

Projet Stratégique Associatif 2015 - 2020

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

Evaluation 2018

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

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

Objectif	calendrier - Action	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017	Bilan 2018
1.1 Intégrer de nouveaux administrateurs et personnes ressources	A G 2015 Identifier les compétences nécessaires Activer les réseaux	Effectivité du recrutement Adéquation des profils Augmentation du nombre d'adhérents	Six nouveaux administrateurs ont rejoint le Conseil d'Administration lors de l'AG de juin 2015. Leurs profils et leurs compétences (chefs d'entreprise, magistrats, directeur financier, expert-comptable, ingénieur) ont enrichi les réflexions du C.A.	Intégration d'une nouvelle administratrice lors de l'AG en juin 2017. En conséquence de la fusion/absorption avec Le TREMPLIN, trois nouvelles administratrices sont intégrées au 1 ^{er} janvier 2018.	Pas de nouveaux administrateurs en 2018, mais un réel investissement des membres du CA notamment sur les GAPI, les comités de pilotage et les commissions de recrutement.
1.2 Renforcer la présence associative dans les réseaux - Départementaux - Régionaux - Nationaux	2015/2020 Repérer les réseaux pertinents Désigner les administrateurs Organiser les retours d'infos	Validation des réseaux pertinents par le Conseil d'Administration Désignation par le bureau Comptes rendus faits au bureau et au C.A.	Participation à différents C.A (Abbé de l'épée, Le Tremplin, la Clef 43, GAMS 43).	La fusion a également élargi les réseaux pour l'ASEA. Intégration de la commission de médiation DALO pour la DG et de la commission appels à projets mise en place par le Préfet. Poursuite de la participation à différents CA (la clef 43, Abbé de l'Epée, GAMS). Election de la DG à la présidence du CPH en janvier 2017.	Poursuite de la participation à différents C.A et bureaux (GAMS, Abbé de l'Epée, La Clef 43). Participation à l'observatoire départemental de la protection de l'enfance, au MEDEF, au CPH pour la DG en tant que conseillère et vice-Présidente du CPH, au club ETIC de la BPAURA, à la CNAPE, à la COMEX de la MDPH.
1.3 Développer les coopérations et les mutualisations associatives au niveau départemental, régional, et inter-secteurs	2015/2020 Hiérarchiser les priorités Partager des infos Elaborer des projets communs Mutualiser des ressources	Définition d'objectifs politiques communs Concrétisation de projets et de mutualisations communs	Rapprochement avec l'association Le Tremplin concrétisé par un mandat de gestion le 1 ^{er} janvier 2017, mandat signé le 08 12 2016. Rapprochement avec l'association l'Abbé de l'Epée pour répondre à une demande des financeurs pour un projet de FAM commun aux deux associations (2016 2017). Une nouvelle convention de partenariat avec la CRF est en préparation concernant la gestion conjointe du SAVS.	Mandat de gestion avec Le TREMPLIN qui aboutit le 1 ^{er} janvier 2018 à une fusion absorption. Le rapprochement avec l'Abbé de l'Epée pour la construction d'un FAM unique s'est poursuivi en 2017 avec un travail concerté sur les plans du nouvel établissement. Concertation autour des SAMSAH avec l'APAJH et l'APF. Questionnements sur la gestion commune du SAVS avec la CRF.	Signature d'une convention de coopération avec l'APAJH et l'APF concernant les trois SAMSAH départementaux. Partenariat avec la Croix Rouge pour un cahier des charges partagé entre les deux SAVS qui seront gérés séparément à compter de 2019. Participation au réseau Différent et compétent pour l'IME et l'ESAT. Travail de partenariat avec Habitat et Humanisme pour aménager les locaux de Mambré pour les TH de Meymac. Poursuite du travail avec l'Abbé de l'épée pour le transfert du FAM
1.4 Travailler sur le périmètre du siège de l'Association	2015/2020 Identifier les besoins à couvrir en termes de ressources Imaginer la taille optimale pour structurer les services transversaux	Evolution des tâches de la Direction Générale et des moyens mis à sa disposition	Recrutement d'une nouvelle assistante de direction en décembre 2015. Recrutement prévu d'un directeur financier courant 1 ^{er} trimestre 2017.	Recrutement d'une Directrice Financière en septembre 2017. Définition de ses missions en concertation avec le CA, les Directeurs et les comptables. Renforcement de la DG sur l'aspect financier de l'ASEA. Mise en oeuvre d'une GPEC avec un cabinet extérieur, le cabinet DIOTIMA.	Elargissement des délégations de la Directrice Financière qui devient en avril 2018 Directrice Administrative et Financière ce qui permet une réflexion d'ensemble sur les RH et le social et une recomposition des tâches du personnel administratif de l'ASEA notamment pour les comptables et la gestion de la paye (DG, Tremplin, Meymac).

Objectif	calendrier - Action	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017	Bilan 2018
1.5 Porter la parole associative - A l'externe - En interne	Permanent Communiquer auprès du grand public et de la presse professionnelle Associer les salariés à l'analyse des besoins et aux orientations stratégiques de l'Association Agir auprès des élus	Nombre d'articles et de contributions Courriers aux élus et leurs réponses Nombre de séminaires ou de journées associatives	Nombreux articles de presse tout au long de l'année et à l'occasion de diverses manifestations. Novembre 2015 : présentation à l'ensemble du personnel du projet associatif 2015/2020. Courriers aux élus concernant l'arrêt TUDIP de l'IME.	Nombreux articles de presse à l'occasion de diverses manifestations. Septembre 2017, présentation des projets de pôle pour le pôle handicap enfants et le pôle protection de l'enfance. Diverses réunions d'information pour le personnel du TREMLIN tout au long de l'année.	Nombreux articles de presse à l'occasion de différentes manifestations. Octobre 2018, présentation du projet de pôle handicap adultes au personnel du pôle. Organisation en novembre des 70 ans de l'ASEA en présence de 300 invités. Edition du livret des 70 ans de l'ASEA.
1.6 Inscrire la pratique éthique au cœur de la politique associative, de l'organisation et de l'action	Donner délégation aux cadres de direction pour intégrer l'éthique dans le fonctionnement des structures, les espaces collectifs de débat, l'élaboration des projets, l'analyse de la pratique	Nombre d'établissements utilisant l'analyse de la pratique. Nombre d'instances de réflexion intégrant la dimension éthique	En 2017 et en lien avec la réécriture de l'ensemble des projets d'établissements mise en place d'un groupe de réflexion sur la bienveillance dans l'association, travail de préparation avec JM ZEJGMAN en janvier 2017. En 2016 les directeurs ont élargi l'APP à de nouvelles catégories de personnel (veilleurs de nuit).	La mise en place de l'analyse de la pratique pour toutes les catégories de personnel se poursuit (veilleurs de nuit, éducateurs techniques). Une charte éthique est à la réflexion au niveau associatif.	L'APP est mise en place pour tous les professionnels en lien avec les personnes accompagnées. Le travail sur la charte éthique reste à réaliser même si le principe éthique est au cœur du projet associatif et des projets de pôle et d'établissements.
1.7 Créer et animer un Groupe d'Appui à la Prospective et à l'Innovation (GAPI) en remplacement du Comité Technique Associatif (CTA)	Dynamiser le projet stratégique associatif Le mettre en action, susciter la créativité le partage d'intelligence Entretenir l'esprit d'amitié	Nombre de projets auxquels le Groupe d'Appui à la Prospective et à l'Innovation (GAPI) a été associé	Rapprochement avec l'association Le Tremplin concrétisé par un mandat de gestion le 1 ^{er} janvier 2017, mandat signé le 08 12 2016. Rapprochement avec l'association l'Abbé de l'Epée pour répondre à une demande des financeurs pour un projet de FAM commun aux deux associations (2016 2017). Une nouvelle convention de partenariat avec la CRF est en préparation concernant la gestion conjointe du SAVS.	Si différents projets ont vu le jour en 2016, c'est la commission patrimoine et des comités de pilotage qui ont été sollicités (projet implantation du labo de l'IME, comité de pilotage concernant le rapprochement ASEA le TREMLIN. Commissions patrimoines restauration ateliers de bouche IME, laboratoire de la boulangerie.	En 2018, un GAPI a eu lieu pour le pôle précarité insertion. 4 comités de pilotage et une réunion avec le personnel de MEYMAC ont eu lieu concernant l'évolution du Foyer de Meymac. 4 commissions se sont réunies pour le projet d'implantation du labo de la vieille ville sur le site de l'IME.

