



Association franc-comtoise

Le Bonlieu

Projet associatif



28 Avenue Eisenhower - BP 328 - 39104 DOLE Cedex
Tél 03 84 82 00 39 - Fax 03 84 79 19 14
compta.upaes@orange.fr

Sommaire

Préambule.....	page 2
Historique.....	page 3
Chapitre 1	
Axe politique.....	page 4
1.1 Valeurs porteuses pour les années à venir.....	page 4
1.2 Définition des orientations politiques prioritaires.....	page 5
1.2.1 Un repositionnement institutionnel de l'accompagnement du handicap	
1.2.2 Deux champs de développement opérationnel dans l'offre de service	
1.2.3 Trois perspectives d'animation professionnelle dans l'organisation de la mission	
Chapitre 2	
Axe stratégique.....	page 7
2.1 Organisation des ressources.....	page 7
2.1.1 La mobilisation de tous	
2.1.2 L'animation de la Vie Associative et la Gouvernance	
2.1.3 L'animation des Ressources Humaines	
2.1.4 La maîtrise des ressources financières	
2.1.5 Le suivi de la conformité de la gestion et de l'offre des établissements et des services	
2.1.6 La mise en œuvre d'une politique de communication	
2.2 Dispositions d'amélioration continue.....	page 8
Conclusion.....	page 9



Préambule

L'association franc-comtoise LE BONLIEU a développé une véritable « entreprise » médico-sociale qui assure une mission d'éducation et d'accompagnement de personnes en situation de handicap intellectuel léger ou moyen avec troubles associés.

S'appuyant sur ses valeurs fondatrices, l'association définit la philosophie de son action et précise en même temps sa conception des rapports sociaux.

En refondant son projet, elle revendique sa détermination, son savoir-faire, son engagement. Ce projet apparaît comme une nécessité au regard de l'histoire du Bonlieu. Il est la traduction d'une volonté politique.

Le Projet Associatif est un document qui définit notre Association et ses orientations en vue d'offrir un service de qualité aux personnes accueillies et à leurs familles.

Il prend en compte les valeurs fondatrices de l'Association et l'expérience acquise pendant plus de 40 années, ainsi que les attentes et les nouveaux besoins exprimés par les personnes accueillies et leurs familles.

Le précédent avait été approuvé par l'Assemblée Générale du 23 juin 2004 et méritait un toilettage.

Il est destiné à fédérer tous les adhérents, les professionnels et bénévoles de l'Association et à devenir leur référence commune.

Il est le fruit du travail de membres du bureau de l'association le Bonlieu, de la directrice avec l'aide de Monsieur André LOMBARDET de l'IRDESS qui nous a permis de l'élaborer au cours de nombreuses réunions.

Je tiens à remercier toutes ces personnes ainsi que les secrétaires qui ont participé à la rédaction et mise en page.

Merci également pour l'aide et le soutien du Directeur Général de Juralliance.

Le Président,
Pierre BRUN.

Historique

Issu de la congrégation de Notre Dame de Charité du Bon Pasteur d'Angers qui fonde un orphelinat à Dole le 19 décembre 1844, l'établissement bénéficie d'un agrément IMP à compter du 19 janvier 1955 et se nomme Le Bonlieu.

Il accueille 128 jeunes filles de 12 à 17 ans.

Le 1^{er} septembre 1968, l'IMP Le Bonlieu est repris par le CREAL (Centre Régional pour l'Enfance et l'Adolescence Inadaptées) de Franche Comté. Il est habilité, en 1970 à accueillir 90 jeunes filles de 6 à 20 ans, dont 78 internes.

La mixité est introduite au Bonlieu, dans le semi-internat, le 21 juin 1976.

Une convention est signée avec l'Education Nationale le 28 septembre 1978.

Le 1^{er} janvier 1979 l'Association Moissons Nouvelles succède au CREAL, dans la gestion de l'établissement. Un conflit social agite l'UPAES en 1982. La gestion est transférée à une association locale nouvelle, officiellement déclarée à Dole le 29

septembre 1982 à la sous préfecture. Il s'agit de « l'Association Franc-Comtoise Le Bonlieu pour la réinsertion sociale et professionnelle des personnes handicapées » qui assure la gestion de l'UPAES dès le 1^{er} janvier 1983.

