

PROJET ASSOCIATIF

Sauvegarde 56

Sommaire

Introduction

- 1- L'ambition du projet
- 2 L'histoire et l'évolution

A – Fondements et valeurs

- 1- Engagement associatif
- 2- Ethique et responsabilité
- 3- Utilité sociale et compétence
- 4- Gestion et évolution maîtrisée
- 5- Promotion des idées et des méthodes

B – Missions et Offres de Service de l'Association

- 1- Les principes
- 2- Les pôles et leur développement
- 3- Partenariat et contractualisation

C- Organisation et communication

- 1- Les principes
- 2- La vie associative
- 3- Direction et ressources humaines

D- Orientations associatives

- 1- Enjeux politiques
- 2- Enjeux opérationnels

Perspectives

Introduction

1- L'ambition du Projet

Le Projet associatif est **un acte de transition et de prolongement** de la Charte Associative de 1994. Il s'inscrit dans l'expérience et il constitue un mouvement dynamique associant tous les acteurs internes.

Cette démarche repose sur un processus de communication et d'élaboration partagée, dans le respect de la responsabilité des acteurs ainsi que de la prise en compte de la parole de chacun.

La démarche de projet associatif vise à :

- mettre en synergie les dimensions associatives et professionnelles,
- articuler les logiques professionnelles, des établissements et de l'association,
- évoluer plus fortement vers un dispositif associatif,
- prendre en compte l'évolution des environnements,
- intégrer les nouvelles formes de souffrance et d'exclusion.

La démarche d'élaboration s'est déroulée au cours de l'année 2005/2006 et elle a intégré la participation des acteurs internes, qu'il s'agisse des administrateurs, bénévoles et salariés. Ce processus a permis une large expression et confrontation des points de vue.

Le projet est un acte fondateur de la politique et des choix stratégiques de l'association. Plus largement, il débouche sur une mise en perspective des évolutions internes en lien avec les mutations politiques et culturelles des environnements.

Juin 2006

REF56-003

2- L'histoire et l'évolution

22 juin 1935 Des magistrats particulièrement en contact avec des situations d'enfants en danger réunissent à Vannes 70 personnes qui créent « la Société Vannetaise de Protection de l'Enfance en danger moral et des condamnés libérés ». Le champ d'intervention est déjà délimité : les enfants, les adolescents, les adultes pour lesquels l'insertion dans la société est difficile.

La caractéristique associative est affirmée : il s'agit d'une réunion de membres bénévoles engagés pour faire vivre des projets de solidarité. L'évolution de la société et l'émergence de nouveaux besoins vont nécessiter des adaptations au fil des années.

1942 La bonne volonté des bénévoles ne suffit plus. Embauche du premier salarié professionnel : une assistante sociale.

1950 En 1950 la grande majorité des travailleurs sociaux sont des assistantes sociales. La philosophie est alors : « garder à l'enfant sa famille. Garder à la famille ses enfants ».

1952 C'est au Conseil d'Administration du 26 janvier 1952 que la Société Morbihannaise pour l'enfance délaissée et délinquante devient officiellement la Sauvegarde de l'Enfance et de l'Adolescence du Morbihan.

1957 Création du premier établissement de la Sauvegarde, le Guermeur, accueillant des garçons. D'autres suivront tant dans l'accueil en internat que par le développement du milieu ouvert.

1976 Décision de mettre en place une « direction » d'association.

1982 Ouverture du premier établissement d'accueil pour adultes à Vannes : le foyer Keranne pour l'hébergement de femmes en difficulté avec ou sans enfants. Ce premier élargissement de l'association vers l'accueil d'adultes sera suivi en 1993 par l'intégration à la Sauvegarde de l'Association S.O.S. Accueil et plus récemment la création des centres d'accueil des demandeurs d'asile (Lorient, Auray).