Mettre oeuvre la politique associative et son développement

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

Objectif	calendrier - Action	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017	Bilan 2018
2.1 Etre force de proposition auprès des instances de contrôle et dans le cadre des différents travaux de notre secteur (schémas...) et répondre à des appels à projets pour diversifier l'offre de service au plus près des besoins des usagers	Permanent Identifier les besoins nouveaux des usagers Identifier les compétences nécessaires, nos forces et nos faiblesses Se former à la réponse à appels à projet	Nombre de nouveaux projets Proposés et réalisés	Aucun appel à projets n'est paru en 2015 et 2016. Nous avons cependant obtenu une extension du nombre de places pour le DAMIE et le projet de SAMSAH prévu dans le schéma départemental des personnes en situation de handicap nous a été confié.	Proposition concernant une réorganisation du SAMSAH APRES au département et à l'ARS, accueil favorable. Nouvelle convention au DAMIE pour 55 mineurs. Proposition d'une extension du DAMIE au département. Proposition d'une AEMO renforcée au département. Signature d'une convention pour l'AEMO augmentant considérablement les moyens. Proposition d'une modification des agréments du foyer hébergement de Meymac au département. Proposition à l'ARS de la construction sur le site de l'IME du labo de la boulangerie adossé à deux ateliers de l'IME.	Signature d'une convention pour une extension du DAMIE à 85 MNA. Signature d'une convention avec le CD sur la MECS. Une réponse en perspective pour un appel à projet pour le pôle précarité insertion. Création d'un Foyer de vie à partir du Foyer d'hébergement de Meymac. Extension du SAMSAH qui devient toutes déficiences et se voit affecter un territoire.
2.2 Harmoniser les documents GRH au sein de tous les établissements et services en renforçant la fonction GRH du Siège	2015/2020 Fournir aux différents établissements et services des outils de pilotage GRH communs à l'ensemble de l'Association	Nombre de documents mis à disposition par les services administratifs de la direction générale	Mise à jour régulière sur l'intranet du site ASEA 43 des documents GRH (contrats etc.), validation de la formalisation de tous les contrats par la direction générale. Trois réunions ont eu lieu avec les directeurs et la commissaire aux comptes (14 juin, 12 octobre, 30 novembre), deux avec les comptables.	Mise à jour régulière sur l'intranet du site ASEA 43 des documents GRH (modèles de contrats). Réunions communes des comptables. Harmonisation des documents de présentation budgétaires.	Mise à disposition sur intranet de documents administratifs communs (contrats). Démarrage d'une démarche GPEC qui à terme devrait favoriser la mobilité interne, l'harmonisation des pratiques et des documents RH, l'accueil des nouveaux salariés.
2.3 Mettre en place une gestion patrimoniale optimisée en évitant les doublons et les juxtapositions	2015/2020 Faire vivre la commission patrimoine Créer une commission associative gros investissements Nommer des administrateurs pour suivre l'évolution des différents chantiers Nommer des administrateurs pour participer au Groupe d'Appui à la Prospective et à l'Innovation (GAPI)	Nombre de commissions patrimoine Nombre de commissions gros investissements Nombre de réunions du Groupe d'Appui à la Prospective et à l'Innovation (GAPI) Nombre de suivis de chantiers	Commission patrimoine concernant les ateliers métiers de bouche de l'IME. Commission patrimoine concernant l'implantation du laboratoire de la boulangerie sur le site de l'IME. Suivi du chantier cuisine de Meymac par J C FOUGEROUSE, P DUBRUQUE, J L VINCENT et JC FOUGEROUSE font partie du Copil concernant l'implantation du laboratoire de la boulangerie sur le site de l'IME.	Mandat de gestion avec Le TREMLIN qui aboutit le 1 ^{er} janvier 2018 à une fusion absorption. Le rapprochement avec l'Abbé de l'Epée pour la construction d'un FAM unique s'est poursuivi en 2017 avec un travail concerté sur les plans du nouvel établissement. Concertation autour des SAMSAH avec l'APAJH et l'APF. Questionnements sur la gestion commune du SAVS avec la CRF.	4 comités de pilotage pour l'implantation du labo de la boulangerie sur le site de l'IME.

Objectif	calendrier - Action	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017	Bilan 2018
2.4 Gérer les ressources humaines	2015/2020 Faire vivre la GPEC Promouvoir le dialogue social et la négociation Soutenir les salariés et prévenir les risques psychosociaux	Formations qualifiantes Promotions internes Accords d'entreprise Mise en place de séances d'analyse de la pratique sur l'ensemble des établissements Démarche de prévention des risques psychosociaux et plans d'actions	Formations qualifiantes pour quatre cadres dirigeants, un personnel administratif et du personnel éducatif. Promotions internes: 4 coordinateurs (SESSAD, DAMIE, SAJ, Cap emploi) deux chefs de service, un directeur Analyse de la pratique pour les surveillants de nuit de Meymac et de l'IME. Evaluation du plan de prévention des RPS le 12 décembre 2016.	Formations qualifiantes pour un cadre dirigeant (niveau pour un directeur adjoint) ; Promotion interne : accès en interne pour un poste de chef de service. Deux accords d'entreprise seront signés en janvier 2018 (égalité H/F et accord intergénérationnel). Mutualisation entre plusieurs services pour l'APP. Bilan du plan d'action 2017 le 1er février 2018. Mise en place d'un travail sur la GPEC au sein de l'ASEA avec le cabinet DIOTIMA.	Formation qualifiantes pour plusieurs salariés (chefs de service, Directrice Adjointe, travailleurs sociaux, agent de service intérieurs etc.) Promotions internes de chef de service à Directeur Adjoint, d'éducateur à chef de service, de moniteur éducateur à ES, d'apprentis à éducateurs ou moniteur éducateur. Mutualisation entre plusieurs services pour l'APP. Poursuite des plans d'action pour la prévention des RPS. Bilan prévu en janvier 2018. Election du CSE en juin 2018, précédée par la signature de deux accords d'entreprise.
2.5 Réaliser des économies d'échelles dans le fonctionnement des établissements	2015/2020 Comparer et échanger sur les achats et maintenances Négocier des marchés en commun	Réunions spécifiques sur ces thèmes Nombre de marchés réalisés en commun	A ce jour une seule réflexion permettant des achats mutualisés pour la mise en place du plan Vigipirate et la sécurisation des périmètres des établissements. Le recrutement d'un directeur financier permettra d'intensifier ce type de démarche.	Projet du laboratoire de la boulangerie adossé aux ateliers de l'IME. Mutualisations de moyens et de matériels entre le SAJ et l'IME. Projet de regroupement des deux pôles administratifs du pôle protection de l'enfance.	Révision des contrats d'énergie, des contrats d'assurance. Adhésion à des groupements d'achat. Mutualisations de matériel entre le SAJ et l'IME. Regroupement des deux pôles administratifs du pôle.
2.6 Mutualiser des moyens humains, en réalisant des économies d'échelle chaque fois que les établissements en auront l'opportunité	2015/2020 Etudier et mettre en oeuvre des mutualisations intra et interpôles	Economies réalisées au niveau du groupe II	Deux recrutements de chefs de service en cours sur le pôle protection de l'enfance dont un inter établissements. Un recrutement de chef de service inter pôles à venir entre le SAJ et les ateliers de l'IME.	Mutualisation d'un poste de chef de service entre le SAJ et l'IME. Transformation d'un poste de directeur adjoint en poste de chef de service et d'un poste de directeur en poste de directeur adjoint.	Recrutement d'un mi-temps de secrétaire comptable du CHRS par la DG pour alléger le groupe 2 du CHRS. Rationaliser et rassembler la gestion de la paie à la DG.
2.7 Mettre en oeuvre et évaluer les axes de progrès	2015/2020 Mobiliser les équipes de direction pour un suivi régulier des plans d'action définis lors de l'évaluation externe Mettre en oeuvre en temps voulu une nouvelle évaluation interne puis externe en fonction des calendriers prévus	Nombre de réunions de comités de pilotage autour de l'évaluation et des commissions de suivi	2016 a été consacré à la réécriture de l'ensemble des projets d'établissements et de services. Ceux-ci se sont réalisés en prenant en compte les préconisations de l'évaluation externe. Le processus a été facilité par le recours au même cabinet (SEM pour les deux démarches).	Comité de suivi de la convention AEMO/ ASE. Tableau d'évaluation du plan d'actions des RPS. Programme annuel de prévention des Risques professionnels...	Comité de suivi de la convention AEMO/ ASE. Tableau d'évaluation du plan d'actions des RPS. Programme annuel de prévention des Risques professionnels. La démarche qualité doit être renforcée sur les 4 pôles. Une démarche est en place sur le pôle précarité insertion et sur le pôle handicap enfants.

Objectif	calendrier - Action	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017	Bilan 2018
2.8 Suivre et actualiser le projet stratégique associatif	2015/2020 Réunir annuellement les personnes concernées pour faire le bilan du projet stratégique associatif et l'actualiser eu égard à l'évolution de la situation de l'Association et à la nécessité de reconsidérer certains choix stratégiques	Nombre de réunions de suivi et d'actualisation du projet stratégique associatif	1 ^{er} bilan présenté par les cadres dirigeants de l'association le 14 décembre 2016.	Réunion d'évaluation annuelle pour le projet associatif 2015/2020 pour 2016 et 2017.	Réunion d'évaluation annuelle pour le projet associatif 2015/2020 pour 2016 et 2017 et 2018 (14 décembre 2016, 1 ^{er} février 2018, 13 décembre 2018).
2.9 Développer la communication	2015/2020 Diffuser les positionnements associatifs Favoriser la connaissance par les salariés des projets associatifs	Nombre d'articles et de contributions Courriers aux élus et leurs réponses Nombre d'ASEActu	Une journée associative pour présenter aux professionnels le projet associatif a eu lieu en novembre 2015. Des articles de presse sont parus lors des différentes manifestations de l'association. ASEActu à destination des salariés, parution tous les trimestres. ASEAnnuel parution annuelle à destination des financeurs, des partenaires et des élus. Des représentants du personnel sont invités aux bilans des plans d'action.	Nombreux articles dans la presse locale mettant en exergue les actions de l'ASEA 43. ASEA parution actu trimestrielle. Nouvelle présentation du site de l'ASEA (en cours d'élaboration). Des présentations des projets de pôles finalisés ont eu lieu en septembre pour le pôle handicap enfants et pour le pôle protection de l'enfance.	Nombreux articles dans la presse locale mettant en exergue les actions de l'ASEA 43. Edition du livret des 70 ans de l'ASEA. Nouvelle présentation du site de l'ASEA (en cours d'élaboration). Une présentation des projets de pôles finalisés ont eu lieu pour le pôle précarité insertion et pour le pôle handicap adultes.
2.10 Promouvoir une démarche de bientraitance envers les personnes confiées. Soutenir le professionnalisme des intervenants sur le plan éthique. Porter attention et soin aux relations qui s'établissent entre usagers et professionnels, notamment à travers le respect du droit des personnes. Mobiliser la responsabilité et les compétences de chacun au travers des recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM. Faire preuve de bienveillance dans les relations entre acteurs de l'Association.	2015/2020 Mobiliser les cadres de l'Association autour de la notion de bientraitance et les inciter à travailler cette notion avec les équipes en prenant comme référence les recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM Adopter un management participatif et un dialogue social respectueux et constructif	Nombre d'établissements ayant mis en oeuvre une politique active et structurée en faveur de la bientraitance Climat social dans les établissements et dans l'Association en général Suivi des plan d'actions préconisés dans la démarche de prévention des risques psychosociaux	Suite à la réécriture de tous les projets de service et d'établissements en 2016, tous contiennent un chapitre concernant la bientraitance. Nous allons également mettre en place un dispositif sur ce thème qui sera transversal à toute l'ASEA 43. Le plan d'action pour la prévention des RPS a été évalué le 2 décembre par le comité de pilotage de la démarche. Si des améliorations sont encore à apporter, le C A et les dirigeants ont mis en oeuvre les plans d'action pour améliorer la qualité de vie au travail.	Réflexion sur l'écriture d'une charte éthique. Le bilan du plan d'actions prévention des RPS a été réalisé en décembre 2017. Nous allons réaliser en début d'année le programme 2018 de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. A ce jour, le climat social de l'OPS CAP EMPLOI SAMETH est apaisé suite au changement de dirigeant et à une nouvelle organisation.	La charte éthique associative n'a pas été réalisée en 2018. Les élections en juin du CSE ont recentré les questions DP sur cette instance. Le Directeurs le plus concerné par les questions DP participe en présentiel au CSE. Les questions DP sont envoyées à chaque directeur dès réception, les réponses sont recueillies par la DG qui en fait part aux membres du CSE en séance et met à jour le registre des DP. Le bilan du plan d'actions prévention des RPS aura lieu en janvier 2019. Le climat social au sein de l'ASEA est globalement satisfaisant.