Notons que cette nouvelle association est créée par la volonté des salariés du Bonlieu et de quelques amis, création cautionnée par les pouvoirs publics de l'époque. C'est l'établissement qui donne naissance à l'association contrairement au modèle classique de développement du secteur associatif. Salariés et anciens salariés occupent, depuis ce temps là, une grande place au conseil d'administration, alors que les familles y sont peu représentées.



Évolution de l'institution :

En référence aux annexes XXIV, l'établissement Le Bonlieu, dès le 12 août 1992 est un Institut médico-éducatif accueillant 75 enfants, dont 50 internes. Le 10 avril 2001 officialise la création d'un SESSAD qui accompagne 20 enfants alors que l'IME accueille 84 jeunes, dont 36 internes.

Pendant 27 ans le bon équilibre de cet établissement est assuré par la présence d'un directeur mis à disposition par l'Éducation Nationale. Cet établissement est reconnu localement, par les autorités et les partenaires, pour ses bons résultats.

Notons que durant toute cette période la vie associative est réduite aux obligations statutaires (AG et CA), la gestion globale est assurée par le directeur en poste.



1° Axe politique

1.1 VALEURS PORTEUSES pour les ANNÉES à VENIR :

Au regard du contexte et des enjeux de son positionnement, l'Association franc-comtoise LE BONLIEU entend assumer et assurer sa mission sur le système de valeurs suivant :

Trois postulats fondamentaux doivent guider notre mouvement Associatif :

- La **non lucrativité**, valeur intrinsèque du système associatif, et mode de fonctionnement et de gestion profondément différenciateur, inscrit dans ses statuts.
- La **solidarité**, valeur constitutive de l'économie sociale et exigence politique de responsabilité, d'attention et de soin envers les fragilités et handicaps.
- La **laïcité**, valeur de respect et de droit privé pour toutes cultures et religions, sans aucune discrimination, et hors sectarisme.

Notre orientation se veut résolument humaniste. La **CONSIDÉRATION** de LA PERSONNE ACCUEILLIE se traduit :

- dans le respect et l'expression de sa triple existence d'être individuel unique et singulier, d'être social citoyen et acteur, d'être organisme biologique et physiologique, en évitant toute surprotection.
- dans la **bienveillance** et l'accomplissement de ses divers droits aux soins, à l'enseignement, aux loisirs, à l'éducation, à la culture, à la citoyenneté, à la vie affective et sexuelle, à l'intimité...
- dans le développement et la promotion de ses potentiels et capacités d'autonomie, d'évolution, de choix, de relations...
- dans l'effectivité et la reconnaissance de ses devoirs individuels et collectifs, sociaux et sociétaux...

L'association détermine plusieurs exigences du « mieux vivre et servir ensemble » :

- L'**ouverture à l'autre**, aux différences, à l'environnement, à la recherche et à l'innovation.
- L'**humanisme** de considération de la personne, citée ci-dessus, comme repère pour la gestion et l'animation des ressources humaines.
- L'**estime de soi**, cultivée dans une dynamique d'amélioration continue de son efficacité et de ses réponses.
- La **loyauté**, dans la cohésion d'équipe, la synergie des fonctions, et l'indispensable communication.
- L'**anticipation**, dans la veille et l'écoute des besoins et des opportunités d'évolution de chacun.
- La **coopération parentale active** comme ressource incontournable dans l'accompagnement des bénéficiaires.
- L'**évolution des compétences**, dans la qualification de tous les métiers.
- L'**humilité**, dans la relation professionnelle, avec le droit à l'erreur reconnu et structurant pour la connaissance.

Ces différents éléments du système de valeurs de l'Association LE BONLIEU constituent le référentiel d'appui des missions et actions proposées. Ils structurent le sens et le contenu de l'offre sociale et médico-sociale des établissements. Ces options éthiques représentent le cadre évaluatif de l'accompagnement des personnes accueillies et du management des fonctions et métiers à leur service. Exposées de manière synthétique, ces choix de valeurs nécessitent explicitation et appropriation par tous les acteurs de l'Association.

1.2 DÉFINITION des ORIENTATIONS POLITIQUES PRIORITAIRES :

Après avoir affirmé l'éthique de sa mission associative, le Conseil d'Administration définit les objectifs d'intervention prioritaires au regard de différentes considérations :

- L'évolution des attentes et exigences du secteur social et médicosocial.
- l'histoire de la création et du fonctionnement de l'Association et des établissements.
- les perspectives de développement des besoins, services, et compétences.

