

PROJET ASSOCIATIF 2022-2026



LE MOT DU PRESIDENT

Pourquoi un nouveau projet associatif.

Nouveau n'est pas le bon terme parce que le projet associatif qui rappelle les grandes valeurs qui animent l'association et les bénévoles qui la composent existe bien sûr déjà. Mais, fruit d'une réflexion collective sur ce qu'ont voulu les premiers administrateurs il doit régulièrement être confronté à l'évolution des besoins, des structures et de notre environnement.

Depuis 40 ans la société a changé. Il est donc important de questionner périodiquement notre positionnement dans un environnement changeant, réaffirmer notre identité, nos valeurs, nos missions tout en rappelant notre volonté d'évoluer vers un accompagnement de plus en plus inclusif.

Le projet associatif doit présenter une vision globale et cohérente des objectifs que nous nous fixons et sur la manière de les atteindre compte tenu d'un état des lieux et des moyens dont nous disposons.

Élément unificateur il définit la stratégie, les objectifs prioritaires et les actions à mettre en œuvre pour atteindre le but fixé

Notre projet associatif doit décliner les valeurs qui ont présidé à l'esprit d'Olmet ; il doit présenter une Vision de l'avenir en termes de priorités et d'actions à mettre en œuvre.

L'association est aussi aujourd'hui confrontée, sous la pression des évolutions réglementaires et de la réforme des financements à des choix stratégiques :

- Soit perdre peu à peu notre autonomie et ne plus devenir qu'un simple opérateur, voire sombrer dans une logique « commerciale », bien éloignée de notre éthique
- Soit affirmer nos valeurs et rechercher, proposer, animer des solutions pensées collectivement.

Notre spécificité, les savoir-faire de nos équipes sont des axes majeurs à mettre en avant et à conserver

Cadre de référence de notre action associative, il trouvera son prolongement dans les projets d'établissements qui devront être mis à jour pour traduire dans les faits cette volonté de recherche de solutions innovantes, individualisées, dans le sens d'une plus grande inclusion dans la société.

Le président, André DELMAS

Le siège social est à Olmet, 26 route de la chapelle, 15800 VIC SUR CERE.

L'ACAP Olmet gère trois établissements :

- **Le foyer d'hébergement : « la Résidence d'Olmet »**
26 route de la chapelle, 15800 Vic sur Cère.
- **L'ESAT « les Ateliers de la Cère »**
ZA Comblat le Château, 15800 Vic sur Cère.
- **Le foyer de vie « Résidence de Louradou »**
16 rue du général Gabriel Lacoste, 15130 Vezac.

1- Son histoire : 50 Ans de professionnalisme au service de l'Handicap psychique

La Fondation Jean MERMOZ a acquis le Château d'Olmet en 1951, appelée alors « Aérium des Croix ». La vocation de cette Fondation était dans un premier temps, l'accueil d'enfants orphelins de pilotes de l'armée de l'air puis la prise en charge d'enfants atteints de tuberculose.

Après l'éradication de la tuberculose, l'établissement n'ayant plus d'utilité sociale, les membres du conseil d'administration se sont adressés à la DDASS pour lui confier le devenir de leur association et les locaux dont elle était propriétaire.

Au début dès l'années 1970, une enquête du CREAHI Auvergne (Centre Régional d'Études et d'Actions pour le Handicap et l'Insertion) met en évidence une forte demande de prise en charge d'adultes handicapés sur le département du Cantal.

C'est dès lors, l'état qui propose l'ouverture d'un Centre d'Aide par le Travail (CAT) et d'un foyer d'accueil pour adultes handicapés psychiques à Olmet. Précurseur dans le Cantal, l'établissement ouvre ses portes le 15 janvier 1972. Sa gestion est confiée à une association créée à cet effet. Elle est constituée de bénévoles issus de clubs du département totalement indépendant, sans lien ni rapport avec le handicap. L'établissement connaît la mixité en 1975. En 1982, l'association modifie son nom de « Foyer des Croix » en Foyer « d'Olmet ».