1984 Premiers pas de l'Association dans le domaine de l'insertion, de la formation et de l'accompagnement des adultes, suivis de beaucoup d'autres avec en particulier, en 1995 la spécialisation du service des Réseaux d'Accueil dans ce champ...

1994 « Une Philosophie pour l'action ». Adoption de la Charte Associative de l'Association.

2004 Mise en route des travaux pour le Projet Associatif.

A. Fondements et valeurs

1- Engagement associatif

La Sauvegarde 56 initie, gère et anime des établissements et services en direction des **personnes enfants, adultes et familles** en difficulté, en situation de risque d'exclusion ou de marginalisation. Elle est guidée par une philosophie humaniste orientée vers l'action. Elle articule l'expression individuelle et collective de ses membres, l'existence de cadres repérables et structurants, l'accompagnement des évolutions internes et externes. Adhérente notamment à l'UNASEA, la Sauvegarde 56 se reconnaît pleinement dans la notion d'utilité sociale conduisant une mission d'intérêt général.

Au cœur de la vie associative, se trouve la rencontre entre des acteurs bénévoles et professionnels souhaitant mettre leur engagement et leurs aspirations, pour les premiers, leurs compétences techniques, leur responsabilité et leur souci de la qualité pour les seconds, au service d'une éthique commune exprimée et vécue sur le terrain. L'interface politique et technique structure la dynamique de communication et l'action des professionnels est porteuse des valeurs au service du lien social, du respect et de la dignité de tous.

Le contexte de forte dégradation sociale observé depuis plusieurs années par les professionnels nécessite de la part de l'Association un renforcement de l'engagement social et de la créativité pour répondre efficacement à sa vocation. La Sauvegarde 56 reste mobilisée autour de la conviction qu'une société ne peut laisser impunément des citoyens à la dérive ; elle fait en sorte que chacun y trouve sa place, par le travail ou par d'autres formes d'insertions, donnant à sa vie tout son sens et toute sa part d'humanité.

2- Ethique et responsabilité

En référence aux textes fondateurs sur les droits de l'homme et les droits de l'enfant, le respect de la personne humaine est essentiel. C'est sur cette valeur fondamentale que repose la promotion de la personne à partir de ses propres ressources, de son système de valeurs, de sa culture. L'action doit accompagner chacun à retrouver pleinement confiance dans ses capacités, sa place, son rôle, son autorité, ses compétences, son projet au sein de ses différents groupes sociaux d'appartenance. Rendre chaque personne, usager, le plus acteur et le plus responsable possible, c'est lui permettre de rejoindre le monde commun et d'exprimer le caractère unique de son humanité.

Cette **éthique d'engagement** croise et intègre les différentes orientations et obligations légales et réglementaires qui s'imposent à l'association et à l'ensemble de ses services : lois cadres, et textes relatifs aux missions spécifiques. Elle s'ouvre vers une **éthique de responsabilité** impliquant chaque acteur dans sa dimension personnelle et professionnelle et agissant dans un cadre institutionnel.

3- Utilité sociale et compétence

En tant qu'acteur des politiques sociales, la Sauvegarde 56 souhaite s'engager résolument avec l'ensemble de ses partenaires dans **un projet continu de changement social**, impliquant pour chacun de s'affirmer, de se respecter, de coopérer. La Sauvegarde 56 s'inscrit dans un travail en lien avec tous les acteurs du département, autres associations et pouvoirs publics. Elle privilégie le développement de réseaux inter-associatifs pour accompagner de nouvelles réponses aux usagers.



L'Association a une double mission de mise en œuvre d'actions financées par les pouvoirs publics et d'interpellation de ceux-ci quant aux besoins sociaux repérés. C'est dans cette ***dynamique d'utilité sociale et d'interpellation***, que l'Association joue son rôle de partenaire et de force de proposition auprès des administrations du département. Face aux situations sociales intolérables dont les professionnels peuvent être les témoins, l'association énonce les limites de son intervention et en réfère aux autorités compétentes.

