

PROJET ASSOCIATIF

2021-2025



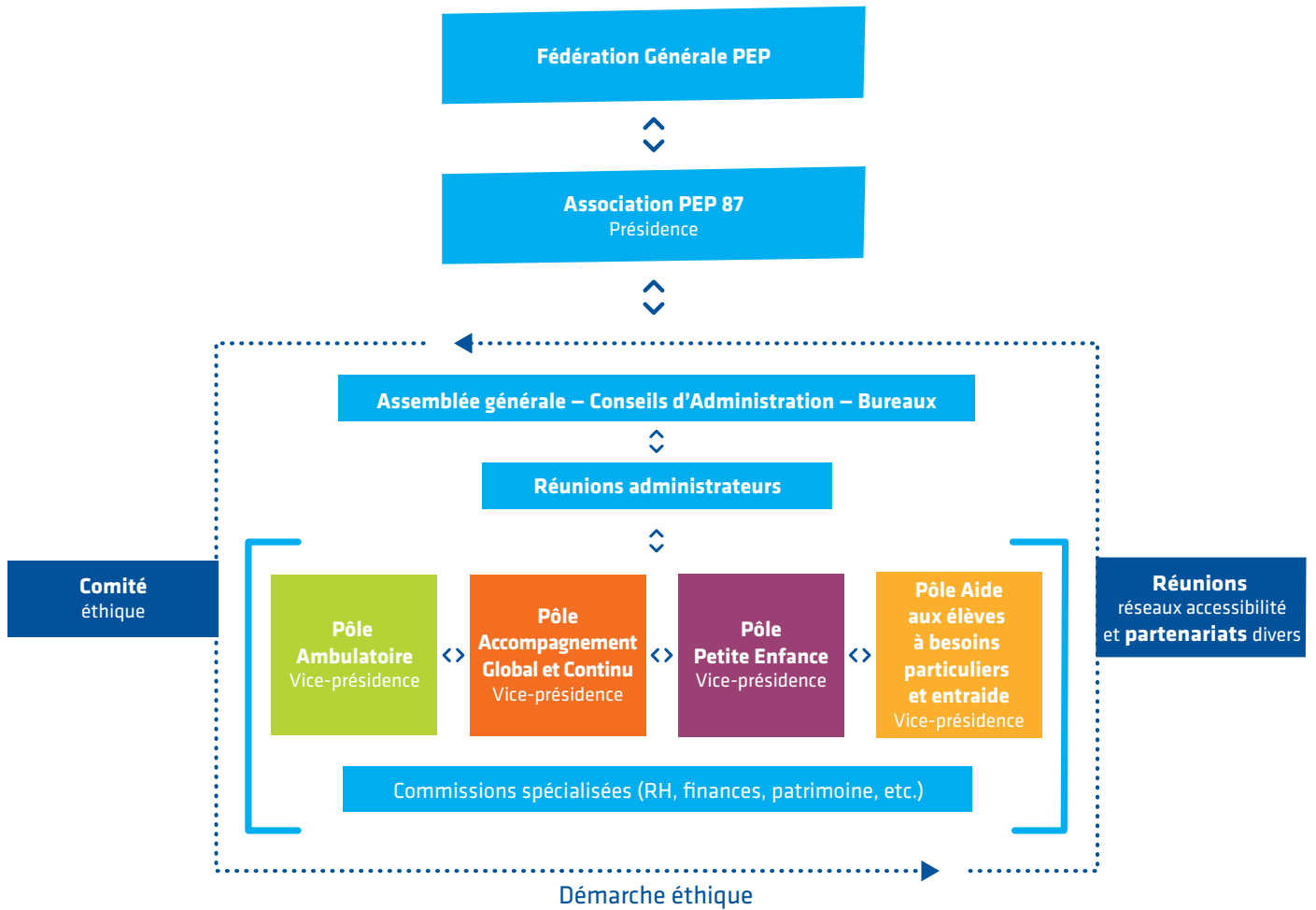
■ SOLIDARITÉ ■ ÉGALITÉ ■ CITOYENNETÉ ■ LAÏCITÉ



SOMMAIRE

CARTOGRAPHIE DE LA GOUVERNANCE	4
Les différents pôles et établissements	4
MÉTHODOLOGIE D'ÉCRITURE DU PROJET ASSOCIATIF	6
PRÉAMBULE	7
Axes majeurs	8
Orientation politique n° 1 : Promouvoir une participation pleine et entière des personnes et de leurs familles tout au long de leur parcours	9
Orientation politique n°2 : Impulser une ambition associative	11
Orientation politique n°3 : S'assurer de la qualité de la gestion financière et des ressources humaines	14
Orientation politique n°4 : Poursuivre notre inscription dans un réseau dynamique et performant	15
Orientation politique n°5 : S'assurer d'une communication efficiente et efficace	16
Pour conclure	17
ANNEXE 1 : PLAN D'ACTIONS	18
GLOSSAIRE	21

CARTOGRAPHIE DE LA GOUVERNANCE



LES DIFFÉRENTS PÔLES ET ÉTABLISSEMENTS

Pour plus de renseignements sur les établissements et services,
merci de consulter le **site internet de l'association**.