A sa création le Foyer et le CAT d'Olmet compte 24 usagers. L'effectif ne cesse d'augmenter pour atteindre 43 résidents pour le foyer et 52 ETP pour l'ESAT à ce jour.

L'Hôpital Psychiatrique d'Aurillac a dirigé vers « Olmet » tous les malades psychiques stabilisés ne nécessitant plus une prise en charge en milieu hospitalier. Ce recrutement originel a déterminé la spécificité de l'établissement. Le Foyer et l'ESAT d'Olmet restent encore aujourd'hui le seul établissement à admettre presque exclusivement des malades psychiques. Cette spécificité est officiellement reconnue le 30 octobre 1998 par le Conseil Général du Cantal par un courrier de Monsieur DELACHAUX (DDASS).

Au fil des ans, l'association ne cesse de procéder à des restructurations architecturales et administratives plus adaptées et plus modernes.

Le Centre d'Aide par le Travail devient Établissement et Service d'Aide par la Travail (ESAT) et bénéficie depuis 2010 de nouveaux locaux implantés en zone artisanale de Vic sur Cère.

En 2017, le « foyer Olmet » devient « ACAP Olmet » (Association Cantalienne d'Accompagnement Personnalisé).

En 2019, le nouveau bâtiment du foyer d'hébergement d'Olmet est mis en service, suivi en 2020 de la réhabilitation des chambres du château et des locaux administratifs.

Dans un même temps, la construction du foyer de vie Louradou a débuté en 2018. Il entre dans sa phase opérationnelle le 6/01/2020. Il accueille à ce jour 40 résidents. L'association accueille au 31/12/2021, 104 personnes présentant un handicap. 75 salariés sont embauchés.

2- Ses valeurs

Les idéaux visés par l'Association s'inscrivent dans les valeurs humanistes. Elles fédèrent les adhérents, les bénévoles, les administrateurs, les professionnels et façonnent nos manières de penser et d'agir.

L'indépendance : l'ACAP Olmet est inscrite dans la réalisation des politiques publiques, néanmoins elle souhaite conserver ses spécificités liées à la population qu'elle accueille.

La citoyenneté : Toute personne en situation de handicap est un citoyen à part entière et bénéficie des droits fondamentaux. L'association se donne l'objectif de créer, maintenir un lien social, économique, familial, professionnel adaptée dans chaque projet individualisé en tendant vers le droit commun.

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

Le respect et la dignité : Toute personne, quelles que soient ses origines, ses capacités intellectuelles, physiques et psychiques, a droit au respect fondamental et à la dignité.

« Chaque personne en situation de handicap est une personne à part entière à la fois singulière et particulière ».

L'autodétermination : Toute personne en situation de handicap a le droit de prendre part aux décisions qui la concerne, de définir son projet de vie et d'en être actrice.

La transparence : C'est le moyen d'affirmer et de démontrer la crédibilité de l'ACAP Olmet, et de maintenir des relations de confiance pérennes, non seulement en interne, mais également en externe avec nos partenaires et les autorités de tutelle.

« En disant ce que l'on fait et en faisant ce que l'on dit »

3 - Ses missions

Notre mission principale est une mission d'intérêt général d'utilité sociale et de service public par délégation. Elle est définie par les différents textes, circulaires, décrets qui nous régissent.

L'ACAP Olmet promeut la mise en œuvre d'actions facilitant l'accès au droit commun, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap, notamment psychique. L'Association relève du champ médico-social et situe son action en complémentarité du secteur sanitaire mais ne substitue pas à lui. Il est indispensable, au regard de la population accueillie, de maintenir le partenariat avec les services de psychiatrie.