Mise en place de Pôles de compétences Etat des lieux 2014

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

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

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

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

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

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

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

Marie-Josée TAULEMESSE, Directrice Générale

Extrait des propos introductifs du séminaire associatif du 5 mars 2015

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

Evaluation 2018

2015 - 2020

Projet Stratégique Associatif

7

Objectif	calendrier - Action	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017	Bilan 2018
<p>3.1 Définir le périmètre du pôle y intégrer les services de milieu ouvert</p> <p>Mutualiser des moyens en réalisant des économies d'échelle et en déménageant le Service d'Assistance Educative sur l'espace Alex BROLLES.</p>	<p>2014/2015</p> <p>Réhabiliter un bâtiment sous occupé appartenant à la MECS des GOUSPINS pour réaliser des économies de loyer et de charges.</p> <p>Utiliser les économies réalisées par la suppression du poste de directeur du Service d'Assistance Educative pour créer un 2^{ème} poste de chef de service en AEMO et renforcer les moyens éducatifs.</p>	Economies réalisées au niveau des trois groupes de dépenses.	Réalisé en décembre 2015		<p>Déménagement de l'ensemble de l'administratif en un seul lieu depuis juillet 2018.</p> <p>Mutualisation du serveur.</p> <p>Arborescence commune à tous.</p>
3.2 Mieux gérer en interne l'activité des différents services et établissements du pôle	<p>2015/2020</p> <p>Consolider l'ensemble des budgets et des moyens du pôle afin de contenir l'évolution des charges et de répondre à la commande des magistrats</p>	Réduction des listes d'attente	<p>Aujourd'hui il n'y a plus de liste d'attente pour le service de l'AEMO mais un accroissement d'activité sur le Service d'Accueil Externalisé.</p> <p>Nous avons, à l'interne du Pôle, positionné un éducateur sur le SAE et gelé son poste sur le service d'AEMO pour gérer le flux d'activité.</p>	<p>A partir du 1^{er} juillet 2017, de nouvelles modalités ont été mises en place pour le service AEMO. Le département nous a octroyé de nouveaux moyens pour permettre un suivi plus régulier dans les familles, à savoir passer deux à trois fois par mois dans les familles. Nous sommes passés de 32 enfants à 25 enfants par travailleur social. Il y a du temps libéré pour travailler au mieux auprès des familles.</p>	Aucune liste d'attente sur l'ensemble des services AEMO/SAJ.
3.3 Permettre aux salariés qui le souhaitent plus de mobilité au sein du pôle	<p>2015/2020</p> <p>Favoriser la mobilité interne pour lutter contre l'usure professionnelle et prévenir les risques psychosociaux</p>	Nombre de personnes ayant bénéficié d'une mobilité interne	<p>Une éducatrice de l'AEMO est passée sur le DAMIE. Une éducatrice du l'internat est passée sur le DAMIE</p> <p>Un éducateur de l'internat est passé sur le SAE et deux éducatrices en remplacement sur la MECS ont pu bénéficier de remplacements sur l'AEMO. Un agent de service de l'AEMO est sur une unité de la MECS. Au total 6 personnes ont pu bénéficier d'une mobilité interne sur 2016.</p>	<p>Cette année encore , nous avons été attentifs à la mobilité interne du Pôle pour permettre aux professionnels qui le souhaitent de changer de service ou d'établissement lorsque cela est possible. 4 personnes ont pu bénéficier d'un changement de service à l'interne du pôle. Une autre a pu même intégrer le pôle handicap adulte sur l'année 2017.</p>	<p>5 personnes ont pu bénéficier cette année de la mobilité interne.</p> <p>2 éducateurs de la MECS ont rejoint le DAMIE.</p> <p>2 éducatrices de l'AEMO ont rejoint le Service d'Accueil Externalisé.</p> <p>1 aide ménagère des bureaux de l'AEMO a définitivement rejoint une unité de vie de la MECS</p>
3.4 Diversifier les prestations en utilisant le panel déjà en place	<p>2015/2020</p> <p>AEMO avec hébergement, activités collectives, soutien à la parentalité, observations dans le cadre de l'hébergement ou du SAJ</p>	Nombre de projets « passerelle » entre les diverses structures du pôle	<p>Pas de projets « passerelle » proprement dit mais des mutualisations de moyens. Mise à disposition de l'atelier cuisine, de salles du SAJ pour la mise en place d'actions collectives de l'AEMO.</p> <p>Mise en commun de la salle de visites médiatisées pour l'ensemble des services du Pôle.</p>	<p>ont pu bénéficier d'une unité de la MECS pendant les vacances d'été pour organiser un camp d'été. Un enfant dans le cadre de l'AEMO a été accueilli sur la MECS de manière ponctuelle. De plus en plus d'enfants suivis dans le cadre de l'AEMO sont également orientés sur le service du SAJ depuis le travail transversal mis en place au sein du pôle dans un souci de continuité de parcours. Réflexion sur la mise en place d'un service de visites médiatisées.</p>	A ménagement d'une salle de visites médiatisées commune à tous les services et établissements du pôle (AEMO/MECS/SAE) dans l'ancien bâtiment administratif.

Objectif	calendrier - Action	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017	Bilan 2018
<p>3.5 Anticiper les évolutions futures et être source de propositions pour les autorités de contrôle et de tarification dans les appels à projets à venir</p>	<p>2015/2017</p> <p>Mettre en oeuvre un plateau technique mutualisé entre l'IME Les Cévennes et le SAJ</p> <p>Obtenir un agrément pour cette nouvelle structure</p>	<p>Mutualisations mises en oeuvre sur la période</p> <p>Réponse à un appel à projet concernant l'accompagnement de jeunes au carrefour de différentes problématiques (déficience, difficultés sociales et psychiques)</p>	<p>Travail sur la fiche de poste d'un chef de service commun entre le SAJ et l'IME les Cévennes en vue d'un recrutement commun.</p> <p>Répondre aux nouveaux besoins des jeunes accueillis au sein des deux structures et répondre à une transversalité du parcours des jeunes accueillis</p>	<p>Recrutement d'un responsable de service inter pôles afin de favoriser des mutualisations pour les différents ateliers.</p> <p>Les directeurs des deux structures sont forces de proposition et impulsent des changements sans, bien sûr, ignorer que les jeunes ont des problématiques communes mais aussi, pour certains, différentes et que le tout mutualisé n'est pas le but recherché.</p> <p>Sur l'année 2017, 4 jeunes des Cévennes ont été ou sont encore pour certains, de façon séquentielle ou permanente sur le SAJ. 1 jeune du SAJ a été ponctuellement accueilli sur les ateliers des Cévennes.</p> <p>Possibilité de mettre à disposition l'Atelier Métallerie des Cévennes pour le SAJ une journée par semaine (mardi) puisque l'intervenant est sur l'extérieur ce jour là. Possibilité d'utiliser pour le SAJ des cabines plâtrerie peinture à l'IME pour permettre un support d'apprentissage aux éducateurs techniques du SAJ.</p> <p>Matériel déjà mutualisé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tractopelle - Mini-pelle - Compresseur - Bétonnières <p>Exemples Concrets du travail en commun effectué sur 2017 :</p> <p>Mur de clôture des Gouspins (atelier maçonnerie IME+ atelier multi travaux SAJ+ atelier espace vert SAJ).</p> <p>Intervention de l'atelier maçonnerie des Cévennes avec l'atelier multi-travaux du SAJ pour effectuer le drainage des garages des Gouspins.</p> <p>Intervention de l'atelier multi-travaux SAJ sur le site des Cévennes pour la construction d'une chape de réagréage.</p>	<p>Accueil sur le SAJ de trois jeunes provenant d'ITEP avec des conventions de stage.</p> <p>Accueil de jeunes de l'IMPRO des Cévennes sur le SAJ. En veille pour accueillir de nouveaux publics sur ce service en vue d'un éventuel projet.</p>

Objectif	calendrier - Action	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017	Bilan 2018
<p>3.6 Revoir l'organigramme du pôle sachant que plusieurs cadres atteindront d'ici cinq ans l'âge de la retraite.</p> <p>Procéder aux recrutements nécessaires</p>	<p>2015/2020</p> <p>Prévoir les recrutements nécessaires et l'organigramme optimum</p> <p>Favoriser le départ en formation de professionnels susceptibles d'accéder à des fonctions de cadre</p>	<p>Nombre de recrutements internes/ nombre de recrutements externes</p>	<p>Départ du directeur.</p> <p>Un recrutement à l'interne sur le poste de directeur au mois de juin. Un cadre intermédiaire a été recruté également à l'interne sur la MECS au mois de juillet.</p> <p>Recrutement en cours de deux cadres intermédiaires supplémentaires.</p>	<p>Sur 2017, 1 recrutement à l'interne d'un chef de service sur la MECS.</p> <p>1 recrutement à l'externe d'un chef de service sur l'AEMO/DAMIE.</p>	<p>Un recrutement à l'interne d'une nouvelle chef de service sur la MECS suite à une démission.</p> <p>Economie d'un poste de chef de service sur le pôle en prévision d'un recrutement d'un directeur adjoint sur le pôle à l'interne à partir de janvier 2019.</p>
<p>3.7 Conventionner avec la PJJ autour de places</p> <ul style="list-style-type: none"> - D'accueil d'urgence - D'insertion (SAJ) 	<p>2015/2016</p> <p>Réserver une place pour l'accueil d'urgence en hébergement et une place pour le SAJ</p> <p>Conventionner et développer le partenariat</p>	<p>Nombre de jeunes accueillis sur l'une ou l'autre des structures au titre de l'article 45</p>	<p>Une convention avec la PJJ a été signée de manière expérimentale sur l'année 2016 pour une place d'accueil d'urgence sur laquelle nous avons accueilli 6 jeunes.</p> <p>Ces jeunes accueillis ont systématiquement bénéficié du plateau technique du SAJ.</p>	<p>La convention avec la PJJ n'a pas été reconduite en 2017, cependant nous continuons à accueillir des jeunes au titre de l'ordonnance 45 et la PJJ reste un partenaire privilégié.</p> <p>Nous avons d'ailleurs mis en place une commission permanente avec la PJJ du Puy en Velay qui a lieu tous les trimestres et avec un représentant de tous les services et établissements du Pôle pour évoquer et orienter si besoin des jeunes qui ont un suivi PJJ.</p>	<p>La convention avec la PJJ n'a pas été reconduite en 2018, cependant nous continuons à accueillir des jeunes au titre de l'ordonnance 45 aussi bien sur la MECS que sur le SAJ et la PJJ reste un partenaire privilégié.</p> <p>La commission permanente mis en place en 2017 avec la PJJ du Puy en Velay a eu lieu tous les trimestres sur 2018 avec un représentant de tous les services et établissements du Pôle pour évoquer et orienter si besoin des jeunes qui ont un suivi PJJ.</p>
<p>3.8 Elargir le périmètre du SAJ en direction des employeurs</p>	<p>2015/2017</p> <p>Développer un réseau d'employeurs susceptibles d'accueillir les jeunes</p> <p>Animer le réseau</p> <p>Suivre les jeunes en situation d'emploi</p>	<p>Nombre d'employeurs du réseau</p> <p>Nombre de jeunes bénéficiant du réseau</p>	<p>Le recrutement d'un chef de service inter pôles devrait permettre de bénéficier d'un seul réseau d'employeurs plus large.</p>	<p>Le réseau est constitué d'une cinquantaine d'employeurs sur le territoire de la Haute-Loire avec 20 jeunes qui ont pu en bénéficier sur 2017.</p>	<p>Le réseau avec les employeurs est important sur l'ensemble du département. Il s'agit plus de continuer le travail de partenariat avec nos partenaires et services sociaux pour faire valoir ce service.</p> <p>Un travail important est engagé par la Chef de Service qui commence à être efficient puisque nous avons de plus en plus de jeunes extérieurs qui sont orientés, soit plus de moitié des effectifs.</p>

