet de modifications en 2010 et sont aujourd'hui les suivants :

- « Gérer l'établissement de type Maison d'Accueil Spécialisée et tout autre établissement destiné à l'accueil et l'hébergement de personnes adultes qu'un handicap intellectuel, moteur ou sensoriel ou qu'une association de ces handicaps rendent inaptes à se suffire elles-mêmes dans les actes essentiels de l'existence ».
- « Gérer tout autre établissement et service en lien avec l'accueil et l'accompagnement des personnes lourdement dépendantes ».

Cette modification a été réalisée en vue des projets de l'Association pour les années à venir.

Charte des Droits et Libertés de la personne accueillie

Article 1^{er} : Principe de non-discrimination

Lors d'une prise en charge sociale ou médico-sociale, nul ne peut faire l'objet d'une discrimination en considération de son origine, de ses opinions ou de ses convictions.

Article 2 : Droit à une prise en charge adaptée

La personne accueillie doit se voir proposer une prise en charge individualisée la plus adaptée possible à ses besoins, dans la continuité des interventions.

Article 3 : Droit à l'information

La personne accueillie a droit à une information claire, compréhensible et adaptée sur la prise en charge qu'elle demande ou dont elle bénéficie ainsi que sur l'organisation et le fonctionnement de l'établissement, du service ou d'une autre forme de prise en charge requise. La personne doit également être informée sur les associations d'usagers œuvrant dans le même domaine.

La personne a accès aux informations la concernant dans les conditions prévues par la loi, ou la réglementation. La communication de ces informations ou documents par les personnes habilitées à les communiquer en vertu de la loi s'effectue avec un accompagnement psychologique, médical, thérapeutique ou socio-éducatif.

Article 4 : Principe du libre choix et du consentement éclairé de la personne

Dans le respect des décisions de justice ou des mesures de protection judiciaire ainsi que des décisions d'orientation :

1. la personne accueillie dispose du libre choix de la prise en charge requise par ses besoins parmi les prestations et services ou modes différents de prise en charge existants ;
2. le consentement éclairé de la personne doit être recherché en l'informant, par tous les moyens adaptés à sa situation, des conditions et conséquences de la prise en charge et en veillant à sa compréhension.

Lorsque l'expression par la personne d'un choix ou d'un consentement éclairé n'est pas possible en raison de son

jeune âge ou de son état, ce choix ou ce consentement est exercé par la famille ou le représentant légal avec l'établissement, le service ou dans le cadre des autres formes de prise en charge. Pour ce qui concerne les prestations de soins délivrées par les établissements ou services médico-sociaux, la personne bénéficie sur sa demande des conditions d'expression et de représentation qui figurent au code de la santé publique. Les institutions assurant la prise en charge les mettent en œuvre dès que l'utilisateur en exprime le souhait.

La personne accueillie peut être accompagnée de la personne de son choix lors des démarches nécessitées par la prise en charge.

Article 5 : Droit à la renonciation

Dans le respect des décisions de justice ou mesures de protection judiciaire, des décisions d'orientation, et des procédures de révision existantes en ces domaines, les personnes peuvent à tout moment renoncer par écrit à cette prise en charge ou en demander le changement dans les conditions de capacités, d'écoute et d'expression ainsi que de communication, prévues par la présente charte.

Article 6 : Droit au respect des liens familiaux

La prise en charge doit favoriser le maintien des liens familiaux et tendre à éviter la séparation des familles ou des fratries prises en charge, dans le respect des souhaits de la personne, de la nature de la prise en charge et des décisions de justice. En particulier, les établissements et les services visés à l'article L 311-9 prennent, en relation avec les autorités publiques compétentes et les autres intervenants. Chaque fois que possible, dans le respect du projet d'accueil et de prise en charge individualisé, et du souhait de la personne, la participation de la famille à l'accompagnement dans les activités de la vie quotidienne est favorisée.

Article 7 : Droit à la protection

Il est garanti à la personne comme à ses représentants légaux et à sa famille, par l'ensemble des personnels ou personnes réalisant une prise en charge, le respect de la confidentialité des informations la concernant.

Il lui est également garanti le droit à la protection, le droit à la sécurité y compris sanitaire et alimentaire, le droit à la santé et aux soins, le droit à un suivi médical adapté.

Article 8 : Droit à l'autonomie

Dans les limites de ses obligations telles qu'elles ont été définies dans le cadre de la réalisation de sa prise en charge et de celles rappelées dans le règlement de fonctionnement, il est garanti à la personne la possibilité de circuler librement. À cet égard, les relations avec la société, les visites dans l'institution, à l'extérieur de celles-ci sont favorisées.

Sous réserve des décisions de justice, des obligations contractuelles ou liées à la prise en charge et des mesures de tutelle ou de curatelle renforcée, la personne résidente peut, pendant la durée de son séjour, conserver des biens, effets et objets personnels et lorsqu'elle est majeure, disposer de son patrimoine et de ses revenus.