Afin de promouvoir l'autonomie des résidents, l'Association veille à l'innovation et au développement d'une offre de services permettant, dans un cadre sécurisant, un accompagnement adapté à leurs besoins. Elle participe à la mise en œuvre d'actions promouvant la compréhension, l'expression et la communication des personnes accueillies.

L'ACAP Olmet veille à établir et à développer des partenariats avec d'autres associations ou établissements du même type dans le but de coopération et d'échange.

L'ACAP Olmet met en œuvre les politiques publiques dans le respect d'une gestion financière équilibrée.

4 - Sa gouvernance

La gestion de l'Association est assurée par un Conseil d'administration composé de membres bénévoles issus de milieux divers.

Le Conseil d'administration définit la politique de l'association dans le respect des valeurs qui sont les siennes, s'inscrit dans celles de la République Française et de sa législation et fixe les objectifs assignés à la Direction.

Le Bureau se réunit une fois par mois et se compose du Président, du Vice-Président, du Secrétaire, du Secrétaire-Adjoint, du Trésorier et du Trésorier-Adjoint.

Le Conseil d'Administration valide les propositions du Bureau. Des commissions transversales ou par thèmes sont mises en place avec les membres du Conseil d'Administration (exemple des repas, etc...). Le Conseil d'Administration se réunit une fois par trimestre.

Une Assemblée Générale a lieu une fois par an.

Un administrateur est délégué au suivi de chaque établissement.

L'Association est dirigée au quotidien par un Directeur, responsable des trois établissements. Il est assisté de deux Chefs de service (Foyer d'hébergement d'Olmet et ESAT) et d'une Directrice Adjointe d'établissement (pour le Foyer de vie Louradou). Il est le garant des orientations associatives et des procédures administratives ; il pilote les réflexions transversales avec les responsables de service.

Organigramme de l'association avec rôle et fonction Cf. ANNEXE

5 - Ses principes de fonctionnement

Respect des réglementations en vigueur.

La réglementation et les recommandations en vigueur doivent être accessibles dans les structures et portées à la connaissance des professionnels au regard des responsabilités liées à leurs fonctions.

Chaque structure doit réaliser son projet d'établissement ou de service, le faire approuver par le Conseil d'Administration et le réviser tous les cinq ans. Découlant directement du projet associatif, son élaboration, sa rédaction et son animation doivent s'appuyer sur les recommandations de bonnes pratiques professionnelles publiées par l'ANESM/HAS.

Conformément aux textes réglementaires et aux recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM, chaque structure doit s'assurer de la qualité optimale du service rendu aux personnes accompagnées. Celle-ci est appréciée lors des évaluations internes et externes, validées par le Conseil d'Administration, et développée, de manière continue, au travers de la mise en œuvre des plans d'amélioration de la qualité.

Réalisation d'une gestion financière de manière responsable.

La gestion financière des établissements et services doit être réalisée de manière responsable en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Dans le cadre du CPOM, l'Association en collaboration avec la direction établit un dialogue concerté avec les autorités de tutelle, fondé sur les besoins des personnes accueillies, dans l'objectif de garantir les financements nécessaires à un bon accompagnement. L'Association s'affirme en tant qu'acteur de l'économie sociale et solidaire.

Application et développement d'une politique de ressources humaines.

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

- Sélectionner et recruter des professionnels qualifiés et engagés.
- Intégrer et accueillir les professionnels, stagiaires et bénévoles.
- Favoriser l'engagement et l'implication des professionnels tout au long du parcours dans l'Association.
- Développer les conditions d'échanges entre les professionnels des trois établissements en poursuivant l'harmonisation des pratiques.
- Privilégier le dialogue social dans un climat de confiance.