C'est dans ***la qualité de sa réponse à l'utilisateur***, de l'efficacité de son organisation et la clarté de ses articulations, tant en interne qu'en externe, que réside toute une part de sa dynamique de créativité et d'innovation. L'instauration, à tous les niveaux, de la participation, du dialogue et du débat au sein de l'association vise au développement d'une ***compétence collective***. L'échange régulier entre administrateurs, professionnels, bénévoles, adhérents vient enrichir la qualité des réponses en direction des personnes accompagnées.

L'exigence de professionnalisme, de formation et de compétence traduit l'importance que l'association accorde à la responsabilité professionnelle qui honore, contraint et engage chaque acteur engagé dans l'association.

L'association veille à ce que ces principes énoncés soient repris dans les différents projets des services et établissements établis par les directions et leurs professionnels.

4 - Gestion et évolution maîtrisées

Dans un contexte de fortes contraintes, notamment budgétaires, la Sauvegarde 56 adapte en permanence ses moyens d'action en tenant compte à la fois de ses propres limites, et aussi de tous les autres acteurs présents sur le département.

La volonté toujours affirmée du professionnalisme l'oblige à la plus grande

vigilance dans le choix et la gestion de ses équipements et de ses engagements. Une évolution maîtrisée de l'association doit engager aujourd'hui à optimiser les moyens, les ressources, les niveaux d'évaluation en matière de prévision budgétaire et de contrôle de gestion.

5 - Promotion des idées et des méthodes

La Sauvegarde réaffirme sa contribution dans le domaine des idées et des méthodes. Elle apporte son éclairage dans l'évolution de la politique de la famille et de la protection de l'enfance ainsi que dans la lutte contre les exclusions. Elle contribue à la politique de formation par les interventions de ses professionnels dans les instituts de formation et par l'accueil des stagiaires.

Les établissements constituent des espaces de réflexion, d'élaboration et d'analyse des projets et des pratiques éducatives et sociales. La fonction d'observation est privilégiée de sorte à promouvoir un regard critique et innovant sur les pratiques. L'association affirme une volonté d'évaluation des besoins et de tout ce qui peut concourir à une dynamique de l'action éducative et sociale.

B. Missions et Offres de Service de L'Association

Dans le cadre des orientations nationales, et en référence notamment aux textes fondamentaux relatifs aux droits et libertés des personnes, la Sauvegarde 56 réaffirme le choix fondateur d'orienter de manière privilégiée l'action éducative et sociale en direction des personnes, enfants, adultes et familles en difficulté.

1- Les principes

- L'Association inscrit son action au service de la personne humaine et développe ses offres de service dans le cadre des politiques publiques en charge du social . Elle est un acteur local et constitue une force de proposition. Elle s'implique dans les réseaux institutionnels et associatifs nationaux, régionaux, départementaux et locaux.
- La logique des établissements et des acteurs s'articule à la notion de missions et de services, agissant en réseaux au sein des pôles de compétence : protection de l'enfance et accompagnement des adultes.
- Elle garantit les droits et la participation de l'utilisateur par :
 - Une approche globale de l'utilisateur et de son environnement culturel et familial.
La promotion du droit des familles sur la base des textes légaux fondés notamment sur le principe de l'autorité parentale.
La mise en œuvre de l'ensemble des outils de la loi du 2 janvier 2002 et notamment le projet personnalisé de l'utilisateur.
- Elle développe des méthodes et des savoirs faire professionnels élaborés et communiqués sur la base d'un ensemble de repères :
 - Une exigence de technicité fondée sur la compétence individuelle et collective.
 - Une reconnaissance des usagers comme acteurs de changement.
 - Une dynamique de projet et de participation mobilisant l'ensemble des acteurs.
 - Un travail d'équipe impliquant confrontation, régulation et analyse des pratiques.
 - Le respect du cadre légal et réglementaire : l'Association est soucieuse d'une application rigoureuse des textes relatifs aux missions, aux usagers et aux ressources humaines.
 - L'évaluation et la qualité comme enjeu majeur de la communication et des savoirs faire.
- Elle privilégie une approche fondée sur l'innovation, dans le cadre :
 - de réponses diversifiées et d'une structuration permettant les développements attendus et recherchés.
 - d'un principe d'adaptabilité des services et de leur configuration en fonction des besoins.
 - de l'opérationnalité des actions au service de l'Association et de son Projet.