PÔLE AMBULATOIRE

- Le CAMSP à Limoges (Centre d'Action Médico-Sociale Précoce)
- Le CMPP Fernand Éléonore de Saint Junien et son antenne de Saint Yrieix la Perche (Centre Médico-Psycho-Pédagogique)
- Le CMPP de Limoges et ses antennes de Bellac, Beaubreuil et Saint Léonard de Noblat
- Le SESSAD Francis Lormier à Limoges (Service d'Éducation Spécialisée et de Soins À Domicile)
- Mission AJED (Accueil du Jeune Enfant Différent)

PÔLE ACCOMPAGNEMENT GLOBAL ET CONTINU

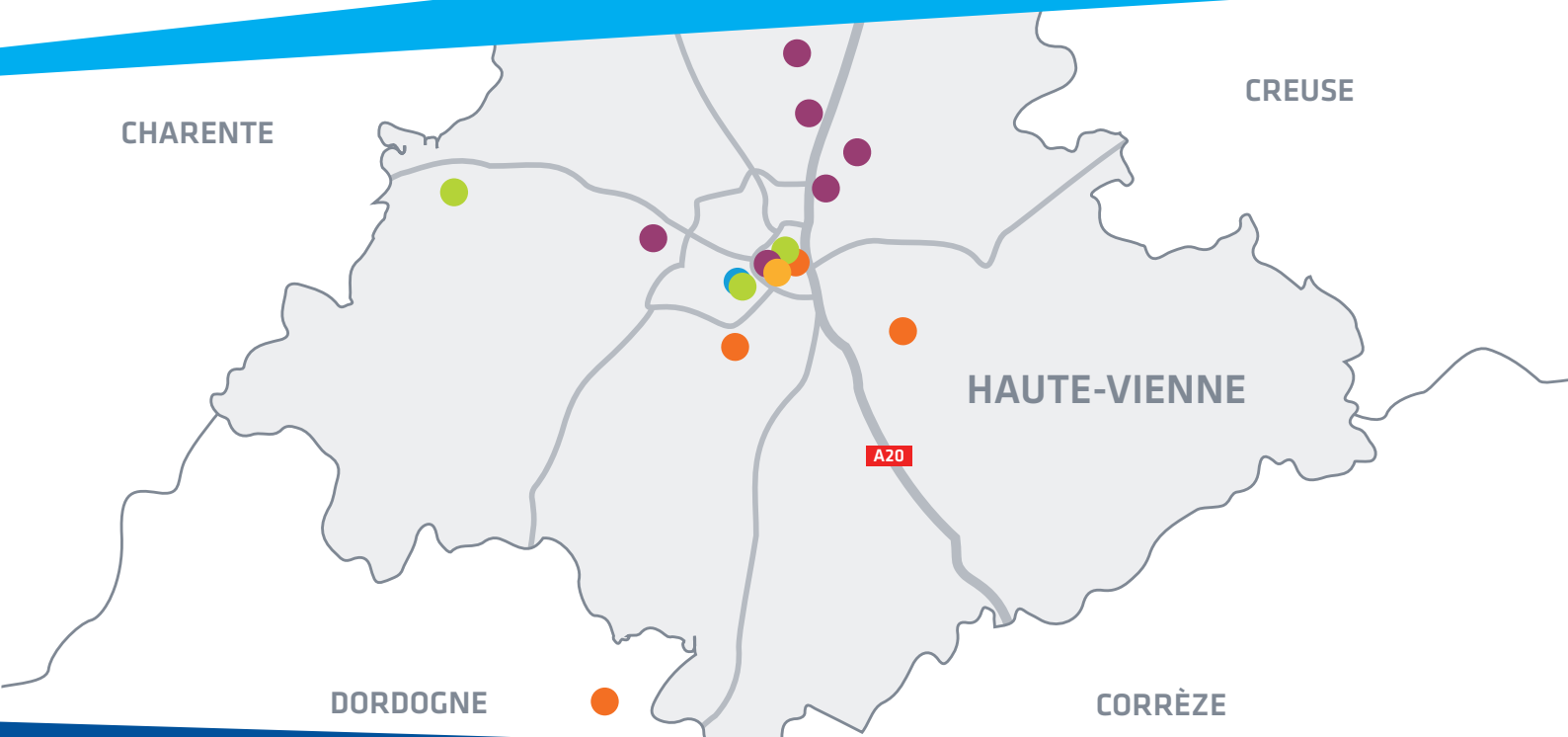
- Les Appartements de semi-autonomie à Limoges
- L'IME René Bonnefond (Institut Médico-Éducatif) à Eyjeaux
- La MECS de Bione à Jumilhac-le-Grand (Maison d'Enfants à Caractère Social)
- Le Foyer de Vie Jeanne Chauveau à Bosmie L'Aiguille