LE BILAN DU PROJET ASSOCIATIF 2015-2021

Grace à une gestion administrative et financière saine, un savoir-faire historique et une implication du personnel avec le handicap psychique, l'ACAP Olmet a su, ces dernières années, mettre en œuvre des projets ambitieux et des actions efficaces :

1. Contractualisation d'un primo CPOM (Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens)

Nous avons débuté en 2018 notre diagnostic CPOM concernant le foyer d'hébergement d'Olmet et l'ESAT de la Cère. Il nous a permis de nous questionner sur nos pratiques et les adaptations que les besoins des personnes accueillies et les évolutions réglementaires nous imposent. Le CPOM est signé le 30 décembre 2019. Sa contractualisation engage les établissements sur une durée de 5 ans.

2. Amélioration de la qualité de l'hébergement

Suite aux travaux d'extension d'amélioration du Foyer d'Olmet, les résidents disposent de chambres individuelles ou de couples, avec salles de douche individuelles dont 17 chambres pour Personne à Mobilité Réduite.

Face aux difficultés de financement des séjours vacances par les résidents et avec l'accord du Conseil Départemental l'association a pris la décision en 2020 d'ouvrir le foyer d'hébergement 365/365 jours.

A ce jour, le foyer d'hébergement d'Olmet répond au respect de l'intimité des personnes et à la possibilité d'un accueil de stagiaire.

Des locaux administratifs plus adaptés aux conditions matérielles de travail ont aussi été créés.

3. Développement de l'accompagnement individuel et personnalisé

L'Association a mis en place un service « Personnes Handicapées vieillissantes » en 2021.

Un accueil de jour, intégré dans le fonctionnement du foyer a été autorisé à compter du 1^{er} septembre 2017. Il permet une réponse aux besoins des résidents du Foyer d'hébergement dans l'incapacité de travailler à temps complet à l'ESAT.

Au sein du Foyer d'hébergement, le service « Extérieur » s'est stabilisé avec des moyens humains supplémentaires. Actuellement, nous assurons, sur le temps de travail des personnels du foyer, un accompagnement qui s'apparente à ce type de service, Cela se fait nécessairement au détriment de leur activité dans le cadre du foyer d'hébergement. La demande, exprimée au travers du CPOM, de la création d'un SAVS reste en cours.

4. Création du Foyer de vie Louradou

L'association a choisi de répondre à un appel à projet lancé en 2016 par le Conseil Départemental du Cantal. Ce projet est en adéquation avec les valeurs de l'Association et la population accueillie depuis sa création. Il double la capacité d'accueil en hébergement, complète les parcours de vie des résidents Il permet de créer des passerelles entre les activités occupationnelles et les activités professionnelles.

5. Développement de la communication

Afin de renforcer le lien entre le politique et l'opérationnel, le Conseil d'Administration a désigné un administrateur référent par établissement. Sa mission est de faire le lien entre l'établissement et le Conseil d'Administration.

Un vote a permis de mettre en place le Conseil de la Vie Social par établissement.

Les évaluations interne et externe ont été accomplies. Un site internet ACAP Olmet a été créé. Des questionnaires de satisfaction ont été réalisés par le site de l'INFA.

Une communication adaptée est donnée aux résidents (Livret d'accueil et règlement avec des parties en "Facile à Lire et à Comprendre").

6. Recherche d'améliorations des conditions de travail

L'accord du temps de travail signé en 1999, inadapté et plus réellement appliqué, a été dénoncé en septembre 2017 à l'initiative de l'Association.

Un travail a été engagé entre les représentants du personnel et la Direction dans un esprit de compréhension réciproque et de volonté de privilégier la qualité de l'accompagnement de la personne accueillie. L'accord est signé le 22 janvier 2020.

La volonté de l'Association est de privilégier le dialogue et de chercher la meilleure solution en ménageant les exigences de l'accompagnement et les souhaits légitimes des salariés.

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

- En définissant une organisation claire reposant sur des fiches de postes explicites et des délégations précises.
- En veillant à la qualité et à l'adaptation des conditions matérielles de travail.
- En permettant des temps d'échanges formalisés et/ou de soutien avec les cadres de Direction.