2- *Les pôles et leur développement*

- L'Association et sa direction générale font le choix d'une organisation autour de deux pôles de compétence :
 - Protection de l'enfance
 - Adultes – Familles : Accueil, Hébergement, Insertion
- Ces pôles assurent un ensemble de missions transversales à l'échelle du département et mettent en œuvre :
 - Un pilotage et une animation définis par des espaces de travail et de coopération regroupant les différents cadres de direction au sein de chaque pôle.
 - Une pluralité de ressources et de compétences agissant de manière coordonnée.

Les pôles traduisent les grandes missions de l'Association à travers la mise en œuvre d'offres de service départementales portées par les établissements et services et une coopération territoriale est recherchée.

Les projets d'établissements et de services se déclinent en référence au projet associatif et à la dynamique propre à chacun des pôles.

Le Conseil d'Administration valide les propositions d'orientations ou d'actions nouvelles proposées par les établissements et services à partir de l'analyse des besoins. Il s'assure que les projets d'établissements et de services s'inscrivent bien dans les orientations des pôles.

Le pôle « Protection de l'Enfance »

Quatre axes structurent les grandes orientations départementales du pôle « Protection de l'enfance » :

- ⇒ L'accueil familial
- ⇒ Le milieu ouvert
- ⇒ L'accueil « multidimensionnel » des jeunes « pré-ados, ados et jeunes majeurs »
- ⇒ La prévention spécialisée

Les prises en charge s'adressent à l'enfance et à la jeunesse relevant de la protection administrative et judiciaire, au civil et au pénal, de 0 à 21 ans, ainsi qu'aux jeunes exposés à des environnements difficiles. Des missions d'accueil et d'accompagnement,

individuels, collectifs et familiaux, sont proposées allant de la Prévention Spécialisée à l'hébergement, en passant par les dispositifs de milieu ouvert et d'investigation.

- Les services accompagnent les usagers dans leur vie sociale, au plus près de leurs milieux de vie et une orientation préventive est privilégiée.
- Le postulat de l'éducation est affirmé : fondement de la socialisation et de la construction du lien.
- Des prises en charge plurielles, évolutives, complémentaires et adaptées aux situations et aux besoins sont développées. L'ensemble du dispositif repose sur la mise en œuvre de plateaux techniques diversifiés pluri professionnels, et les parcours individualisés sont privilégiés.
- Au-delà du symptôme, c'est la prise en compte du sujet et de sa souffrance, dans son histoire et son contexte de vie, familial et social, qui est visée.

Le pôle « Adultes-Familles »

L'Association fixe les orientations stratégiques du pôle Adultes-Familles dans le cadre des missions nationales et départementales de luttres contre les exclusions. Trois axes structurent ce pôle :

- L'accueil
- L'hébergement
- L'insertion

L'ensemble des missions sont conduites sur la base d'un professionnalisme affirmé dont les principaux leviers sont :

- Une visée de changement pour l'usager et/ou son contexte de vie. L'articulation du projet individualisé autour de la liberté et de la responsabilité de l'usager, et de sa capacité à contractualiser. La conviction que la personne détient elle-même les clefs de son changement.
- L'inscription dans la durée des évolutions recherchées par et pour les usagers. Un niveau de compétence technique et de moyens importants en rapport avec cet objectif global de promotion des personnes accompagnées.