PÔLE PETITE ENFANCE

- L'Espace Familles à Limoges
- Micro-Crèche « La Fée Risetete » à Compreignac
- Multi-accueil « La Ritournelle » à Verneuil sur Vienne
- Multi-accueil « Les Mouflets » à Beaubreuil
- Multi-accueil « Arc-en-Ciel » à Bessines sur Gartempe
- Multi-accueil « Lou Pitchounet » à Rilhac Rancon
- Multi-accueil « Câlins et Galipettes » à Bonnac la Côte

PÔLE AIDE AUX ÉLÈVES À BESOINS PARTICULIERS ET ENTRAIDE

- SAPADHE 87 et 24 (Service d'Accompagnement à Domicile, à l'Hôpital et à l'École)



MÉTHODOLOGIE D'ÉCRITURE DU PROJET ASSOCIATIF



PRÉAMBULE

Le précédent projet associatif étant arrivé à son terme, nous avons, Administrateurs, Directeur Général et Directeurs de Pôles, réfléchi à la mise en œuvre du projet 2021-2025, dans un contexte sanitaire particulier qui nous a impactés, y compris dans nos modalités de travail.

Nous sommes partis du **bilan** du Projet Associatif précédent, ce qui a fait l'objet, en septembre 2020, d'un séminaire réunissant les salariés, l'encadrement et les administrateurs. Il a donné lieu à un **échange d'idées** important au cours duquel il est ressorti des **points faibles** sur lesquels nous avons décidé de nous appuyer sur une démarche de co-construction.

La principale **faiblesse** repérée a été la difficulté de pouvoir réaliser régulièrement **l'évaluation du projet**. C'est pour cela qu'un **plan d'actions** viendra compléter le texte littéral. L'intention étant, outre le facteur facilitant de son évaluation, de le rendre plus opérationnel et **constituer ainsi une véritable feuille de route** pour la dirigeance, chargée de sa mise en œuvre. Aux administrateurs de s'emparer des actions à mener concernant la gouvernance.

Dès le mois de **décembre 2020**, une **commission** « Projet associatif » composée d'administrateurs volontaires s'est réunie à plusieurs reprises.

Tout en s'inspirant du Projet fédéral (2018 – 2022), la méthodologie d'écriture du nouveau Projet Associatif (2021-2025), s'est voulue surtout participative en prenant en compte d'une part les paramètres endogènes :

- participation effective des directeur général et directeurs de pôle, (relecture du projet, échanges et compléments),
- contributions des salariés au travers l'envoi d'un questionnaire et la prise en compte des ré-

ponses apportées,

- écoute des familles et usagers au travers de son évocation lors des CVS.

et d'autre part les paramètres exogènes en lien avec l'évolution des politiques publiques non seulement du secteur médico-social, [la réforme de la tarification des **ESMS** (Établissements Sociaux et Médico Sociaux) via **SERAFIN PH** (Services et Établissement : Réforme pour une Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées), l'obligation de **CPOM** (contrat pluri-annuel d'objectifs et de moyens), le schéma régional de santé etc ...], mais aussi de l'évolution majeure du cadre juridique de l'accueil collectif du jeune enfant.

Il a introduit de fait d'importantes réformes sur le fonctionnement des crèches (décret du 1er août 2000, complété par le décret du 20 février 2007) : mise en place de la PSU (Prestation de Service Unique) augmentation des capacités d'accueil, préconisation de l'accueil de jeunes enfants en situation de handicap, rédaction d'un projet d'établissement...

Au fil de cette décennie, des représentations sociales, des mutations institutionnelles, **la réglementation du champ de l'accueil du jeune enfant se développe, s'organise et se complexifie**. Il ne s'agit pas seulement de quitter une problématique médicale pour rejoindre une visée éducative, de passer du paradigme de la garde à celui de l'accueil, mais de savoir **conjuguer la qualité de l'accueil à la rentabilité des crèches**.

Ce choix de méthodologie s'est inscrit, avec l'élaboration de son plan d'actions, **dans une démarche dynamique et d'appropriation par tous**.

AXES MAJEURS

Deux axes majeurs ont émergés et ont été retenus pour structurer ce nouveau projet associatif :

1. **Progresser vers une société solidaire et inclusive**
2. **Assurer les conditions de la réussite, mobiliser les moyens pour conduire le projet.**

De ces deux axes, découlent cinq orientations politiques :

CINQ ORIENTATIONS POLITIQUES

- Promouvoir une participation pleine et entière des personnes et de leur famille tout au long de leur parcours.
- Impulser une ambition associative
- S'assurer de la qualité de la gestion financière et des ressources humaines
- Poursuivre l'inscription de l'AD 87 dans un réseau dynamique et performant
- S'assurer d'une communication efficiente et efficace.

À partir de chaque orientation politique, des objectifs stratégiques sont déclinés, chacun se traduisant par des stratégies d'actions. Ces dernières aboutissent à des actions et à

des critères d'évaluation, selon des étapes définies dans les futurs projets des établissements et services.