LES ORIENTATIONS POUR LES 5 ANS A VENIR

Au fil des années passées, de profonds changements sont intervenus dans le contexte économique et social. L'accroissement des exigences légales et réglementaires ainsi que la conjoncture économique défavorable ont profondément bouleversé le secteur médico-social le poussant à entrer, tant bien que mal et quelquefois à l'encontre de nos valeurs, dans l'ère des organisations modernes et d'évoluer vers une culture de performance et de résultat.

En ce qui concerne le handicap, les lois du 2 janvier 2002, du 11 février 2005 et du 21 juillet 2009, du 26 janvier 2016, de modernisation de notre système de santé qui cadre, entre autre, le dispositif RAPT ont contribué à des changements mettant en exergue les notions d'inclusion, de participation, de citoyenneté et d'égalité des chances et des droits. La personne présentant un handicap est enfin reconnue comme un citoyen à part entière et a droit à la compensation des conséquences de son handicap. Dans cette logique, l'accompagnement sans ruptures est devenu un devoir collectif.

En ce qui concerne les publics accueillis, aujourd'hui, la société a évolué et leurs besoins ont changé. Nous devons le prendre en compte :

- ✓ L'arrivée de publics différents avec pour Olmet, des vécus, des niveaux de formation et des degrés d'autonomie variables
- ✓ Pour Louradou à la fois des personnes plus jeunes avec pour certains présentant des troubles du comportement, peu présents à l'ACAP Olmet jusque-là, et des personnes vieillissantes (PHV).

Ainsi, dans un contexte marqué par des ressources à la baisse pour des besoins à la hausse, le Projet Associatif est conçu dans le but d'adapter les réponses et développer des solutions en fonction des besoins des personnes en situation de handicap psychique et de leurs familles.

Dans ce sens, une réflexion devrait est menée autour des axes suivants qu'il convient de décliner en actions mesurables :

AXE 1 / ADAPTER LES MODES D'ACCOMPAGNEMENT

- **Améliorer l'accompagnement des personnes accueillies**

L'arrivée d'une nouvelle population plus demandeuse d'habitat diffus et la population vieillissante accroissent les besoins d'accompagnement auxquels il ne peut être répondu avec nos moyens actuels. L'objectif (cf. CPOM) est de passer d'une situation informelle à une situation formelle.

- ✓ Sensibiliser le Conseil Départemental du Cantal et l'ARS aux besoins des personnes avec un handicap psychique.
- ✓ Créer des places en SAVS et en SAMSAH.
- ✓ Identifier, valoriser et faire monter en compétence les travailleurs en leur proposant des VAE, des RAE et des formations diverses.
- ✓ Favoriser et développer les passerelles entre les trois établissements.
- ✓ Rechercher des solutions en partenariat avec d'autres structures sur un périmètre à définir.
- ✓ Mettre en place une solution interne pour les séjours de vacances et de rupture (création d'une structure adaptée et/ou embaucher une famille d'accueil).
- ✓ Travailler sur l'accueil des personnes présentant un handicap psychique dans les structures médicales par le biais d'« Handi-Consult ».

- **Rechercher une alternative ou un aménagement à l'hébergement collectif**

- ✓ Diversifier des solutions d'hébergement adaptées sur Aurillac.

- ✓ Travailler en synergie avec d'autres structures.
- ✓ Mettre en place avec le Département et la Région ou d'autres structures des solutions de transport d'AURILLAC à VIC SUR CERE.
- ✓ Entamer une réflexion sur les solutions d'habitat inclusif.