Objectif	calendrier - Action	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017	Bilan 2018
3.9 Réactualiser les projets de service pour les structures	2015/2017 Mettre en oeuvre, dans le cadre d'une démarche participative, un travail de formalisation des projets de toutes les unités. Mettre en oeuvre les préconisations de l'évaluation externe Formuler des procédures de gestion et d'organisation de l'établissement	Nombre de projets réalisés Nombre de préconisations de l'évaluation externe mises en place Nombre de procédures de gestion et d'organisation de l'établissement élaborées	La démarche participative de l'écriture du projet de Pôle a été mise en place sur toute l'année 2016 avec le soutien du cabinet SEM. L'ensemble des salariés du Pôle ont participé à au moins deux journées. Travail sur la mise en place du projet personnalisé commun entre tous les services et établissements du Pôle.	L'écriture et la finalisation sur 2017 du projet du Pôle Protection de l'enfance a permis d'harmoniser l'ensemble de projets de service. Reste à finaliser des outils communs tels que les livrets d'accueil...	Le projet du pôle protection de l'enfance est écrit et présenté à l'ensemble des équipes. Chaque salarié en a reçu une copie sur clé USB en début d'année 2018 afin qu'il existe une réelle identité de pôle pour tous et pour harmoniser les pratiques en s'appuyant sur le projet de pôle.
3.10 Conforter l'activité du Service d'Accueil Externalisé pour améliorer la compétence et l'efficience	2016/2017 Faire évoluer l'agrément en augmentant la capacité au regard du nombre d'enfants accueillis	Nouvel agrément plus conforme au nombre d'enfants accueillis	Le service fonctionne avec une autorisation à 27 places alors que nous avons eu une activité à 42 places sur l'année 2016 sans nouvel agrément.	Sur 2017, pas de nouvel agrément mais le service a fonctionné sur la base de 42 mesures au lieu des 27 autorisées. Le temps du chef de service a été valorisé à hauteur de 0,50 ETP ainsi que celui de la psychologue à 0,25 ETP pour assurer une cohérence au service et un meilleur suivi des usagers.	Sur ce sujet, le Département ne souhaite pas habiller ce service à 42 mesures. Cependant, nous continuons sur 2018 à avoir autant de mesures et nous mettons en face les moyens en conséquence en fonction de l'activité. A savoir, 6 éducateurs à temps plein, un temps plein de chef de service et un mi-temps de psychologue afin d'améliorer l'efficience du service rendu aux usagers.
3.11 Créer un pôle administratif regroupant l'ensemble des activités du pôle	2016/2017 Optimiser les moyens mis à disposition en harmonisant les pratiques et en créant des spécificités au regard des compétences de chacun Rationaliser les tâches	Mise en place d'une organisation différente Degré de satisfaction des acteurs	Ce projet reste en perspective.	Un GAPI a eu lieu en septembre 2017 afin de présenter : Le projet de la création du Pôle administratif regroupant l'ensemble des activités du Pôle Protection de l'Enfance. Le projet de réhabilitation du bâtiment qui accueille les ateliers du SAJ et l'atelier d'entretien des Gouspins. Le projet de construction d'un nouveau bâtiment pour les ateliers du SAJ et atelier d'entretien des Gouspins. Utilisation des bâtiments administratifs vides pour divers projets... Anticiper les évolutions futures et être source de proposition pour les autorités de contrôle et de tarification nouvelles perspectives d'accompagnements. Après validation par le CA et la construction d'un PPI, nous envisageons un déménagement de l'ensemble de l'administratif en juillet 2018.	Le projet de création du pôle administratif a été travaillé sur tout le premier semestre 2018 de manière participative avec le personnel administratif du pôle. Le déménagement a eu lieu début juillet 2018 et réunit aujourd'hui l'ensemble des services en un seul lieu.

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

Evaluation 2018

2015 - 2020

Projet Stratégique Associatif



Objectif	calendrier - Action	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017	Bilan 2018
4.1 Mutualiser des moyens, en réalisant des économies d'échelle chaque fois que le pôle en aura l'opportunité (départs de salariés et notamment de cadres)	2015/2020 Entre l'IME, le SESSAD et Les Apparts d'ESPALY	Economies réalisées au niveau du groupe II	Des salariés interviennent sur les trois services en ayant une seule fiche de paye, ce qui permet d'éventuels ajustements en cas de déficit. Par ailleurs, les nombreux départs en retraite ont permis des économies et des redéploiements. L'arrivée de veilleurs de nuits a permis de diminuer les remplacements et les coûts salariaux qui y sont liés.	La dynamique enclenchée se poursuit. Le pôle s'est allégé de 1.75 poste de cadre au profit d'une consolidation des équipes intervenant directement auprès des jeunes des établissements.	-Des économies sur le groupe 2 sont planifiées sur 5 ans en lien avec le PPI déposé en juillet 2018. -Les départs en retraites successifs permettent d'envisager des économies, et l'évolution professionnelle de deux ME (en cours de passerelle ES) est prévue sur 2019 et 2020 en remplacement de deux ES qui partent en retraite. -Le départ en retraite en 2019 d'un éducateur technique va permettre la création d'un nouvel atelier technique « entretien des locaux » plus en phase avec les opportunités d'employabilité des TH. Ainsi à partir d'un poste ETS deux ateliers existeront : espaces verts et entretien des locaux.
4.2 Mieux gérer en interne l'activité des différents services et établissements du pôle	2015/2020 Consolider des moyens du pôle afin de contenir l'évolution des charges et d'utiliser les moyens au plus près des projets des usagers	Réduction des listes d'attente	Le pôle fonctionne en budget consolidé. Des flux d'enfants existent déjà d'un établissement vers l'autre à l'occasion de stages, favorisant ainsi des orientations définitives. Les cadres des établissements et services se réunissent régulièrement pour étudier les différentes demandes d'accueil et évaluer les prestations les plus adaptées à leur situation et besoins.	La fluidité des parcours est un souci constant des établissements du pôle auquel répond mieux son organisation actuelle. Un projet de dispositif intégré expérimental IME-SESSAD-APPART a été soumis directement à Mme LECENNE, directrice de l'autonomie à l'ARS. Nous la rencontrerons en 2018 pour faire avancer ce dossier qui, en s'affranchissant des différentes notifications MDPH, permettrait une fluidité maximale.	La liste d'attente de l'IME se gère au niveau départemental. Pas de liste d'attente au niveau des Apparts d'Espaly. Une liste d'attente au niveau du SESSAD qui se résorbe assez rapidement en cours d'année scolaire grâce au flux de sorties et d'entrées du service.
4.3 Permettre aux salariés qui le souhaitent plus de mobilité au sein du pôle	2015/2020 Consolider des moyens du pôle afin de contenir l'évolution des charges et d'utiliser les moyens au plus près des projets des usagers	Réduction des listes d'attente	Dans le cadre de remplacements, un appel d'offre est lancé en direction des autres pôles. A ce jour, un salarié de Meymac a pu bénéficier de ce dispositif durant 4 mois. Un deuxième appel d'offre lancé pour Janvier 2017 n'a pas été suivi d'effet.	Nous poursuivons cette politique même si nous n'avons pas eu de nouvelle occasion de pratiquer ces échanges.	-Chaque poste ouvert au sein de l'ASEA est proposé en interne, mais aucun candidat du pôle ne semble intéressé pour aller travailler dans un autre ESMS. -Deux ME sont en cours de passerelle et pourront accéder à la fonction ES suite au départ en retraite de deux ES en 2019/2020. -Une ES du SESSAD est en cours de CAFERUIS. -Un ME est en finalisation de VAE ES aux apparts d'Espaly, mais sans possibilité à ce jour d'évolution au sein de cette structure.