- Une mobilisation conjointe des professionnels et des administrateurs autour de l'environnement social par des actions de sensibilisation et d'interpellation auprès de l'ensemble des acteurs.

Missions et compétences des établissements et services

L'établissement ou le service est qualifié par sa référence à la loi du 2 janvier 2002 et il s'inscrit pleinement dans son environnement géographique, culturel et social. Il se définit par sa mission telle qu'elle est énoncée dans le cadre de ses habilitations ou agréments ou conventions.

Il est un dispositif de l'association et sa dynamique s'inscrit dans les orientations du projet associatif. C'est un espace institué par sa mission et son projet, garanti par une direction et porté par les équipes et les professionnels. La dynamique de service et de prestations guide l'action et les interventions dans un esprit d'initiative et d'innovation impliquant le travail en réseau.

3- Partenariat et contractualisation

La Sauvegarde 56 s'inscrit dans le développement de l'action sociale territoriale et la mise en œuvre des schémas départementaux. Dans ce cadre l'Association :

- Répond par le biais de ses équipements et de ses professionnels à des missions de service public dans le cadre de cahiers des charges définis et de moyens appropriés.
- Construit des offres de service en lien avec les acteurs territoriaux, et engage ses compétences sur la base d'une contractualisation en termes d'objectifs et de moyens.

Elle est actrice d'une construction collective de la réponse inter-associative. Elle vise à développer la coopération avec le secteur économique et les entreprises comme avec l'ensemble des partenaires de l'action sociale (éducation, justice, emploi, habitat, soin...).

C- Organisation et communication

1- Les principes

Participation et coopération

- La culture associative s'élabore et s'entretient autour du projet, des valeurs, de l'échange et de la confrontation.
- La coopération est le fondement de la professionnalisation, la base d'un enjeu de changement portant sur la structure même de l'association.
- L'association est attachée à la pluralité du partenariat avec les acteurs, à la qualité du dialogue social et à la coopération avec les partenaires sociaux et les instances représentatives.

Responsabilité et responsabilisation

- La responsabilité est une valeur et une obligation morale et légale.
- Elle s'exprime dans une définition de fonction et dans des délégations formalisées.
- Elle suppose autonomie et capacité de décision des acteurs.
- La responsabilité est fondée sur le principe de subsidiarité respectant la place, les compétences et les capacités de chacun.



La qualité et l'évaluation

- Elles assurent la lisibilité et l'efficacité des prestations de l'association et supposent l'élaboration de référentiels validés et partagés.
- Elles impliquent un travail global de sensibilisation et de formation des acteurs.
- Elles reposent sur la valorisation des ressources humaines dans des cadres institués et repérables ainsi que dans la qualité de réponse à l'utilisateur.

2- La vie associative

Les principes

- Des membres bénévoles et engagés, réunis dans un esprit de solidarité et d'humanisme, acceptent de s'investir et de participer à la vie de l'Association.
 - La confiance, le respect, la mutualisation des points de vue et des compétences des différents acteurs de l'Association guident son action.
 - Une gouvernance associative accompagne une coopération, des articulations étroites, un travail de proximité entre administrateurs et salariés.
 - L'innovation et la prospective sur les missions invitent à une écoute attentive de la société et à une interpellation des acteurs concernés.

Missions des administrateurs

- Ils sont responsables de l'association et de ses ressources. Ils élaborent le projet associatif et sont garants de la politique générale de l'association. Ils définissent les orientations stratégiques en lien avec les professionnels et portent la parole de l'association auprès des pouvoirs publics. Ils valident les projets, évaluent la pertinence et la faisabilité des actions nouvelles, exercent une fonction de vigilance sur les missions et les responsabilités.
 - Ils sont témoins et acteurs dans la société, observent les évolutions sociales et ils veillent à leur traduction en terme d'analyse et de projet dans la limite des contraintes budgétaires et de la viabilité économique.

