



ansei
MIEUX
ENSEMBLE



Projet Associatif 2022-2027



3-5 Avenue Charles de Gaulle
11590 CUXAC D'AUDE



04 68 46 62 00



secretariat@ansei.fr



www.ansei.fr

Adopté par le Conseil d'Administration le 24 Mai 2022 et mis à jour en 2025

**ASSOCIATION NARBONNAISE
POUR LE SOUTIEN,
L'EPANOUISSEMENT ET
L'INSERTION**



Sommaire

01 **Préambule et introduction** **P 3 - 4**

Le mot du Président
La méthodologie adoptée

02 **Notre histoire** **P 5 - 24**

L'Association aujourd'hui
Nos valeurs fondamentales
Nos principes éthiques et de fonctionnement
Nos missions
Le rôle des Administrateurs
Vers un futur Siège structurant
Une organisation au service du collectif

03 **Une analyse de la situation** **P 25 - 27**

Où en sommes-nous ?
Une analyse de la performance en médicosocial
L'analyse stratégique de notre Association.

04 **Nos orientations** **P 28 - 29**

Où allons-nous ?
Une vision du projet stratégique au service d'une ambition pour 2027
Les 5 orientations du Projet stratégique

05 **Glossaire des acronymes** **P 30**

L'Association Narbonnaise pour le Soutien l'Epanouissement et l'Insertion (ANSEI) a su, tout au long de son histoire, poursuivre les buts qu'elle s'était fixés et développer nombre d'actions et de services au bénéfice de la personne en situation de handicap mental et de son entourage.

Rédigé en 2022 et mis à jour en 2025, le projet associatif constitue un enjeu majeur pour réaffirmer les valeurs, les principes et les engagements de l'Association pour les prochaines années.



Qui dit projet dit mouvement, action, confrontation avec l'environnement qui est en évolution permanente



Ce document fonde l'identité de l'ANSEI et oriente donc les décisions politiques et stratégiques pour les années à venir. Il s'inscrit dans l'histoire de l'Association tout en évoluant avec la réalité socioculturelle et économique. Il constitue une référence qui permet aux administrateurs, aux bénévoles, aux professionnels, aux personnes accompagnées et à leurs proches, de se mobiliser autour des valeurs et principes énoncés.

Ce projet associatif est d'une grande exigence. Sa mise en œuvre au jour le jour doit être l'occasion d'un approfondissement continu. L'urgence et l'usure au quotidien entraînent parfois l'érosion du sens de l'action. A ce titre, le projet associatif constitue une sorte de vigie garante d'une dynamique institutionnelle.

Le projet associatif est le socle de l'entente incontournable entre le politique représenté par les administrateurs et la déclinaison opérationnelle portée par les directeurs. Il ne peut y avoir de frontière étanche entre ces deux pôles, l'un alimente et développe les arguments de l'autre et chacun est solidaire du projet à mettre en œuvre.

En effet, le risque est grand qu'il reste lettre morte.

Faisons-le vivre et se développer !

Bernard Vercoutre
Président



B. VERCOUTRE

La méthodologie adoptée

Une démarche et un document de référence

Le projet associatif permet de poser les principes d'action, les orientations stratégiques pour les cinq ans à venir, les repères qui permettent d'être réactifs quand des changements extérieurs interviennent.

Par l'implication des membres du Conseil d'Administration dans ce travail, le processus d'élaboration du projet constitue un moment fort de la vie institutionnelle, à la fois fédérateur et dynamisant.

L'arrêt sur image est nécessaire pour stabiliser l'organisation à un moment donné et se donner un repère pour construire des orientations et des stratégies d'évolution.

Ainsi, le Projet Associatif a valeur de référence à un moment donné. Finalisé à une date précise, il pose les grandes orientations qui permettent d'être réactif aux changements, aux opportunités et aux contraintes éventuelles.

Un projet collectif

« Un projet ne vaut que s'il est partagé par tous ».

Le projet est une démarche de réflexion, d'innovation et de changement. Sa concrétisation nécessite l'implication de tous les acteurs concernés.