AXE 2 / ŒUVRER POUR UNE MEILLEURE INCLUSION

- **Mettre en place un service insertion à l'ESAT**

- ✓ Dédier une personne à la recherche de possibilités de mise en situation en entreprise : stages, journées découvertes, détachements temps partiel ...
- ✓ Intégrer cet aspect, dans la continuité des parcours de vie des projets individualisés.
- ✓ Développer des liens ou des relations avec le territoire. Faire connaître la structure et le handicap psychique.
- ✓ Améliorer la polyvalence et la formation « médico-sociale » des moniteurs (impact de la maladie sur les capacités de travail).
- ✓ Continuer à développer l'insertion des personnes présentant un handicap psychique dans les communes des établissements et sur le département du CANTAL.
- ✓ Préparer les résidents de LOURADOU à une future admission en ESAT.

AXE 3/ ADAPTER LE FONCTIONNEMENT ET LA GOUVERNANCE

- **Développer le sentiment d'appartenance**

Travailler ensemble

- ✓ Harmoniser les pratiques.
- ✓ Mutualiser les moyens humains, matériels et financiers.
- ✓ Coordonner les services techniques et logistiques (entretien des bâtiments, espaces verts...).
- ✓ Appliquer une politique associative sur les achats (fournisseurs référents, achats groupés).
- ✓ Donner la priorité aux résidents de Louradou à l'ESAT.
- ✓ Privilégier les places au foyer de Louradou pour les résidents vieillissants d'Olmet.
- ✓ Pérenniser les temps de réunion avec les salariés des trois établissements.

Développer les stratégies de communication

- ✓ Faciliter l'accès aux informations faciles à lire et à comprendre.
- ✓ Créer une charte graphique.
- ✓ Mettre en place une commission de communication.
- ✓ Œuvrer à faciliter l'expression des résidents.
- ✓ Développer le serveur unique.
- ✓ Créer les dossiers uniques des résidents.
- ✓ Développer et mettre à jour le site internet.

- **Veiller à la qualité de vie au travail**

- ✓ Veiller au bien-être et à l'épanouissement professionnel de l'ensemble des salariés.
- ✓ Analyser et prendre en compte les risques psychosociaux.
- ✓ Pérenniser la réunion institutionnelle.
- ✓ Développer les moyens d'expression des salariés.
- ✓ Poursuivre la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

- **Adapter l'organisation interne**

Faire évoluer l'organisation interne du conseil d'administration

- ✓ Attribuer un rôle à chaque administrateur. Les administrateurs doivent être informés de façon transparente afin de s'investir sur les dossiers et les réflexions internes dans le cadre des commissions. Les dossiers sont préparés en Bureau et soumis aux votes des administrateurs.
- ✓ Renforcer les liens entre le Conseil d'Administration, les salariés, et les personnes accueillies afin d'établir un dialogue de confiance.
- ✓ Créer un CVS dédié à l'ESAT.
- ✓ Faire évoluer le Document Unique de Délégation pour que le Conseil d'Administration maintienne la qualité du lien politique et technique avec les cadres de l'association.

Développer le réseau partenarial

- ✓ Formaliser des conventions de partenariat, et envisager des mutualisations avec d'autres associations pour répondre à des appels à projet nationaux.
- ✓ Fédérer les autres présidents d'Association pour faire remonter les besoins du département du CANTAL et des résidents présentant un handicap psychique.

- ✓ **Pérenniser la commission qualité**

- ✓ Mutualiser l'intervention d'un qualitatifien.

- **Pérenniser l'association au plan financier dans le respect de son éthique et de ses valeurs**

Développer la mission économique de l'ESAT

- ✓ Faire une analyse économique de chaque atelier.
- ✓ Lister les pistes d'amélioration afin d'optimiser la gestion.
- ✓ Rechercher des produits, des activités ou des prestations nouvelles, cohérentes avec les possibilités du public accueilli et le budget alloué.
- ✓ Valoriser la valeur travail avec une « culture d'entreprise » en lien avec les possibilités des travailleurs et le règlement de fonctionnement.
- ✓ Mettre en place des indicateurs de suivi du CPOM

Fait à Olmet, le 18 décembre 2021,
Le Bureau de l'association ACAP Olmet :

Le président, André DELMAS,