ORIENTATION POLITIQUE N°1

PROMOUVOIR UNE PARTICIPATION PLEINE ET ENTIÈRE DES PERSONNES ET DE LEURS FAMILLES TOUT AU LONG DE LEUR PARCOURS

Cette orientation politique n° 1 met en priorité deux points essentiels à nos yeux.



LA NOTION DE PARCOURS SANS RUPTURE

Cette notion va au-delà de la simple notion d'inclusion, qui, elle, a déjà fait l'objet de plusieurs actions innovantes menées depuis maintenant plusieurs années au sein des PEP 87. Évoquer l'**accompagnement sans rupture**, c'est devoir s'adapter à toutes les évolutions de la vie personnelle et familiale, dans une approche globale de la personne, en respectant sa singularité et son environnement. C'est ainsi privilégier le **principe de proximité** en tentant, autant que possible, de garder la personne dans son milieu et son environnement.

Afin de répondre aux besoins identifiés, il est nécessaire de promouvoir le **travail en dispositifs et plateformes**, d'éviter les écueils des financements souvent trop cloisonnés, de favoriser les **PAG** (Plans Accompagnement Global) en lien avec la **MDPH** (Maison Départementale des Personnes Handicapées) et de

renforcer les passerelles entre les différents établissements et services des PEP 87.

Notre force reconnue et notre originalité consistent, sur le territoire à pouvoir proposer une palette d'offres de services riche et diverse, s'appuyant sur une expérience d'accompagnement de publics allant de la toute petite enfance jusqu'à la personne vieillissante.

Cette prise en charge sur-mesure, modulant le «tout inclusif», nécessite que nous formalisions un véritable **travail en réseau avec l'ensemble des partenaires des secteurs sanitaire, médico-social, social et de droit commun**. Ce type de prise en charge permet de répondre, au droit au répit des familles et des aidants souvent éprouvés et demandeurs, en toute confiance, de moments de pause.





LA CONSOLIDATION DE LA PLACE DE LA FAMILLE ET L'ENTOURAGE DE LA PERSONNE

Cette consolidation doit s'effectuer tout au long de son accompagnement. C'est tout d'abord considérer les parents comme des experts de leurs enfants et en faire des partenaires essentiels dès **l'élaboration des projets personnalisés, véritable socle de la prise en charge**. L'écriture de ces Projets nécessite l'adhésion au principe d'autodétermination, à savoir : « être acteur de sa vie, c'est exercer le droit propre à chaque être humain de gouverner sa vie sans influence externe indue et à la juste mesure de ses capacités ». C'est dans notre pratique de savoir reconnaître la capacité d'agir de la personne en s'appuyant sur des diagnostics fiables grâce à des outils reconnus et évaluables tout en tenant compte de l'importance de l'environnemental.

C'est, aussi, aborder le soutien à la famille à travers **l'accompagnement à la parentalité** dans une visée **préventive**, en intervenant auprès de celle-ci dès le plus jeune âge de « l'enfant symptôme » et de sa fratrie pour éviter ainsi le principe de fatalité. La fonction parentale est un processus qui se met en place petit à petit, par étape, à partir de déterminants multiples. Elle s'inscrit dans un contexte social actuel marqué par l'isolement grandissant des parents : éloignement géographique et/ou psychologique ; rupture familiale ; réduction du réseau social... Ces bouleversements peuvent contribuer à entraîner une fragilisation des repères parentaux. Les missions de l'association se tournent de fait vers le soutien de toutes les familles qui passent la porte de nos établissements. Les principes d'accueil et d'écoute sont à la base de cet accompagnement à la parentalité.

Afin de **promouvoir la participation de tous, nous mettons tout en place pour garantir, non seulement l'égalité des chances en prouvant régulièrement et opérationnellement** notre pleine adhésion à la démarche **RAPT** (Réponse Accompagnée Pour Tous), **mais encore l'égalité de considération et d'écoute de tous à travers le respect des droits des personnes**.

Cette volonté forte des PEP 87 passe par un **renforcement de l'information des droits (éducation, santé, culture, loisirs...)**. Ces droits doivent être clairement énoncés au moment de l'admission, mais surtout interrogés tout au long du parcours de la personne. C'est, par exemple, en ce qui concerne la culture, pouvoir s'appuyer sur une **réflexion transversale autour d'un projet culturel des PEP 87, sur la poursuite des échanges interculturels et transgénérationnels, sur l'organisation de manifestations festives, qu'elles soient intra PEP 87 ou inter associatives**. C'est veiller à répondre qualitativement aux besoins de santé et à un accès aux soins, au même titre qu'une personne ordinaire. Qu'il s'agisse d'accès à la prévention, au dépistage et au suivi de la prise en charge sanitaire, toutes ces étapes nécessitent un accompagnement permanent et rassurant.