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

Objectif	calendrier - Action	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017	Bilan 2018
4.4 Diversifier les prestations en utilisant le panel déjà en place	2015/2020 Alternat, demi-pensionnaires, stages en entreprise ou en ESAT, suivi à domicile, apprentissage à l'autonomie	Nombre d'activités transversales utilisant plusieurs dispositifs	Des modes d'hébergements diversifiés sont déjà en place au sein du pôle, toutefois, il est nécessaire d'engager une réflexion avec l'ARS sur des modalités plus flexibles d'hébergement (accueil temporaire, séquentiel, de répit, plus de places de semi-internat...) pour ajuster notre offre aux besoins du territoire. La pratique des stages, en ESAT, ou dans d'autres Ets ou en entreprise a cours depuis longtemps, nous ajustons aujourd'hui leur durée au projet du jeune (des stages de 6 à 9 mois ont été conclus dans l'attente d'une embauche ou d'un contrat d'apprentissage). Par ailleurs, l'apprentissage de l'autonomie se renforce aux APARTS d'ESPALY. Nous sommes également engagés dans une dynamique d'inclusion scolaire.	La diversification des formes d'hébergement est la norme au sein du pôle, en corrélation avec les projets individuels. Le passage en journée des éducateurs a permis une augmentation du nombre de stages de près de 30 % au profit de nos jeunes.	En l'absence d'un dispositif DIME, malgré un projet déposé aux ARS en avril 2017, le SESSAD, l'IME et les Apparts fonctionnent déjà en « parcours » avec l'ensemble des usagers du Pôle, et selon les besoins des jeunes, des passerelles se créent entre les 3 services pour répondre aux besoins du projet personnalisé du jeune. Un travail collaboratif s'effectue quotidiennement entre le SAJ et le plateau technique de l'IME, grâce au management de la responsable du plateau technique transversale aux deux pôles. Durant l'année 2018 : - 3 jeunes de l'IME ont bénéficié d'un accueil au SAJ (à l'inverse aucun jeune du SAJ n'a eu besoin du plateau technique de l'IME). - 3 chantiers en commun SAJ/IME : Taulhac, site Alex Brolles, appart CSE. - 12 jeunes du SESSAD utilisent quotidiennement le plateau technique de l'IME sous la supervision d'un éducateur technique du SESSAD et la gestion des plannings par la responsable du plateau technique. - 8 jeunes de l'IME ont effectué des stages aux apparts d'Espaly pour préparer leur sortie en 2018 (soit 227 journées annuelles). - 2 jeunes du CFAS sont accueillis une semaine par mois aux Apparts d'Espaly soit 40 journées (payés à un prix de journée de 18 euros par jour par le jeune). - Utilisation du plateau du SAJ pour un jeune du SESSAD.

Objectif	calendrier - Action	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017	Bilan 2018
4.5 Anticiper les évolutions futures et être source de propositions pour les autorités de contrôle et de tarification	2015/2017 Mettre en oeuvre un plateau technique mutualisé entre l'IME Les Cévennes et le SAJ	Mutualisations mises en oeuvre sur la période Réponse à un appel à projet concernant l'accompagnement de jeunes au carrefour de différentes problématiques (déficience, difficultés sociales et psychiques)	Des échanges existent déjà entre les plateaux techniques des deux établissements. Un renforcement est en prévision avec une prochaine mutualisation du chef de service courant 2017.	La mise en commun d'un cadre est effective depuis le mois de septembre entre le plateau technique de l'IME et le SAJ. Les longs travaux préparatoires à ce projet en ont facilité la mise en place. Ce nouveau dispositif crée une passerelle entre les deux pôles facilitant le passage de nos jeunes usagers d'un service à l'autre en fonction de leurs besoins. Il rapproche également des salariés qui n'ont pas l'habitude de travailler ensemble et favorise les échanges de pratique.	-Un projet de DIME a été déposé en avril 2017 auprès de l'ARS 43, sans suite à ce jour. -Une inspection surprise a eu lieu les 8 e 9 novembre 2018 à l'IME les Cévennes, dont le rapport sera rendu courant du premier trimestre 2019. -L'IME se préparera dès 2019 à la négociation du futur CPOM. -5 journées d'ouverture supplémentaire sont programmées en 2019 pour se rapprocher progressivement des 210 jours exigés par le dernier PRS AURA.
4.6 Revoir l'organigramme du pôle sachant que plusieurs cadres atteindront d'ici cinq ans l'âge de la retraite	2015/2020 Prévoir les recrutements nécessaires et l'organigramme optimum Favoriser le départ en formation de professionnels susceptibles d'accéder à des fonctions de cadre Rationaliser l'encadrement	Nombre de recrutements internes/ nombre de recrutements externes	Quatre cadres vont partir sur la période 2017 – 2020, dont le directeur de pôle et les chefs de service des deux autres établissements. La question se posera de toute l'organisation managériale du Pôle en lien avec les stratégies associatives de mutualisation et transversalité. L'évolution du projet de Pôle Handicap Enfant orientera aussi l'évolution de l'organigramme directionnel.	Les derniers recrutements de cadre se sont fait en externe en réponse aux cahiers des charges réalisés en amont. Ils ont apporté des compétences et un réseau qui nous manquait. L'éventuel passage en dispositif des trois établissements pourrait modifier sensiblement l'organigramme.	Remplacement en janvier 2018 d'un ETP de chef de service du SESSAD partie à la retraite, par une autre ETP de chef de service, qui travaille aussi 1 jour par semaine à l'IME en soutien et renfort de l'accueil des jeunes porteurs de TSA (trouble du spectre autistique) et qui demandent une prise en charge et une organisation du travail d'accueil et d'accompagnement différent des DI (déficience intellectuelle). Le poste transversal IME/SAJ : en fonction depuis septembre 2017 a fait ses preuves, la répartition 0.75 IME ET 0.25 SAJ après 1 ½ ans de fonctionnement apparait proche de la réalité, au regard du suivi horaire de la responsable du plateau technique 0.30% du temps est consacré au SAJ pour une douzaine de jeunes en fil active.
4.7 Proposer le plateau technique comme support de formation à d'autres structures du champ du handicap	2016/2020 Conventionner avec les autres établissements et négocier un prix de mise à disposition du plateau technique	Nombre de conventions Nombre de jeunes accueillis Montant des ressources générées	D'ores et déjà, deux établissements utilisent ce plateau technique ; IMR et CFAS, dont nous assurons la prise en charge d'une dizaine d'enfants en moyenne pour un CA d'environ 45 K€.	Nos partenaires habituels sont toujours présents et de nouvelles conventions ont été signées avec eux. les ressources générées sont du même ordre que les années précédentes et proches de 45K€. L'arrivée d'autres structures n'est pas à l'ordre du jour au regard de la disponibilité de nos professionnels.	Convention avec l'IMR : 7 jeunes par année scolaire soit un total de produits annexes d'environ 40 000 euros/an. Convention avec le CFAS : 6 jeunes par année scolaire soit total de produits annexes d'environ de 17000 € Convention avec le SPMS : une jeune accueillie (pas de ressource).

Objectif	calendrier - Action	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017	Bilan 2018
4.8 Réactualiser le projet d'établissement	2015/2017 Mettre en oeuvre les préconisations de l'évaluation externe Elaborer des procédures de gestion et d'organisation de l'établissement	Nombre de réunions de suivi Nombre de procédures mises en place	Le bilan et les préconisations de l'évaluation externe ont été suivis d'effet sur des domaines pratiques comme l'hygiène (procédures et plan de nettoyage en place) l'implication des familles (remise en route des ESS) l'individualisation des prises en charge (réorganisation des temps de travail des éducateurs)... Le travail actuel sur le projet de service du pôle permet de reprendre l'ensemble des points de progrès mis en évidence par l'évaluation externe. Le projet de service du SESSAD est à jour, celui des Apparts est en cours de finalisation, celui de l'IME sera réécrit courant 2017 en lien avec le projet de Pôle. Dans l'attente de la réécriture du projet de l'IME, de nouvelles organisations et procédures sont à l'oeuvre (projet personnalisé, ESS, gestion des horaires....).	Le projet de service de chaque établissement se retrouve englobé dans celui du pôle handicap enfant, qui a été finalisé en cours d'année et sert désormais de guide pour l'ensemble de nos actions. Il anticipe l'éventuelle mise en place d'un dispositif IME-SESSAD-APARTS.	Le projet de Pôle a été réactualisé en 2017. En 2018 aucune réunion de suivi n'a été réalisé. Une plan d'amélioration de la qualité a été réalisée par une stagiaire entre mai et juillet 2018, depuis aucune action collective n'a été mise en oeuvre. Des améliorations sont à apporter sur le suivi de cette démarche.
4.9 Adapter la prise en charge éducative des jeunes aux nouvelles problématiques	2016/2020 Réorganiser les horaires de travail Mettre en place des intervenants sociaux de nuit (surveillants de nuit)	Degré de satisfaction des bénéficiaires et de leurs responsables légaux Degré de satisfaction des salariés concernés	Après une année de fonctionnement, la satisfaction des usagers et de leurs familles est perceptible (satisfaction exprimée lors des CVS et des entretiens individuels). Les veilleurs de nuits ont des rencontres tous les 15 jours avec la direction et font part de leur grand contentement, une régulation par trimestre a lieu avec les éducateurs. A partir de janvier 2017, une APP partagée avec des veilleurs de Meymac sera mise en place pour les aider dans leur mission. La nouvelle organisation des horaires des éducateurs commence à porter satisfaction en termes de personnalisation de l'accompagnement, de place des familles dans la co-élaboration du projet personnalisé, l'ouverture sur l'extérieur.	Le nouveau dispositif est en place depuis le 1er janvier 2016 et donne entière satisfaction. Les éducateurs de vie sociale se sont emparés progressivement de s nouveaux espaces d'intervention et les veilleurs de nuits font désormais partie intégrante du dispositif de prise en charge. Parents et élèves en sont satisfaits et la commission de sécurité en a validé la pertinence.	-Un questionnaire de satisfaction a été envoyé aux familles en juin 2018, 12 retours seulement ; nous tentons de réactiver le CVS qui est en perte de sens, seule une famille s'est actuellement portée volontaire pour en faire partie. Beaucoup d'entretiens individuels avec les familles ont lieu tout au long de l'année. -En 2019 : 5 jours de plus d'ouverture de l'IME sont programmés du 15 au 19 juillet. La récupération des repos compensateur de camps se fera au fur et à mesure de la réalisation des camps par les salariés (et non plus en cumulés) pour plus d'équité et de bien-être au travail.