Dans ce contexte, trois objectifs prioritaires définissent les orientations politiques de l'Association LE BONLIEU :

- repositionnement institutionnel de l'accompagnement du handicap.
- champs de développements opérationnels.
- perspectives d'animations professionnelles.

1.2.1 Un repositionnement institutionnel de l'accompagnement du handicap :

Il importe aujourd'hui d'ouvrir l'horizon de l'Association vers de nouvelles perspectives d'accueil en :

- confortant notre position acquise auprès de la déficience légère moyenne avec accentuation aux troubles associés ou difficultés sociales (à préciser dans les projets d'établissements respectifs) ;
- adoptant une attitude réactive aux situations particulières accueillies ;
- assurant une veille sur les évolutions des attentes et des offres à prévoir ;
- devenant un lieu ressource pour le diagnostic psycho-éducatif ;
- instaurant une pratique de coopération en réseaux interprofessionnels.

Cette évolution doit répondre à la nécessaire ouverture et au partenariat d'expertises efficaces, attendu tant des bénéficiaires que des prestataires.

Cet axe politique entraîne la pertinence des autres orientations ci-dessous affectant l'offre et l'organisation des établissements et services.

1.2.2 Deux champs de développement opérationnel dans l'offre de service :

L'Institut Médico-éducatif Le Bonlieu dans sa recherche de qualité doit :

- adopter un regard considérant plus l'enfant comme en étape, de passage, en devenir ;
- accentuer et spécifier la formation à l'autonomie personnelle au quotidien, et selon les possibilités, une formation pré-professionnelle d'insertion ou inclusion : proposer des savoirs de base, des compétences techniques ou transférables en entreprises d'accueil ;
- favoriser l'intégration sociale des jeunes adultes ;
- obtenir une certaine flexibilité des effectifs (internat et semi-internat) ;
- maintenir et garantir la qualité de la vie quotidienne (hébergement, environnement, cuisine) tout en se gardant d'une surqualité freinant la prise d'autonomie et l'évolution des parcours ;
- améliorer les sécurités et accessibilités ;
- reconnaître le temps libre dans le processus d'accompagnement.

Le Service d'Éducation Spécialisée et de Soins À Domicile Le Bonlieu dans sa recherche de qualité doit :

- adopter un regard considérant plus l'enfant comme en étape, de passage, en devenir ;
- offrir un soutien à la scolarité ordinaire, à la vie sociale et collective (alternative à l'institution), à la citoyenneté, coopération ;
- rechercher des locaux permettant un fonctionnement et une identification propre et une image différenciatrice ;
- mettre en œuvre un plan de communication externe.

1.2.3 Trois perspectives d'animation professionnelle dans l'organisation de la mission :

Pour mettre en œuvre ce repositionnement institutionnel et le développement opérationnel, une troisième dimension de la politique associative est essentielle. Il s'agit en effet de promouvoir une culture professionnelle articulée sur un certain savoir-être dans l'accompagnement personnalisé, dans la bientraitance, dans l'analyse de la pratique, dans le travail en réseau.

- L'accompagnement personnalisé et temporel est une exigence incontournable et inhérente au respect de la personne. Cette orientation implique diverses conditions de l'offre : souplesse, adaptabilité, accès à un plateau technique, mais aussi la pleine et modeste conscience des limites de notre accompagnement.
- L'exigence de bientraitance est une donnée de base du métier, certes incontestable et incontestée, mais sa mise en œuvre appelle une vigilance qui va bien au-delà de la prévention ou gestion de la maltraitance. Cette orientation suppose la recherche jamais close des droits sans aucune discrimination même positive, sans surprotection, et sans évitement des devoirs. La réflexion sur les pratiques professionnelles et sur les fonctionnements institutionnels, dispositions fortement corrélées avec la bientraitance, exige une méthodologie connue, reconnue et productive de bien-être partagé.
- L'obligation du travail en réseau est le support même et indispensable du professionnalisme de l'accompagnement social et médico-social, tant l'approche de ce métier implique une convergence d'expertises et une évaluation concertée de regards croisés. Cette orientation politique vise donc à positionner l'Association comme un acteur dans le territoire, un maillon dans une chaîne de services, un partenaire associé à d'autres dans le processus de service et dans une logique de recherche et développement, gage d'évolution professionnelle et garantie de l'avantage concurrentiel auprès des bénéficiaires en attente.