Elle passe aussi par la **maîtrise des échanges d'informations et de données propres à la personne accompagnée** en tenant compte du secret professionnel, du secret partagé et de la confidentialité, notions définies de manière précise dans les projets d'établissements et respectées dans la mise en œuvre et l'usage du dossier de l'**usager informatisé**.

ORIENTATION POLITIQUE N°2 IMPULSER UNE AMBITION ASSOCIATIVE



RAPPELER LES FONDEMENTS ET L'IDENTITÉ DES PEP

Association engagée, depuis l'origine en 1915, dans une démarche humaniste qu'elle a su faire évoluer au fil du temps avec la mise en œuvre d'un projet de société inclusive. En effet, la citoyenneté, la laïcité, la solidarité et

l'égalité, principes et valeurs de la République, toujours en interactions, en sont les éléments fondateurs et les appuis incontournables des orientations et des actions menées.

LA CITOYENNETÉ

Elle permet à tout être humain de se réaliser dans la cité en respectant les droits et les devoirs de chacun. Le vivre-ensemble doit s'enrichir et s'adapter aux évolutions.

L'ÉGALITÉ

Elle participe à la reconnaissance de toutes les différences (sexe, âge, origines, convictions philosophiques et religieuses, handicaps...) comme sources de richesses afin de promouvoir une société plus inclusive.

LA LAÏCITÉ

Elle « se fonde sur trois exigences indissociables : la liberté de conscience, l'égalité de tous les citoyens quelles que soient leurs convictions ou leurs options spirituelles et la visée de l'intérêt général, du bien commun à tous comme seule raison d'être de l'État. »

Henri Pena-Ruiz

Elle est un principe majeur énoncé dans la loi de 1905 au service d'une société plus éclairée et plus fraternelle.

LA SOLIDARITÉ

Elle est un devoir de la société à répondre aux inégalités, aux injustices, aux souffrances provoquées par un environnement qui engendre individualisme et exclusions.

Une fois ces principes et valeurs de la République clairement énoncés, il reviendra aux administrateurs de les questionner régulièrement dans le cadre d'une démarche évaluative des actions menées aux PEP.



RENFORCER LA COMPÉTENCE DES ADMINISTRATEURS BÉNÉVOLES ET DONNER DU SENS À LEUR MANDAT

C'est leur demander de s'adapter à un environnement en mutation perpétuelle et de relever les nouveaux défis associatifs qui se présentent : travail d'actualisation, de prise en compte des évolutions, partage des valeurs, sentiment d'appartenance.

C'est réaffirmer leur **rôle de responsables politiques** et de **maîtres d'œuvre des actions** en pointant la notion **d'expertise** en fonction des compétences et expériences professionnelles de chacun(e). C'est mieux investir les différentes instances de consultation et de décision (bureau, réunion des administrateurs, groupes de travail liés à l'actualité des PEP, conseil d'administration, assemblée générale), toutes les réunions de gestion des établissements et services sans oublier les représentations extérieures avec les partenaires (CTG, CVS, CSE, commission d'accessibilité, CCAS, CDCA, ...).

L'appropriation des ordres du jour est indispensable pour leur meilleure implication et compréhension des enjeux.

Il est essentiel de s'assurer que les administrateurs soient des **interlocuteurs reconnus** pour leur écoute bienveillante et leur implication dans les diverses structures dont ils sont référents et qu'ils puissent rendre compte des réunions auxquelles ils participent.

La **valorisation de l'engagement des administrateurs** se fera par le recensement des heures données aux structures, services et instances de l'association.

L'évolution permanente de la société et de ses enjeux oblige les administrateurs à actualiser et enrichir leurs connaissances afin de mieux répondre aux orientations définies, ce pourquoi leur participation à des actions de formation est nécessaire. Dans un premier temps, il est indispensable de réfléchir collectivement sur l'écriture d'un document qui reprendrait les rôles et missions des administrateurs et administrateurs référents.





RENOUVELER ET PÉRENNISER LE MODÈLE DE GOUVERNANCE ET FAVORISER LA TRANSVERSALITÉ

L'organisation de la gouvernance associative, initiée en 2010 avec la mise en place de la direction générale, s'est poursuivie par la création des pôles d'activités et de compétences en 2015. Le schéma est pérennisé grâce à l'évaluation positive de ce fonctionnement : optimisation de la gestion des établissements et des services, meilleure prise en compte de la notion de parcours et renforcement de la professionnalisation des personnels.

Dans une vision dynamique et évolutive et dans un souci d'une meilleure communication, l'association devra veiller à promouvoir une coopération efficace entre la gouvernance et la dirigeance.

Ainsi, devant un organigramme actuellement très cloisonné de la gouvernance, il faudra, dans un souci de transversalité, mettre en place des commissions spécialisées (commissions RH, patrimoine, finances...) auxquelles participeront les administrateurs des différents pôles en fonction de leurs compétences et expériences professionnelles.

C'est enfin **impulser des initiatives** et des **démarches innovantes de développement**.