Objectif	calendrier - Action	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017	Bilan 2018
4.10 Développer des actions spécifiques en direction des amendements CRETON et des jeunes en situation de départ de l'IME	2015/2020 Mettre en place des activités spécifiques préparatoires à la mise au travail	Nombre de sorties en direction du travail / nombre de sorties totales Nature des sorties Degré de satisfaction des bénéficiaires et de leurs responsables légaux	Depuis la rentrée de septembre 2015, une action spécifique est mise en place intitulée « mise en situation de travail ». Ces jeunes ne participent plus aux ateliers ni aux classes d'enseignement mais se voient confier des travaux au bénéfice de l'établissement (cuisine et ménage, entretien extérieur, lingerie). En échange, ils bénéficient d'une petite gratification. Les jeunes adultes vivent ainsi à un rythme différent, et dans des conditions plus proches des réalités de l'extérieur.	La mise en place de ce dispositif a fait ses preuves en facilitant l'adaptation des jeunes concernés aux différents stages qui leurs sont proposés. Pour ceux qui sont loin de l'emploi protégé, il est un élément structurant et renarcissant.	Nombre de sorties 2018 : 12 dont ESAT meymac : 1 en 2018 et 2 en 2017 ESAT-T meymac : 1 en 2018 et 1 en 2017 Autre ESAT : 6 Foyer de vie : 1 Domicile : 1 CFAS+SESSAD : 1 ITEP : 1 -Un dispositif de mise en situation de travail s'est développé au sein de l'IME à destination des jeunes adultes de l'IME et a pour vocation à se développer en 2019 afin de renforcer les compétences d'employabilité des jeunes (1 ETP d'ETS sera consacré à ce dispositif). 31 jeunes ont 18 ans et plus à l'IME en 2018 soit 43 % de l'effectif au 31/12/2018, dont 9 bénéficient de l'amendement CRETON au 31/12/2018 soit 12% de l'effectif total. - 40 % de stages en plus s'effectuent depuis près de 2 ans au sein de l'IME ce qui favorise l'ouverture sur l'extérieur et l'employabilité des jeunes. -Nous comptabilisons 271 semaines de stages en 2018 pour 40 jeunes. Chaque semaine de stage peut compter de 1 à 5 jours, la majorité des stages s'effectuant sur 4 jours par semaine.
4.11 Moderniser le plateau technique de l'IME	2015/2020 Rénover le pôle métier de bouche Mettre aux normes la cuisine collective Créer un atelier Relais à destination des autres établissements intra et inter associatifs Négocier un PPI	Avancement du projet et des travaux	Une réflexion est en cours concernant l'implantation du laboratoire de la boulangerie dans l'ancien gymnase. A cette occasion, les ateliers APR et Pâtisserie seront également rénovés. Les travaux devraient débuter en 2017.	Le projet de mutualisation des ateliers APR et pâtisserie avec le laboratoire de la boulangerie de la vieille ville est en bonne voie. Il devrait se concrétiser en 2018. Les autres ateliers ont bénéficié d'un important effort de rénovation tant sur le matériel que sur le bâti.	Appel d'offre en cours PPI déposé en juillet 2018 et accepté.

Objectif	calendrier - Action	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017	Bilan 2018
4.12 Réactualiser les projets de service	2015/2020 Réécrire les projets dans le cadre d'un management participatif et en lien avec les préconisations de l'évaluation externe	Documents achevés	Un projet de pôle englobant les trois établissements est en cours d'élaboration en collaboration avec le cabinet SEM. L'écriture du projet est prévue dans le 1 ^{er} semestre 2017 De nouvelles orientations du Pôle doivent prochainement se prendre, en accord avec l'association et validation des autorités de tarification (augmentation place de SESSAD ?, diversification des modalités d'accueil à l'IME ? externalisation de l'internat des jeunes adultes ? modifications d'agrément des apparts ? externalisation d'une unité d'enseignement...).	Le projet de pôle est achevé et validé par le Conseil d'Administration de l'ASEA 43. Il a été présenté aux professionnels du Pôle en septembre 2017.	Document achevé et présenté en septembre 2017.
4.13 Consolider le budget du SESSAD Pro au regard de sa spécificité	2015/2020 Transférer progressivement des moyens financiers de l'IME vers le SESSAD Pro Négocier avec les autorités de tarification dans le cadre du rebasage	Evolution du budget	Depuis la rentrée de septembre Le budget du SESSAD a été réactualisé dans le BP 2017, tous les postes nécessaires au bon fonctionnement du SESSAD sont budgétés. Le SESSAD, suite à la retraite progressive du chef de service, du départ en retraite de l'enseignante et de l'orthophoniste doit réfléchir rapidement à la réorganisation de son organigramme.	Le transfert de moyens financiers de l'IME vers le SESSAD a été effectué sur le BP 2017. Si la ponction a bien été acceptée et réalisée sur l'IME, le SESSAD n'a en contrepartie jamais eu de revalorisation. Le pôle a ainsi perdu un peu plus de 10 K€.	Réalisé
4.14 Améliorer l'offre de logement des Apparts d'Espaly	2016/2020 Transformer un appartement en 3 studios	Achèvement des travaux	Le projet est suspendu car l'immeuble est en vente. Une réflexion est engagée sur une éventuelle mutualisation de locaux avec le foyer de Meymac et l'IME (groupe des sortants), elle est en cours et à ce jour aucune décision ni orientation définitive ne sont prises.	Les APPARTS D'ESPALY se sont portés acquéreurs de l'immeuble. La vente va avoir lieu rapidement. Des travaux d'amélioration de l'habitat seront démarrés début 2018.	Rachat de l'immeuble en juillet 2018 Prévision des travaux en cours (devis en cours).
4.15 Améliorer l'offre de logement des Apparts d'Espaly	2015/2020 Optimiser la transversalité au sein de l'Association Optimiser le travail en partenariat Revoir l'agrément avec le Conseil Départemental Diffuser le nouveau projet de service	Fluidité des Parcours d'usagers intra-associatif Nombre de jeune accueillis issus d'autres établissements	De nouveaux partenaires peuvent bénéficier aujourd'hui du service et un projet d'une place en accueil temporaire est à lancer avec la MDPH et le CD. Parallèlement, une réflexion avec le Conseil Départemental sur l'hébergement des jeunes dans le cadre de la protection de l'enfance pendant les weekends et les vacances doit être lancée prochainement.	De nouveaux partenaires ont permis de lisser sur l'année la fréquentation du service. Dans le cadre du projet de dispositif expérimental déposé auprès de l'ARS, les APPARTS devenant un maillon du parcours des jeunes au sein de cette nouvelle entité s'affranchiront de cette obligation de remplissage tout au long de l'année.	Fluidité entre le pôle handicap adultes et enfants renforcée, en 2018 : 2 jeunes ont été embauchés à l'ESAT et ESAT-T. Fluidité entre le pôle protection de l'enfance et handicap enfants : 8 jeunes accueillis à l'IME bénéficient d'une mesure assurée par le PPE ASEA.

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

Objectif	calendrier - Action	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017	Bilan 2018
5.1 Elargir le périmètre du pôle pour offrir un panel de réponses diversifiées et plus de fluidité dans les parcours des adultes en situation de handicap	2015 Intégrer dans le périmètre du pôle les établissements et services qui accompagnent des personnes adultes en situation de handicap (SAVS, MR, FAM, SAMSAH)	Economies réalisées au niveau des trois groupes de dépenses. Meilleure fluidité des parcours intra pôle	Constitution du Pôle Handicap Adultes dans sa composition actuelle à fin 2015. Pas d'évolution significative en 2016	Reconstitution du Pôle Handicap Adultes par l'intégration des services Cap Emploi et SAMETH en mai 2017. Le pôle est composé d'établissements éloignés les uns des autres géographiquement ne facilitant pas la mutualisation des moyens. Le rapprochement des services SAVS, SAMSAH et SAM initiés en 2017 génère économies et mutualisations de moyens (inscrites au budget 2018). Evaluation "insertion professionnelle" : fluidité des parcours SAVS - ESAT et FAM - ESAT.	Le pôle est composé d'établissements éloignés les uns des autres géographiquement ne facilitant pas la mutualisation des moyens et les économies. Principales mutualisations : Poste cadres (directeur et chefs de service). Assistante administrative Locaux services de milieu ouvert (loyer). Une logique de filière qui fonctionne bien avec l'IME.
5.2 Mutualiser des moyens, en réalisant des économies d'échelle chaque fois que le pôle en aura l'opportunité (départs de salariés et notamment de cadres) Rapprochements de structures	2015/2020 Entre l'ESAT, le Foyer d'Hébergement, le SAM, le SAVS, la Maison Relais et le FAM	Economies réalisées au niveau du groupe II	Economies sur le groupe II : charges de direction répartie sur les différents établissements et services du pôle.	Economies sur le groupe II : charges de direction réparties sur les différents établissements et services du pôle. Pas d'évolution par rapport à 2016.	Economies sur le groupe II : charges de direction réparties sur les différents établissements et services du pôle.
5.3 Revoir l'organigramme du pôle sachant que certains cadres atteindront d'ici cinq ans l'âge de la retraite	2015/2020 Prévoir les recrutements nécessaires et l'organigramme optimum. Favoriser le départ en formation de professionnels susceptibles d'accéder à des fonctions de cadre	Nombre de recrutements internes/ nombre de recrutements externes	Pas d'évolution significative en 2016	Recrutement en interne : 1 chef de service Recrutement en externe : 1 directeur adjoint et 2 chefs de services	Pas d'évolution en 2018
5.4 Mutualiser des projets y compris immobiliers permettant de réaliser des économies d'échelle et de répondre à des besoins qui s'expriment sur l'un ou l'autre des établissements	2015/2020 Réaliser un projet immobilier permettant d'accueillir le FAM, des travailleurs handicapés désireux d'être hébergés sur le bassin du PUY en valorisant le patrimoine foncier de l'Association au niveau de l'Espace Alex BROLLES Regroupement des 2 antennes de la Maison relais	Réalisation des projets	Avril 2016 : projet de rapprochement FAM APRES, FH Meymac et Association LE TREMPAIN. Hébergement et Activités de jour. Projet abandonné sur préconisations ARS et CD43 Octobre 2016 : Avis défavorable du Comité Responsable du PDALPD pour le regroupement des 17 places à Langeac Projet réorienté sur le déménagement de la MR de Paulhaguet - Evaluation financière du projet en cours par OPAC43 Projet Atelier Boulangerie sur le site de l'IME des Cévennes Projet en phase «architecte»	Projet FAM Après Sous l'égide de l'ARS et du CD43, projet de rapprochement des FAM du bassin du Puy sur le site Marie Rivier de l'association L'Abbé de l'Epée. Transfert d'agrément à l'Association L'Abbé de l'Epée. Projet en phase «permis de construire» Projet d'hébergement des travailleurs handicapés sur le bassin du Puy. Projet en collaboration avec l'association Habitat & Humanisme. Projet en phase conception Projet Atelier Boulangerie sur le site de l'IME des Cévennes. Projet en phase «permis de construire».	Projet FAM Après Sous l'égide de l'ARS et du CD43, projet de rapprochement des FAM du bassin du Puy sur le site Marie Rivier de l'association L'Abbé de l'Epée. Projet en phase «construction» Amorce de la phase de rapprochement des équipes. Projet d'hébergement des travailleurs handicapés sur le bassin du Puy. Projet en collaboration avec l'association Habitat & Humanisme. Projet en phase «permis de construire». Projet Atelier Boulangerie sur le site de l'IME des Cévennes Projet en phase «construction».