Article 9 : Principe de prévention et de soutien

Les conséquences affectives et sociales dues à la prise en charge doivent être prévenues. Il doit en être tenu compte dans les objectifs individuels de prise en charge.

Le rôle des familles, des représentants légaux ou des proches qui entourent de leurs soins avec son accord, la personne prise en charge, doit être facilité par l'institution dans le cadre du projet d'accueil et de prise en charge individualisé et des décisions de justice ; Les moments de fin de vie doivent faire l'objet de soins, d'assistance et de soutien adaptés dans le respect des pratiques religieuses ou confessionnelles et convictions tant de la personne que de ses proches ou représentants.

Article 10 : Droit à l'exercice des droits civiques

L'exercice effectif de la totalité des droits civiques et libertés individuelles est garanti par l'institution qui prend à cet effet toutes mesures utiles.

Article 11 : Droit à la pratique religieuse

La pratique religieuse, la visite des représentants des différentes confessions doivent être facilitées. Les personnels et les bénéficiaires s'obligent à un respect mutuel des croyances, convictions et opinions. Le prosélytisme de toute nature est interdit.

Article 12 : Respect de la dignité de la personne et de son intimité

Le respect de la dignité de la personne est garanti.

Le droit à l'intimité doit être préservé hors la nécessité exclusive et objective de la réalisation de la prise en charge.



LE COMITÉ D'ÉTHIQUE

Synthèse de la Charte du Comité d'Éthique approuvée en Conseil d'Administration dans sa séance du 26 avril 2022

Il n'y a pas une seule théorie de l'éthique, indiscutable et faisant consensus.

Celle de l'A.CO.GE.MAS « Les Dauphins » repose sur ses valeurs qui sont : la dignité et la citoyenneté, le soutien aux familles, le respect, la solidarité et la qualité sociale, valeurs qui ont-elles mêmes été réaffirmées dans le Projet Associatif 2023-2030.

La PRIMAUTÉ DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES repose sur l'humanisme et l'empathie, la démocratie et la participation, l'information et la citoyenneté, l'accueil collectif et la singularité des besoins, les liens d'appartenance ainsi que la solidarité.

Les PROFESSIONNELS S'ENGAGENT à développer au quotidien un QUESTIONNEMENT éthique dans le RESPECT de la dignité et des règles de confidentialité en faisant preuve D'HUMILITÉ et de BIENVEILLANCE dans une démarche d'EXEMPLARITÉ des pratiques managériales et d'un TRAVAIL D'ÉQUIPE.

L'ASSOCIATION S'ENGAGE à être EFFICIENTE, à ANTICIPER les évolutions et à S'ADAPTER aux attentes et aux besoins des personnes accompagnées tout en assurant sa NEUTRALITÉ.