Dans les établissements comme dans les services, on constate que nombre de **bonnes pratiques** sont mises en œuvre quotidiennement. Il faut les valoriser, mettre en avant ce savoir-faire et encourager leur diffusion pour une fertilisation croisée au sein de l'association. Cette valorisation doit être un vecteur d'initiatives et de démarches innovantes.

On devra adopter une attitude de **veille** au regard de tout ce qui peut permettre aux PEP 87 de se doter des moyens de notre ambition de développement, tout en restant dans le cadre de nos missions. On sera attentifs aux appels à projets ou aux opportunités de reprises éventuelles de structures conformes à nos valeurs.

Le développement des PEP 87 doit se faire dans le souci d'une maîtrise raisonnée de nos capacités financières, qui passe par la recherche de diversification des financements, afin de ne pas fragiliser la structure à moyen terme.



ORIENTATION POLITIQUE N°3

S'ASSURER DE LA QUALITÉ DE LA GESTION FINANCIÈRE ET DES RESSOURCES HUMAINES

Cette volonté de faire de la **GPEC** (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences), un véritable axe prioritaire renforcera inévitablement le dynamisme des PEP 87. Parler de GPEC suppose, en première intention, de posséder une **politique de recrutement efficace et solide**. C'est également faire un lien étroit avec une **professionnalisation optimale** des salariés en favorisant non seulement l'évolution de leur parcours professionnel au sein des PEP 87 mais aussi en facilitant leur mobilité au sein des nombreux services, afin d'éviter ainsi le constat souvent trop tardif de l'usure professionnelle.

Il s'agira parallèlement d'inscrire l'analyse de la pratique ou/ des pratiques /ou supervision (selon les besoins) sur l'ensemble des établissements et services, dans une volonté à la fois de bénéficier d'un éclairage clinique sur des situations et leur accompagnement mais aussi de pouvoir lever des tensions entre professionnels et améliorer au final la qualité de vie au travail.

Cette orientation politique majeure supposera de **renforcer l'expertise de la Direction Générale** à travers l'embauche de cadres experts en Ressources humaines et démarche qualité. Cette ambition associative reposera donc sur un management par la Qualité qui servira de base permanente, constante et transversale de travail au quotidien. Il supposera la mise en place de Copil qualité qui veilleront à l'opérationnalité de la démarche qualité sur l'ensemble des établissements et services des PEP 87. Saisir toutes les opportunités de candidature **aux certifications ou labellisations** nous permettra également d'optimiser la qualité de travail qui pourrait devenir une

spécificité reconnue des PEP 87. C'est une manière de prendre conscience de nos manques et faiblesses et d'améliorer nos pratiques auprès des usagers, dans une optique première de répondre au mieux à leurs besoins, en toute connaissance des Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles.

En toute logique et cohérence, il nous a semblé important d'accorder, à l'occasion de la réécriture du Projet associatif des PEP 87 2021-2025 **une attention particulière à la QVT** (Qualité de Vie au Travail) sur l'ensemble des établissements des PEP 87 à travers une veille régulière, concrète et opérationnelle du **bien-être des salariés et de la poursuite d'un dialogue social favorisant la communication et la participation de tous**. Une même veille devra être mise en place concernant **notre démarche éco-responsable** afin d'agir sur l'impact environnemental.

Dans un même temps, il nous a semblé urgent de mener une réflexion associative autour d'une stratégie à mener autour de **l'informatique** au sens large de sa sécurité et des moyens nécessaires à la mise en place d'un **parc informatique** efficient.

Pour finir sur la déclinaison de cette troisième orientation politique, le Conseil administration des PEP 87 s'engage à **s'assurer d'une démarche éthique** à tous les niveaux de fonctionnement (Gouvernance, Dirigeance, prise en charge des usagers, sécurité des locaux), autant d'axes qui conditionnent l'évaluation de la **promotion de la bientraitance**. Pour ce faire, une réflexion autour de la **constitution d'un comité éthique** devra être menée et formalisée.

ORIENTATION POLITIQUE N°4

POUR SUIVRE NOTRE INSCRIPTION DANS UN RÉSEAU DYNAMIQUE ET PERFORMANT

Depuis sa création en 1926, l'ADPEP 87 (Association Départementale des PEP de la Haute-Vienne), s'est très largement développée avec l'apparition de nouvelles structures et missions.

Au cours des dernières années les PEP 87 ont tissé de solides liens avec des partenaires sur le territoire. Les réponses aux appels à projets nous obligent également à de nombreuses coopérations, grâce auxquelles nous pouvons ensemble, de manière complémentaire, obtenir un bon niveau de réponse aux besoins.

La compétence avérée de l'association en ma-

tière de gestion et de pilotage de structures et d'établissements en font un acteur reconnu dans les secteurs du handicap et de la petite enfance, au sein d'un **réseau partenarial dynamique et performant**. Ce partenariat est à consolider, à renforcer dans un souci de complémentarité des opérateurs qui œuvrent dans des domaines en lien avec nos secteurs d'intervention.