Objectif	calendrier - Action	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017	Bilan 2018
5.5 Améliorer les conditions d'hébergement des résidents de Meymac	2015/2020 Prendre la mesure du taux de vétusté et des contraintes d'accessibilité pour rénover ou construire de nouvelles structures d'hébergement à Meymac	Réalisation des projets	Présentation du projet à la commission patrimoine au 2ème semestre 2017 Réflexions engagées : - Transformation de l'agrément FH 63 résidents : Foyer de vie ? SAVS et SAVS renforcé ? - Relocalisation d'une partie des services sur le bassin du Puy - Projet de résidence Mambré (externat) Projet de FH mutualisé entre ESAT et IME (internat)	Présentation du projet de refonte des agréments du FH et SAM de Meymac au CD43 en septembre 2017. - Transformation de l'agrément FH (63 résidents) pour diversification des modes d'accompagnement : Foyer de vie, Foyer d'Hébergement, SAVS renforcé et SAVS. - Relocalisation d'une partie des services sur le bassin du Puy. - Projet de résidence Mambré (résidence en externat). Réhabilitation des Villas de Meymac accueillant 8 travailleurs handicapés en semi-autonomie. Etude de faisabilité. Réalisation des travaux programmée au 2nd semestre 2018. Projet d'installation d'un groupe de vie (15 personnes) dans le centre bourg de la commune du Monastier sur Gazelle. Projet initié en collaboration avec la Municipalité. Projet en phase étude de faisabilité.	Projet de recomposition des agréments des établissements de Meymac conduit de juin à décembre 2018 : - Réduction de l'agrément FH à 49 résidents - ouverture Foyer de Vie - 14 places Projet de résidence en externat (résidence Mambré en cours de réalisation). Réhabilitation des Villas de Meymac accueillant 8 travailleurs handicapés en semi-autonomie. Travaux réalisés en nov & déc 2018. Etude de faisabilité sur la restructuration du parc immobilier du FH de Meymac de mai à novembre 2018.
5.6 Réactualiser les projets de service et mettre en place des procédures d'organisation et de gestion	2015/2020 Mettre en oeuvre, dans le cadre d'une démarche participative, un travail de formalisation des projets. Mettre en oeuvre les préconisations de l'évaluation externe Créer des procédures de gestion et d'organisation des établissements	Nombre de projets réactualisés Nombre de préconisations de l'évaluation externe mises en place Nombre de procédures de gestion et d'organisation de l'établissement élaborées	Projet de pôle : Réécriture de l'ensemble des projets d'établissement et de service ainsi que des documents obligatoires du pôle. la réécriture du projet d'établissement permettra de redéfinir plus précisément les rôles de chacun ainsi que les interactions et liens à faire évoluer entre les professionnels. Action engagée en septembre 2016 Finalisation : 1^{er} semestre 2017	Projet de pôle : Réécriture du projet prolongé jusqu'à juin 2018 suite à l'évolution du périmètre du pôle et au renouvellement d'une partie de l'équipe "cadres" (4 personnes sur 8). Pas d'évolution en 2017 du fait du renouvellement des équipes d'encadrement.	Projet du Pôle Handicap Adultes : validation du Projet de pôle par le conseil d'administration le 13/09/2018 présentation aux équipes le 21/09/2018.

Objectif	calendrier - Action	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017	Bilan 2018
<p>5.7 Améliorer les conditions des travailleurs en améliorant leur cadre de travail</p> <p>Consolider et mettre en conformité les activités de l'ESAT transitionnel</p>	<p>2015/2020</p> <p>Faire un état des lieux avec le personnel d'encadrement concernant l'outil de travail ESAT (bâtiments, ergonomie, accessibilité, chauffage) Réaliser une étude de marché et mesurer les activités concurrentielles Concevoir l'outil de travail Conduire le projet de conception</p>	Réalisation des projets	<p>Présentation du projet à la commission patrimoine au 2^{ème} semestre 2017</p> <p>Réflexions engagées : - Etat des lieux et pistes d'amélioration des ateliers.</p> <p>- Diagnostic des activités ESAT (en cours)</p> <p>Projet Atelier Boulangerie sur le site de l'IME des Cévennes Projet en phase «architecte»</p>	<p>La question de la restructuration des ateliers de l'ESAT bien que principale passe avant tout par une réflexion et une projection à 5 ans de ses activités.</p> <p>3 réunions du GAPI en 2017 12/04 et 02/06/2017 :</p> <p>Etats des lieux des activités de l'ESAT et perspectives de développement.</p> <p>06/10/2017 : présentation du projet à 5ans de redéploiement des activités de l'ESAT.</p> <p>Projet immobilier : construction de l'atelier Boulangerie sur le site de l'IME des Cévennes.</p> <p>Faisabilité économique.</p> <p>Projet en phase permis de construire.</p> <p>Evolution de l'organisation fonctionnelle de l'ESAT : - réorganisation des activité en pôle (4 pôles). - repositionnement des Educateurs Techniques Spécialisés (montée en compétences).</p>	<p>Projet immobilier : construction de l'atelier Boulangerie sur le site de l'IME des Cévennes. Projet en phase «construction»</p> <p>Evolution de l'organisation</p> <p>fonctionnelle de l'ESAT : - fermeture d'un atelier de sous-traitance au profit des activités de prestations de service (entretien de locaux, espaces verts) - formations des Educateurs Techniques Spécialisés à la fonction de coordination (montée en compétences).</p>
<p>5.8 Permettre aux salariés qui le souhaitent plus de mobilité au sein du pôle</p>	<p>2015/2020</p> <p>Favoriser la mobilité interne pour lutter contre l'usure professionnelle et prévenir les risques psychosociaux</p>	Nombre de personnes ayant bénéficié d'une mobilité interne	<p>3 salariés ont bénéficié de mobilité interne de manière temporaire - Intervention psychologue du FAM au SAVS - Mise à disposition temporaire de l'ESAT d'éducateurs du FH 1 salarié a bénéficié d'une mobilité inter-pôles (4 mois) : FH => IME</p>	<p>2 personnes : - Psychologue (intervention sur FH Meymac et SAVS43). - Chef de service (passage du FAM Après au FH de Meymac).</p>	Recrutement d'un professionnel AMP du FH de Meymac comme moniteur d'atelier à l'ESAT (CDI). Recrutement d'un professionnel des Maisons Relais comme travailleur social pour les services de milieu ouvert (SAVS43 et SAMSAH).
<p>5.9 Diversifier les prestations en utilisant le panel déjà en place</p>	<p>2015/2020</p> <p>Hébergement diversifié, stages en entreprise ou en ESAT, suivi à domicile, apprentissage à l'autonomie</p>	Satisfaction des usagers et de leurs familles	<ul style="list-style-type: none"> •Ouverture de 6 studios sur le FH Meymac •Stage en ESAT pour les résidents du FAM APRES •Projet d'appartement transitionnel pour les résidents du FAM APRES 	Pas d'évolution des pratiques en 2017.	<p>FAM APRES : projet d'appartement autonome pour évaluer la capacité d'un résident à retrouver son autonomie. ESAT : stages de 2 personnes accueillies FAM APRES.</p>

Objectif	calendrier - Action	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017	Bilan 2018
5.10 Adapter la prise en charge des travailleurs à de nouvelles problématiques (travail à temps partiel, vieillissement de la population, problématiques psychiatriques)	2015/2020 Réorganiser les horaires de travail Créer un espace « mi-temps » occupationnel Aménager le temps de travail des travailleurs handicapés de l'ESAT en fonction de leur âge et de leur degré de fatigabilité et leur proposer d'autres types d'activités	Degré de satisfaction des bénéficiaires et de leurs familles Degré de satisfaction des salariés concernés Nombre de projets réalisés concernant l'aménagement du temps de travail	Dispositif EVA (mi-temps) : aménagement du temps de travail pour les travailleurs handicapés de l'ESAT. Proposition d'activités "occupationnelles" sur les périodes hors temps de travail. 9 travailleurs ont bénéficié d'un aménagement de leur temps de travail Embauche d'une psychologue en soutien des équipes éducatives du FH Meymac	Renforcement du dispositif EVA (mi-temps) : aménagement du temps de travail pour les travailleurs handicapés de l'ESAT. 6 travailleurs ont bénéficié d'un aménagement de leur temps de travail.	Projet de redéploiement des horaires de travail de l'ESAT (changement d'horaires au 1 ^{er} janvier 2019). Projet de réorientation des travailleurs vieillissants, fatigables ou non-inscrits dans le travail.
5.11 Développer l'intégration en milieu ordinaire : mises à disposition et détachements individuels	2015/2020 Développer un réseau d'employeurs susceptibles d'accueillir les travailleurs Animer le réseau Suivre les travailleurs en situation de détachement	Nombre d'employeurs du réseau Nombre de travailleurs mis à disposition	11 travailleurs - Mairie - Boulangerie - Maçonnerie - Industrie : Inglese / Vacher Travaux à conduire : créer et animer le réseau d'employeur, assurer le suivi des travailleurs en détachement.	12 travailleurs : - Mairie - Boulangerie - Industrie & manufacture Participation au dispositif "Emploi accompagné" porté par le collectif des ESAT de Haute-Loire et Messidor. Participation à la mise en place de la plateforme insertion portée par le collectif des ESAT.	12 travailleurs mis à disposition : - Mairie - Boulangerie - Industrie & manufacture - établissements publics : lycée, EHPAD, foyer d'hébergement.
5.12 Mettre en lien l'ESAT et le Foyer d'hébergement pour réaliser des projets communs	2015/2020 Jumeler avec d'autres ESAT Organiser des activités de loisirs	Nombre de projets réalisés Nombres de salariés engagés sur les projets Nombre de participants	Projets : Fête de Noël : 4 salariés / 120 travailleurs Séjour ski : 5 salariés / 14 travailleurs	2 Projets : - Fête de Noël : salariés et travailleurs handicapés des établissements de Meymac. - Séjour ski : 3 salariés / 9 travailleurs. 50ème anniversaire de Meymac.	Projet de réorientation des travailleurs de l'ESAT avec l'ouverture d'un foyer de vie/occupationnel à Meymac. Le PPI est travaillé aujourd'hui de manière collaborative entre les deux structures.