- Ils accompagnent et soutiennent les initiatives et l'action des professionnels en direction des partenaires, et ils portent une attention particulière à la consultation et à la parole de l'utilisateur.

Fonctionnement

- Dans le cadre d'une mission globale et transversale, le Conseil d'Administration assure son rôle décisionnel et politique. Les instances associatives sont au service de l'unité de l'association. Elles se donnent les moyens de rapprocher les acteurs de la manière la plus efficace possible.
- Le bureau assure l'animation et le fonctionnement de la vie associative. Garant du fonctionnement des pôles, il instruit les différents dossiers relatifs à la vie des établissements et services et veille à la dynamique propre à l'ensemble de l'organisation associative.
- En fonction des besoins et de l'activité sociale, le Président, le Conseil d'Administration et/ou le bureau, dans le respect des orientations stratégiques, peuvent mettre en place des commissions, des délégations, des groupes de travail ou groupes d'étude.

3- Direction et ressources humaines

La direction générale

Depuis 1975, l'association a fait le choix d'une direction départementale pour conduire la mise en œuvre opérationnelle de ses choix et de ses orientations politiques et agir en direction de l'ensemble de ses partenaires. Le directeur général associe à la mise en œuvre des grandes orientations de l'association et au pilotage de la direction générale l'ensemble des cadres hiérarchiques.

- La direction générale met en œuvre le Projet Associatif développé et porté par les instances politiques de l'Association. Impliquée dans l'élaboration des stratégies associatives, à l'interface du politique et du technique, elle a un rôle de pilotage de l'organisation.
- Elle promeut une conception de services intégrés en réseau. Elle œuvre au développement d'une vision partagée de l'identité associative et au sentiment d'appartenance des acteurs.

- Sur la base des principes de délégation, de subsidiarité, de responsabilisation et de confiance, elle travaille au développement de la coopération entre les acteurs, afin de permettre à chacun d'assumer au mieux sa mission, particulièrement dans l'intérêt des usagers.

Les fonctions et instances de direction

En lien avec le directeur général, les directeurs et cadres assurent la direction et l'animation des différents niveaux de pôles, d'établissements et de services. Leur mission et leurs délégations sont définies dans le règlement général de l'association. Ils sont garants et porteurs des valeurs et de la politique de l'association. Ils participent aux différentes instances conduites par la direction générale :

- Le comité de direction, composé des directeurs, constitue l'instance dirigeante de l'association. Il est fondé sur le principe de co-responsabilité et ancré dans une culture collégiale. C'est l'instance privilégiée de la direction générale envisageant l'ensemble des grandes fonctions stratégiques de l'association : gestion administrative, gestion financière, gestion des ressources humaines.
- Le conseil de direction, rassemblant l'ensemble des cadres hiérarchiques de l'association, est une instance d'aide à la décision, d'information, de communication, mais aussi de réflexion et d'analyse des pratiques d'encadrement.
- Les équipes de direction des pôles, rassemblant directeurs et chefs de service, constituent un espace privilégié de coopération pour le développement et la mise en œuvre du Projet Associatif dans les domaines qu'elles animent : Protection de l'Enfance et Adultes-Familles.

Chaque direction met en œuvre et anime un ensemble d'instances assurant sur un plan départemental la mise au travail coordonnée et la valorisation des compétences dans le cadre des projets d'établissements et de services. L'équipe de direction composée des cadres hiérarchiques structure l'ensemble des autres instances par équipes ou par métiers. Elle vise à la cohérence et à l'unité organisationnelle, dans le respect des cadres, de la qualité des prestations et de leur

adaptation et dans le souci permanent du contexte de travail des professionnels.

Les psychologues, au regard de leur expertise, contribuent à l'encadrement technique des établissements et services de l'Association.

Les professionnels, et notamment les cadres de direction s'engagent dans les fédérations nationales, régionales, départementales et dans l'ensemble des groupes de travail valorisant la mise en réseaux et le partage d'analyse des acteurs.