A l'heure où le présent Projet Associatif met en avant une volonté d'**impulser une ambition associative**, il faut savoir saisir les opportunités pour élargir le réseau des partenaires PEP.



ORIENTATION POLITIQUE N°5

S'ASSURER D'UNE COMMUNICATION EFFICIENTE ET EFFICACE

Une des conditions de réussite d'une association repose sur la qualité de la communication. Il nous est apparu important de repérer ce domaine très vaste comme objectif stratégique. La création des conditions d'une fluidité de communication entre la Gouvernance et la Dirigeance, et vice-versa devra passer par la formalisation de temps d'échanges entre ces deux instances, au-delà des réunions statutaires et institutionnelles. C'est ainsi garantir une meilleure implication à la fois des administrateurs mais également de la Dirigeance.

Il est parallèlement fondamental de mettre en œuvre les conditions optimales pour s'assurer d'une bonne circulation de **la communication à l'interne, au sein des établissements et services PEP 87.**

Pour ce faire dans chaque projet d'établissement doit être prévue la **formalisation des modalités de communication interne.**

Les PEP 87 bénéficient d'une notoriété certaine au sein d'un réseau partenarial évoqué ci-dessus. Mais le périmètre de cette noto-

riété est encore trop limité. Il faut **accroître la visibilité des PEP sur le territoire et au-delà, notamment auprès du grand public, en renforçant la communication externe.** On consolidera les outils existants, tout en recherchant d'autres modalités de communication externe adaptées à nos valeurs.

On s'efforcera également d'élargir notre sphère d'influence **en répondant à des sollicitations externes**, affirmant ainsi la présence des PEP 87 et en développant notre participation au sein d'instances politiques et stratégiques (CDAPH , ARS, CD, NEXEM) de commissions et de manifestations diverses (municipalités, conseils d'administrations d'associations, AR-PEP-NA, Fédération générale, ...). Les objectifs étant de communiquer sur nos activités, notre savoir-faire, et ainsi faire passer des messages pour mieux impacter les politiques publiques. Il conviendra également de favoriser la participation des parents, des usagers et de l'ensemble des acteurs médico-sociaux à la «démocratie sanitaire».



POUR CONCLURE

À l'issue des différentes rencontres, réunions, commissions et échanges que nous avons pu avoir, dans des conditions inhabituelles dues à la pandémie de Covid 19, afin de s'assurer de la participation du plus grand nombre, un nouveau projet associatif des PEP 87 a pu voir le jour, en cohérence avec le projet fédéral et le précédent projet associatif.

Outil de communication, mais aussi outil de travail auprès des établissements et services

ayant à rédiger leur propre projet d'établissement ou de service, il est appelé à être intégré, à évoluer et s'adapter au fil du temps, mais aussi à être évalué.

Le projet 2021-2025 sera donc régulièrement estimé avant son terme. Des commissions mixtes, composées de salariés de l' AD PEP 87 et de membres bénévoles de son Conseil d'Administration en seront chargées.



ANNEXE 1

PLAN D' ACTIONS

Axes majeurs	Orientations politiques	Objectifs Stratégiques	Stratégies d'actions
<p style="text-align: center;">PROGRESSER VERS UNE SOCIÉTÉ SOLIDAIRE ET INCLUSIVE</p>	<p style="text-align: center;">1. Promouvoir une participation pleine et entière des personnes et de leurs familles tout au long de leur parcours</p>	<p style="text-align: center;">1.1 Privilégier un accompagnement sans rupture</p>	<p>1.1.1 Promouvoir la logique de travail en dispositifs et plateformes de service dans une perspective d'inclusion</p> <p>1.1.2 Privilégier le principe de proximité</p> <p>1.1.3 Favoriser les passerelles entre les différents services des PEP 87</p> <p>1.1.4 S'inscrire dans un réseau partenarial (sanitaire, médico social, et de droit commun) pour favoriser la continuité du parcours</p>
		<p style="text-align: center;">1.2 Garantir l'égalité de considération et d'écoute de tous à travers le respect des droits des personnes</p>	<p>1.2.1 Renforcer l'information sur les droits à la personne (éducation, santé, culture, loisirs ...)</p> <p>1.2.2 Élaborer les Projets personnalisés en prenant en compte la notion d'autodétermination et la principe de l'évaluation</p> <p>1.2.3 Veiller à sécuriser les données personnelles des usagers et des familles ainsi que la confidentialité</p>
		<p style="text-align: center;">1.3 Favoriser les échanges inter-culturels générationnels et populationnels</p>	<p>1.3.1 Poursuivre les manifestations festives et les échanges inter-établissements</p> <p>1.3.2 Poursuivre les manifestations inter associatives</p> <p>1.3.3 Promouvoir la notion de projets culturels dans l'élaboration des projets d'établissements</p> <p>1.2.4 Mettre en œuvre de manière uniformisée l'usage du dossier informatisé de l'usager.</p>
		<p style="text-align: center;">1.4 Consolider la place de la famille dans toutes les étapes de l'accompagnement</p>	<p>1.4.1 Soutenir les familles et accompagner à la parentalité</p> <p>1.4.2 Renforcer le principe de prévention</p>