Sous cet angle on peut également inscrire les mutualisations de moyens, les perspectives d'optimisation attendues du groupement Juralliance, ainsi qu'un rapport de force et de propositions plus audibles auprès des autorités.



2° Axe stratégique

Après avoir validé l'éthique et la politique d'intervention de l'Association, le Conseil d'Administration poursuit sa réflexion sur les recommandations et perspectives stratégiques aux deux pôles de cet axe.

2.1 ORGANISATION des RESSOURCES :

2.1.1 La mobilisation de tous :

La réalisation du Projet Associatif implique, comme tout projet ambitieux et fortement évolutif, une mobilisation de tous sur quelques considérations de base :

- une certaine évolution culturelle caractérisée par une synergie d'équipe accrue, tous métiers et savoirs réunis ;
- une définition précise du travail clinique et du diagnostic ;
- un référentiel partagé pour l'accompagnement du Projet Individualisé ;
- une infrastructure immobilière fonctionnelle avec locaux adaptés ;
- des moyens financiers, avec l'opportunité CPOM, GCSMS et autres sources à identifier et explorer.

2.1.2 L'animation de la Vie Associative et la Gouvernance :

La crédibilité du Projet Associatif exige une forte revitalisation de la dynamique associative sur plusieurs dispositions pratiques :

- un fonctionnement méthodique et organisé des séances du Conseil d'Administration ;
- une définition des missions, délégations, représentations à assurer par les Administrateurs ;
- un processus spécifié pour le renouvellement du Conseil ;
- un financement autonome de la vie associative, distincte de la gestion des établissements.

2.1.3 L'animation des Ressources Humaines :

L'efficacité et le déploiement du Projet Associatif appelle l'indispensable animation des professionnels à plusieurs niveaux :

- un maintien du potentiel de compétences et d'emplois,
- une pluridisciplinarité d'équipe, avec regards croisés des métiers,
- une recherche de complémentarité des compétences,
- une promotion globale de la ressource humaine : définition de fonctions, fiche de poste, Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), évaluation, responsabilités et délégations,
- un fonctionnement régulier des instances du Personnel.

2.1.4 La maîtrise des ressources financières :

La pérennité du Projet Associatif s'appuie nécessairement sur une gestion maîtrisée des ressources financières à plusieurs titres :

- une distinction nette entre ressources associatives et budgets d'établissements,
- une réflexion sur des opérations ou évènements spécifiques,
- une politique de gestion de la trésorerie et produits de placements,
- une gestion des immobilisations.

2.1.5 Le suivi de la conformité de la gestion et de l'offre des établissements et des services :

La déclinaison du Projet Associatif suppose une vigilance de conformité continue sur la gestion et les services offerts :

- des équilibres de gestion dans les budgets d'établissements,
- des fonctionnements conformes à la législation et aux recommandations .

2.1.6 La mise en œuvre d'une politique de communication :

La performance du Projet Associatif passe par la mise en place d'un plan de communication à plusieurs messages et supports :

- communication interne,
- communication externe et partenariale,
- choix d'outils adaptés : plaquette, journal, évènements, site internet...

2.2 DISPOSITIONS D'AMÉLIORATION CONTINUE :

Pour garantir un développement durable des politiques et stratégies du Projet Associatif, certaines dispositions d'amélioration continue sont à mettre en place :

- un système de suivi et d'évaluation régulière des éléments et engagements du Projet Associatif par le Conseil d'administration,
- une démarche organisée du déploiement du Projet Associatif dans les Projets d'Etablissements,
- une élaboration progressive et judicieuse du référentiel des pratiques professionnelles,
- un système continu d'évaluation interne et de démarche d'amélioration,
- une veille documentaire et réglementaire.

Conclusion

Ce Projet Associatif affirme les valeurs qui sous-tendent toute l'action déployée par l'Association, dans tous les domaines, et qui peuvent se résumer à :

- Respect et Dignité de la Personne accueillie.
- Écoute et Progrès de chaque Personne.
- Respect des statuts de l'Association.

Ce qui implique que toutes ces valeurs soient partagées obligatoirement par toutes celles et ceux qui entrent dans l'Association où ils œuvrent à titre bénévole ou professionnel.

Ce sont là des valeurs philosophiques et éthiques, une affirmation d'altruisme et de solidarité, valeurs au bénéfice des jeunes accueillis qu'ils apprendront à comprendre et à partager.

Le Conseil d'Administration.
Décembre 2011.