La gestion et l'animation des ressources humaines

Par délégation du conseil d'administration, la direction générale énonce le cadre et donne l'impulsion de la dynamique de gestion des ressources humaines. Le management repose sur plusieurs principes :

- La coopération entre les acteurs de direction et de ceux-ci avec l'ensemble des professionnels.
- La participation aux projets, aux objectifs et aux méthodes.
- La prise en compte des cadres légaux et conventionnels dans l'exercice des missions.
- La responsabilité ordonnée aux sens et aux finalités des pratiques en faveur de l'utilisateur.

La politique est formalisée et la direction générale, en appui sur les directions d'établissement et de service, travaille à l'élaboration d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences de manière à :

- préparer l'adaptation des ressources humaines aux évolutions et créations de structures.
- doter l'association des compétences nouvelles liées à l'évolution du public accueilli.
- faire une analyse qualitative et quantitative des métiers développés dans l'association.
- coordonner la mise en place des outils de GRH.

L'association développe une politique de recrutement lisible reposant sur des procédures énoncées, portant une attention particulière aux candidatures internes. Une politique de formation est mise au service d'un développement de compétences individuelles, collectives et inter établissements :

- Répondant à l'évolution des prises en charge en adaptant les compétences.

- Accompagnant les salariés dans leur parcours.
- Portant une attention particulière à la qualification.
- Se déclinant sur un plan de formation pluriannuel et s'inscrivant dans le cadre des objectifs de développement.

La mobilité est promue au niveau de l'Association :

- Mobilisant en interne les ressources et les compétences.
- Favorisant une rotation dans la composition des équipes.
- Mobilisant sur des missions spécifiques les salariés.
- Répondant à l'obligation d'adapter les

savoir-faire à l'évolution des besoins des établissements et des services .

- Favorisant les expérimentations et les échanges de pratiques.

Les entretiens annuels sont progressivement généralisés, ceci sur les bases d'une méthodologie dont le tronc commun est défini au niveau associatif. Ces entretiens annuels s'accompagnent de travaux sur les descriptions de fonctions.

Une politique d'accueil de stagiaires est développée par la Sauvegarde 56 dans l'attention qu'elle porte à la formation des futurs professionnels.

D- Orientations associatives

1. Enjeux politiques

Le développement de la vie associative

Le conseil d'administration composé de membres élus développe le partenariat avec l'ensemble des acteurs institutionnels du département. L'association rencontre ses partenaires et établit avec eux des liens contractuels. Elle a la volonté de sensibiliser le maximum de personnes du département aux difficultés sociales en élargissant sa base associative par une augmentation du nombre de ses adhérents. L'association sensibilise les acteurs économiques à l'utilité sociale du secteur associatif et suscite leur engagement.

La politique financière et de gestion

Dans un souci d'efficience et de meilleur service à l'utilisateur, l'association se doit de rechercher son équilibre financier et de développer ses marges de manœuvres afin de pouvoir continuer à innover.

La prospective et l'innovation sur les missions

L'association met en place une cellule prospective pour penser le développement et l'adaptation des établissements et services. Composée de membres du Conseil d'Administration et de cadres de direction, elle associe l'ensemble des professionnels à sa réflexion.

La politique qualité et l'évaluation

L'association affirme la volonté d'amélioration permanente de la qualité et s'engage dans la mise en œuvre d'une approche globale de l'évaluation.

Le partenariat inter-associatif

Dans une volonté de bonne représentativité du secteur associatif auprès des pouvoirs publics, la Sauvegarde 56 participe à la mise en œuvre et à l'animation de réseaux d'associations développant les mêmes missions dans le département. Elle renforce son engagement dans les réseaux régionaux et nationaux engagés dans le développement de la politique d'action sociale en France.