Axes majeurs	Orientations politiques	Objectifs Stratégiques	Stratégies d'actions
<p>PROGRESSER VERS UNE SOCIÉTÉ SOLIDAIRE ET INCLUSIVE</p>	<p>2. Impulser une ambition associative</p>	<p>2.1 Réaffirmer notre attachement aux principes et valeurs de la République</p>	<p>/</p>
		<p>2.2 Renforcer la compétence des administrateurs et donner du sens à leur mandat</p>	<p>2.2.1 Clarifier les rôles et missions des administrateurs des PEP 87</p> <p>2.2.2 Solliciter les administrateurs dans des commissions en lien avec leurs compétences et/ou expériences professionnelle dans un objectif de transversalité</p> <p>2.2.3 Promouvoir le bénévolat des administrateurs en valorisant leur engagement</p> <p>2.2.4 Poursuivre la formation des administrateurs</p> <p>2.2.5 Renouveler et pérenniser le modèle de gouvernance et favoriser la diversité</p>
		<p>2.3 Impulser des initiatives et des démarches innovantes de développement</p>	<p>2.3.1 Encourager et promouvoir les bonnes pratiques dans les établissements et ou services</p> <p>2.3.2 Veiller à l'actualité des voies de développement (AAP, reprises éventuelles)</p> <p>2.3.3 Diversifier les sources de financement</p>

Axes majeurs	Orientations politiques	Objectifs Stratégiques	Stratégies d'actions
ASSURER LES CONDITIONS DE LA RÉUSSITE ; MOBILISER LES MOYENS POUR CONDUIRE LE PROJET	3. S'assurer de la qualité de gestion financière et des ressources humaines	3.1 Renforcer l'expertise de la Direction générale	3.1.1 Doter la DG d'un(e) DRH 3.1.2 Doter la DG d'un(e) Responsable Qualité
		3.2 Accorder une attention particulière à la QVT, la RSO, impact environnemental, l'informatique ...	3.2.1 Améliorer la politique de recrutement 3.2.2 Favoriser le dialogue social 3.2.3 Maximiser la bien-traitance des salariés au travail 3.2.4 S'inscrire dans une politique de développement durable 3.2.5 Se doter d'un parc informatique efficient en lien avec le dossier unique de l'utilisateur.
		3.3 Pérenniser la démarche qualité	3.3.1 Mettre en place des Copil qualité dans les différents établissements/ services 3.3.2 Favoriser les différentes labellisations ou certifications
		3.4 Garantir la professionnalisation de l'ensemble des salariés	3.4.1 Optimiser le parcours professionnel 3.4.2 Inscrire l'analyse de la/des pratiques professionnelles sur l'ensemble des structures
		3.5 S'assurer des conditions d'une démarche éthique	3.5.1 Mettre en place un comité éthique au sein des PEP
	4. Poursuivre notre inscription dans un réseau dynamique et performant	4.1 Renforcer le partenariat existant et en initier de nouveaux	4.1.1 Saisir les opportunités pour élargir le réseau des partenaires PEP
	5. S'assurer d'une communication efficiente et efficace	5.1 Créer les conditions d'une fluidité de communication entre la Gouvernance et la Dirigeance et vice versa	5.1.1 Formaliser des temps d'échanges entre gouvernance et dirigeance
		5.2 Améliorer la communication interne au sein même des établissements et services des PEP 87	5.2.1 Formaliser les modes de communication dans les Projets d'Établissements

GLOSSAIRE

AAP Appel à Projet

ADPEP 87 Association départementale des Pupilles de l'Enseignement Public de la Haute-Vienne

ARPEP-NA Association Régionale des PEP en Nouvelle Aquitaine

ARS Agence Régionale de Santé

CAMSP Centre Action Médico-Sociale Précoce

CCAS Centre Communal d'Action Sociale

CD Conseil Départemental

CDCA Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie

CDAPH Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

CMPP Centre Médico Psycho-Pédagogique

CPOM Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens

CSE Comité social et économique

CTG Comité Technique de Gestion

CVS Conseil de la vie sociale

DG Direction Générale

DRH Directeur des ressources humaines

ESMS Établissements et Services Médico-Sociaux

GPEC Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

IME Institut Médico-Éducatif

MDPH Maison Départementale des Personnes Handicapées

MECS Maison d'Enfants à Caractère Social

PSU Prestation de Service Unique

QVT Qualité de vie au travail

RATP Réponse accompagnée pour tous

RSO Responsabilité Sociétale des Organisations

SAPADHE Service d'Accompagnement à Domicile, à l'Hôpital et à l'École

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

SESSAD API Service d'Éducation Spécialisée et de Soins à Domicile Accompagnement Précoce et Intensif

SESSAD Service d'Éducation Spécialisée et de Soins à Domicile

UEMA Unité d'Enseignement Maternelle Autisme