Evolution des services Cap Emploi SAMETH

Evaluation 2018

2015 - 2020

Projet Stratégique Associatif

1

Objectif	calendrier - Action	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017	Bilan 2018
6.1 Elever le niveau de qualification des demandeurs d'emploi accompagnés par Cap emploi (Convention Etat - AGEFIPH - FIPHFP)	2015/2017 Mobiliser les actions de formations financées par le Conseil Régional, Pôle emploi et l'AGEFIPH	Nombre de personnes entrées en formation	Année 2015 : 87 personnes entrées en formation qualifiante, 2016 : 59 personnes à fin octobre 16.	223 accès à la formation (toutes formations confondues)	1. Promotion des actions de formation tous acteurs confondus / 121 accès à la formation 4 participations aux informations collectives CARED initiées par la région. Participation au réseau référents formation AGEFIPH. 2. Professionnalisation de deux conseillers sur l'accompagnement à la VAE permettant d'obtenir une certification via la Validation des Acquis et de l'Expérience. Participation au CA du CIBC porteur de l'appui à la VAE à la maille départementale. Participation au Groupe de travail régional VAE.
6.2 Développer les contrats d'alternance des demandeurs d'emploi accompagnés par Cap emploi (Convention Etat - AGEFIPH - FIPHFP) (Convention Pôle emploi – Cap emploi)	2015/2017 Collaborer avec les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés pour mobiliser leurs adhérents sur le contrat de professionnalisation Promouvoir les contrats en alternance en partenariat avec Pôle emploi et le Centre de Gestion de la Haute Loire	Nombre de personnes entrées en contrat d'alternance	12 contrats en alternance en 2015, 10 contrats à fin octobre 2016.	11 contrats alternance (apprentissage et professionnalisation)	1. Promotion des dispositifs d'alternance / Apprentissage dans la fonction publique (CDG – Rectorat et Fonction publique hospitalière). 2. 14 Contrats d'alternance signés en 2018 (5 apprentissages et 6 contrats de pro).
6.3 Accroître le partenariat avec les employeurs privés	2015/2020 Conventionner la relation partenariale avec les organisations patronales (MEDEF et CGPME), les fédérations professionnelles	Nombre de rencontres avec les représentants des organisations patronales et leurs adhérents Nombre de publications dans la presse spécialisée	Publication d'une information sur le site du MEDEF à destination de leurs adhérents. Participation à deux petits déjeuners	3 rencontres 2 publications presse	1. Participation au CA et au Bureau du CIPRO (Comité Insertion Professionnelle) et notamment action Clauses d'insertion. 2. Réunion Cap emploi délocalisée à la FDBTP et au GEIQ Bâtiment. 3. 2 Interventions MEDEF en réunions d'équipe.
6.4 Accroître le partenariat avec les employeurs publics (Convention partenariale avec le Centre de Gestion)	2015/20217 Conventionner la relation partenariale avec le Centre de Gestion de la Haute Loire	Nombre de rencontres avec des employeurs des collectivités locales Nombre de recrutements de personnes en situation de Handicap dans la Fonction Publique Territoriale	Signature de la convention partenariale renouvelée en milieu d'année.	2 rencontres 69 contrats dans la fonction publique territoriale	1. Action de promotion de l'apprentissage dans la fonction publique avec le CDG (Centre de Gestion) / Info collective – Atelier TRE et simulations d'entretiens / 2 Contrats d'apprentissage signés. 2. Rdvs employeurs – Hôpital Yssingeaux et Rectorat éducation nationale.

Objectif	calendrier - Action	Critères d'évaluation	Bilan 2016	Bilan 2017	Bilan 2018
6.5 Faire connaître les actions du SAMETH aux entreprises et travailleurs indépendants	2015/2019 Conventionner la relation partenariale avec les organisations patronales (MEDEF et CGPME), les fédérations professionnelles	Nombre de participations à des réunions d'informations Nombre de publications dans la presse spécialisée	Sensibilisation de cabinets comptable en novembre 2015 Articles de presse et média digitaux en novembre 2016.	223 accès à la formation (toutes formations confondues)	1. Idem 6.3 (cf fusion activités Cap emploi et SAMETH). 2. Rdv avec délégués départementaux FO et CFDT.
6.6 Faire connaître les actions du SAMETH aux salariés	2015/2019 Coopérer avec les syndicats de salariés pour informer des actions du SAMETH	Nombre de participations aux réunions d'informations et sessions de formation organisées par les syndicats de salariés	Une intervention auprès des délégués syndicaux présents en CHSCT (FO).	Pas de participation.	1. Via CARSAT // Organisation rencontre équipe CARSAT – Participation 2 ateliers maintien et 3 ateliers PARME. 2. VIA acteurs du maintien // Participation au CME (Comité Maintien dans l'Emploi) et au Groupe de travail « Outils Formation salariés en arrêt maladie ». 3. Via Services de Santé au travail – Organisation rencontres équipes pluridisciplinaires AIST 63 et AIST 43 – Participation journée de formation avec médecins du travail.
6.7 Développer de nouvelles prestations par le Service ASEA Prestations, Conseils et Formations pour maintenir ou accroître le niveau d'activité du SAMETH	2015/2019 Répondre aux appels d'offres de nos partenaires financiers (AGE-FIPH, FIPHP, OETH, ...)	Nombre de prestations complémentaires assurées par le Service ASEA Prestations / Conseils et Formations	Agrément OETH maintenu Appel d'offre SAMETH, réponse positive Proposition d'une convention de partenariat avec le CHSCT.	Pas d'action particulière en 2017. 1 seul accompagnement au sein de l'ASEA.	1. Obtention de l'appel à projet FRE (Fonds Régional Européen) initié par la DR AURA DIRECCTE – Mise en place de l'action PEC – Portraits Emploi Connectés à destination des bénéficiaires des Contrats aidés. 2. Obtention subvention sur projet action collective VAE – UD 43 DIRECCTE 3. Nb de suivis OETH : 3

intégration du Pôle précarité insertion le Tremplin

Objectif	calendrier - Action	pilotes	Critères d'évaluation	Bilan 2018
7.1 Mutualiser des moyens, en réalisant des économies d'échelle chaque fois que le pôle en aura l'opportunité (départs de salariés et notamment de cadres)	2018/2020	Bureau de l'association Directeur Général Directrice Financière I Directeur du pôle	Economies réalisées au niveau du groupe II	La salariée : travailleuse sociale sur une des 2 équipes de l'Accueil Jean Solvain, partie en retraite en mars 2018, a été remplacée en septembre 2018 par une travailleuse sociale qui intervenait à Saint-François. Prévision janvier 2019 : transfert d'un demi-poste de comptable au Siège Prévision 2019 : 2 départs en retraite : Educatrice – AS.
7.2 Mieux gérer en interne l'activité des différents services et établissements du Pôle	2018/2020 Consolider l'ensemble des budgets et des moyens du pôle afin de contenir l'évolution des charges et d'utiliser les moyens au plus près des projets des usagers	Directeur Général Directrice Financière Directeur du pôle	Réduction des listes d'attente	Les activités sont encore gérées au mieux compte-tenu des moyens en baisse régulière depuis 2010. Passage de la Maison Relais sous la compétence du Pôle précarité insertion plus de cohérence au sein des parcours des usagers, même financeur que le CHRS (DDCSPP).
7.3 Permettre aux salariés qui le souhaitent plus de mobilité au sein du pôle	2015/2020 Prévoir les recrutements nécessaires et l'organigramme optimum. Favoriser le départ en formation de professionnels susceptibles d'accéder à des fonctions de cadre	Directeur Général Directeur du pôle	Nombre de personnes ayant bénéficiées d'une mobilité interne	1 personne à sa demande (voir ci-dessus) est passée de Saint-François à l'Accueil Jean Solvain.
7.4 Diversifier les prestations en utilisant le panel déjà en place	2018/2020	Bureau de l'Association Directeur Général Directeur du pôle	Nombre d'activités transversales utilisant plusieurs dispositifs	A l'interne du Pôle toutes les activités sont mutualisées Ce ne sont pas des activités transversales mais des activités mutualisées. Le système est interdépendant et donc fragilisé si l'une des composantes est mis en difficulté. L'idée, à l'origine, était d'utiliser les possibilités existantes pour rendre possible les activités émergentes.
7.5 Anticiper les évolutions futures et être source de propositions pour les autorités de contrôle et de tarification	2018/2020	Directeur Général Directeur Chefs de service concernés	Directeur Général Directeur Chefs de service concernés	Projet nouveau : accompagnement sans hébergement Projets en évolution : ACT – un chez soi d'abord Développement des axes : santé et AVDL.
7.6 Revoir l'organigramme du pôle sachant que plusieurs salariés atteindront d'ici cinq ans l'âge de la retraite	2018/2020 Prévoir les recrutements nécessaires et l'organigramme optimum. Favoriser le départ en formation de professionnels susceptibles d'accéder à des fonctions de cadre Rationaliser l'encadrement	Bureau de l'Association Directeur Général Directeur du pôle	Nombre de recrutements internes/ nombre de recrutements externes	Pas de recrutement. Economies réalisées au niveau du groupe II.
7.7 Réactualiser le projet d'établissement	2018/2020 Mettre en œuvre des préconisations de l'évaluation externe Formulation de procédures de gestion et d'organisation de l'établissement	Directeur Chefs de service	Nombre de réunions de suivi Nombre de procédures mises en place	Projet d'établissement réalisé en 2016. Projets de service réalisés en 2018. Mise en place d'un Comité d'Accompagnement Continu de la Qualité.

Démarche participative et validation

Evaluation 2018

2015 - 2020

Projet Stratégique Associatif

24

Ce projet a été réalisé dans le cadre d'une démarche participative qui a débuté par un séminaire associatif le 5 mars 2015. Les membres du Conseil d'Administration, la Directrice Générale, les Directeurs et l'ensemble des cadres de direction y participaient. Les valeurs et la Charte Associative ont fait l'objet d'une réactualisation validée par le Président Christian PEYCELON et les membres du Conseil d'Administration. Les plans d'action ont été déclinés avec les Directeurs concernés. Le Projet Stratégique Associatif a été validé par le Conseil d'Administration du 17 septembre 2015. Il a été présenté en Conseil de Direction le 16 septembre puis à l'ensemble du personnel lors d'une journée associative le 24 novembre 2015. Il sera évalué tous les ans et amendé au regard de l'évolution des différents projets à réaliser ou à venir.