Le bénévolat et le rôle des bénévoles

La dynamique associative intègre la participation et l'engagement de bénévoles agissant dans la mise en œuvre des missions conduites par les établissements et services. C'est un choix politique que de pouvoir articuler la place des professionnels et des bénévoles. Leur action est différente et complémentaire. Contrairement aux professionnels, les bénévoles peuvent devenir adhérents de l'association.

La communication

L'association affirme une volonté de communication interne en favorisant le lien entre tous les acteurs qui la composent et de communication externe pour faire connaître son action et ses résultats par tous les moyens qu'elle juge utile ainsi que pour faire remonter les besoins et problématiques rencontrés.

2. Orientations et perspectives opérationnelles

Principes d'action

- Porter en priorité les besoins de la Protection de l'Enfance et de la Lutte contre les Exclusions.
- Faire en sorte que les compétences associatives soient reconnues et prises en compte par les pouvoirs publics et que nous soyons reconnus comme des partenaires à part entière.
- Promouvoir à tous les niveaux le partenariat, l'échange, tout en consolidant une place reconnue et inscrite dans une politique de réseaux.
- Participer à la fonction de veille et d'observation sociale et se donner les moyens d'analyser les besoins pour proposer une réponse élargie.

Cadre, compétence et Méthodes

- Accompagner la mise en conformité légale de l'ensemble des établissements et services.
- Travailler à une évaluation des besoins à partir d'outils, notamment statistiques.
- Evaluer les actions entreprises sur le terrain.
- Affirmer l'action recherche comme une méthode de prospective et de dynamisation.
- Développer une politique de formation adaptée intégrant de nouveaux métiers.

Plateau technique

- Optimiser et mettre en synergie les ressources humaines et les moyens diversifiés au service de la protection de l'enfance et de la lutte contre les exclusions.
- Préserver et garantir la qualité des interventions et accompagner les acteurs à interroger leurs organisations, leurs méthodes et leurs pratiques et favoriser leur responsabilisation.
- Adapter la compétence des institutions et des professionnels à l'évolution des symptômes.
- Rendre lisible et visible la cohérence d'un plateau technique départemental et territorial : faire savoir nos savoir-faire.

- Valoriser l'articulation des fonctions d'encadrement technique et hiérarchique afin de dégager une compétence clinique sur la base de plateaux techniques articulés et cohérents.
- Promouvoir des réponses associatives globales sur un territoire tenant compte de l'articulation des structures.

Innovation

- Expérimenter de nouvelles formes de prise en charge en fonction de l'évolution des besoins de l'enfant, la famille et des adultes.
- Adapter les outils pour mieux répondre aux besoins dans le cadre des moyens alloués et de limites repérées permettant la sécurisation des actions engagées.

Usagers

- Garantir un niveau de qualité d'intervention et de présence auprès des familles.
- Renforcer la place des usagers au niveau des instances et des lieux d'expression et en ce qui concerne le projet des personnes.
- Améliorer la qualité de l'accueil des personnes accompagnées et notamment l'hébergement des jeunes.
- Faire remonter la parole de l'utilisateur dans le cadre des représentations prévues à cet effet : conseil de la vie sociale, commission départementale d'accès au logement, enquêtes de satisfaction...



Perspectives

Le projet associatif constitue une référence pour tous les acteurs internes et accompagnera évolutions et transformations au sein de l'association. Il prépare le travail à effectuer dans le domaine du développement de la qualité et de la mise en œuvre d'une démarche d'évaluation globale, conforme aux obligations légales.

Le projet offre une base pour l'essor de la vie associative, pour la coopération et le renforcement des compétences individuelles et collectives. Il sera pris en compte dans l'élaboration des projets des établissements et services, et les directions veilleront à son application avec l'ensemble des professionnels.



Direction générale
5 place du Général de Gaulle
BP 104
56703 HENNEBONT Cedex
Tél. : 02.97.36.19.70
Fax. : 02.97.85.08.90
E-mail. : sauvegarde56.dg@wanadoo.fr
Site : sauvegarde56.org