Synthèse du Règlement de Fonctionnement du Comité d'Éthique

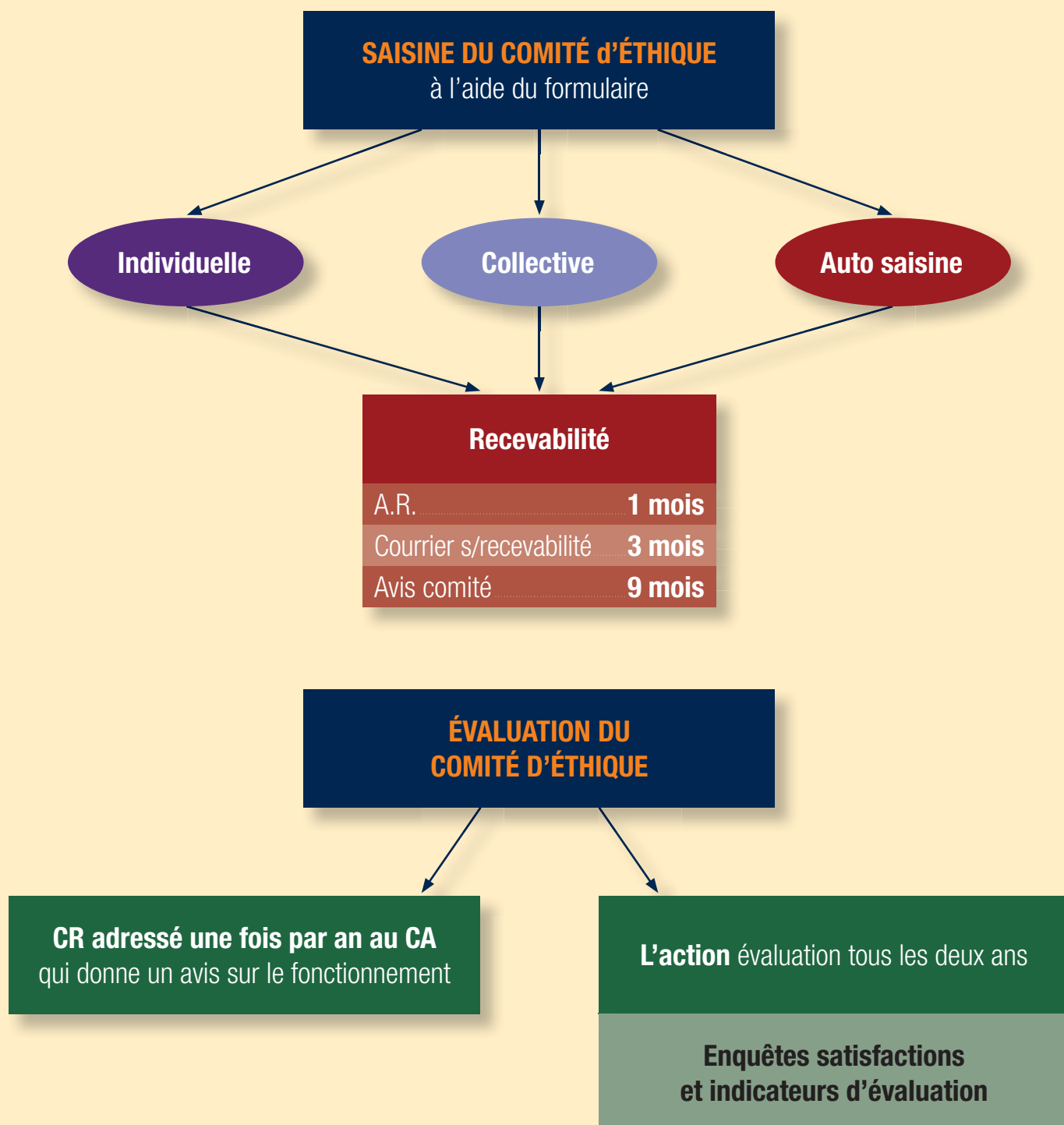
Il est composé en séance plénière d'un Président, d'un Référent Éthique, d'un Collège Administrateurs/Familles, d'un Collège de Professionnels et de Membres de Droit.

Il se réunit en Comité Restreint deux fois par an et est composé du Directeur Général, du Référent Éthique, deux membres du Collège des Salariés, un membre du Collège Famille, un membre du Collège Administrateur.

Ses missions sont :

- Recevoir les demandes, les analyser et déterminer si la question est de la compétence du Comité d'Éthique ;
- Écouter le récit de la situation et recueillir les informations pertinentes ;
- Discuter des différentes problématiques et des différents points de vue liés à la situation ;
- Identifier la dimension éthique de la situation exposée ;
- Formuler la question éthique : à quelle question doit-on répondre ?
- Rechercher les références disponibles pour éclairer la réflexion ;
- Construire des avis ou des suggestions consensuels ;
- Adresser cet argumentaire aux membres du Comité d'Éthique en plénière.





A.R.: Accusé de Réception - C.R.: Compte-Rendu



Composition du Conseil d'Administration ***(au 01.07.2022)***



COLLÈGE	NOM	QUALITÉ
	Michel LAVERGNE	Président
Membre d'honneur	Jean-Paul BATIFORT	Président d'honneur
Membres du Bureau	Gérard BLONDEAU	Vice-Président
	Françoise GENTAL	Secrétaire
	Annick JACQUIN	Secrétaire-Adjointe
	Philippe MOENNE-LOCCOZ	Trésorier
	Poste à pouvoir	Trésorier-Ajoint
	Jean-Paul BATIFORT	Personne Qualifiée
Membres de Droit	Gérard BLONDEAU	Représantants du Conseil Départemental
	Nathalie CORBEAU	
	Jean-Louis MULTON	Représentant Monsieur le Maire de Lureuil
	Pierre MICHON	Représentant UNAPEI
	Roselyne DEGUILLE	Représentants des Familles et Amis Résidents de la M.A.S.
	Françoise FAUCHER	
	Gérard DEPREUX	
	Dominique VÉRON	Président Association « Atout-Brenne »
	Mike DURET (SSCT)	Représentants du Personnel Collège « Employés Ouvriers »
	Ophélie MOREAU (CSE)	
	Chantal BEAUCOURT	Représentante du Personnel Collège « Employés Cadres »

A.CO.GE.M.A.S.





Maison d'Accueil Spécialisée « Les Dauphins » - 36220 LUREUIL

Association A.CO.GE.M.A.S.

Tél. : 02 54 28 10 00

Courriel : mas.dauphin@wanadoo.fr

Coordonnées GPS

Latitude : 46.741416

Longitude : 1.038831

Plan de situation - 36220 LUREUIL



«Changeons de regard sur le handicap»