La participation de tous les membres du Conseil d'Administration à son élaboration est donc centrale, puisqu'elle leur permet de porter un regard d'ensemble sur les missions et les orientations. Cette participation a été complétée d'un apport important des cadres de direction associés à la réflexion.

Les réunions de travail se sont effectuées en trois temps :

- ✱ Un temps de présentation des enjeux et orientations du médicosocial
- ✱ Un temps de réflexion et d'échanges autour de ces enjeux
- ✱ Un temps de co-construction des éléments constitutifs du présent document

Lors de sa rédaction, nous avons décidé de nous faire accompagner d'un intervenant qui nous a apporté :

- ✱ l'animation des groupes de réflexion,
- ✱ une distanciation et un questionnement sur nos pratiques,
- ✱ des précisions sur les dispositions légales et leurs applications.

Structuration de notre projet associatif

Le présent projet se structure autour de 3 parties :

Une partie descriptive, qui pose le cadre et présente de manière globale notre Association

Une partie analytique, conçue comme un guide qui oriente l'action

Une partie stratégique, prévoyant les perspectives d'évolution de l'Association pour les 5 années à venir



Notre

Histoire

1936

Création à Narbonne du « Refuge », lieu d'accueil de filles mères, par la Congrégation des Sœurs PIARISTES de Saragosse.

1953

Transformation du « Refuge » en « Association Narbonnaise du Centre Educatif Saint Joseph de CALASANZ » pour déficientes intellectuelles de 6 à 15 ans présidée par Maître Henry PECH DE LA CLAUSE.

1957

Création du « Centre Médico-Pédagogique PAULE MONTALT » à Cuxac d'Aude pour jeunes filles de 15 à 20 ans.

1966

Naissance de l'ANSEI - Association Narbonnaise au Service de Enfance Inadaptée - par fusion des deux associations et des deux établissements.

1980

Le « CMP PAULE MONTALT » devient Centre d'Aide par le Travail (C.A.T.), puis ESAT en 2005.

1994

Changement de nom de l'ANSEI : Association Narbonnaise pour le Soutien, l'Epanouissement et l'Insertion.

1996

Création du « Foyer d'Accueil Médicalisé HENRY PECH DE LA CLAUSE » à Cuxac d'Aude.

2012

Ouverture à Narbonne du Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS).

2013

Création de la résidence Alfred Leroux et de l'hôtel Douce France

2020

Début des travaux de réhabilitation du Centre PAULE MONTALT

2020

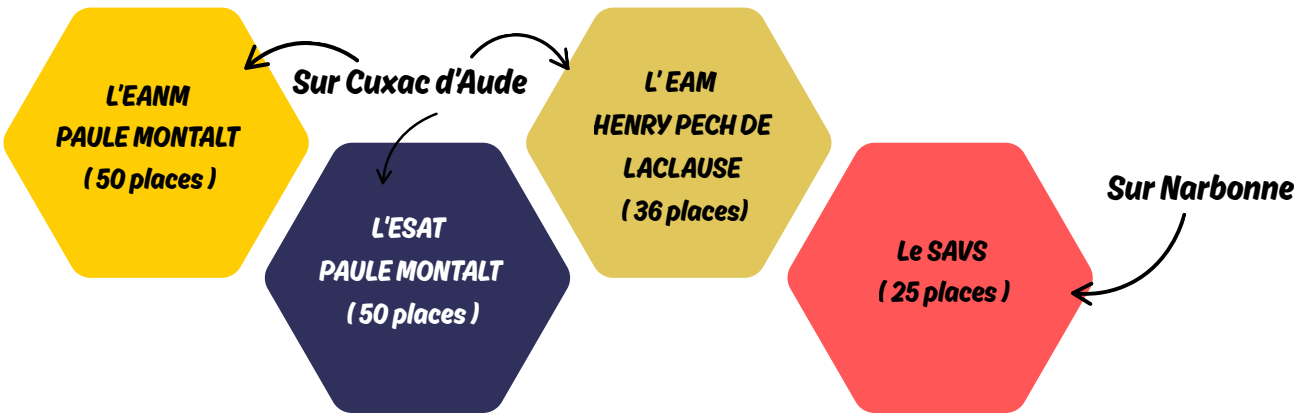
Mise en conformité aux normes Agenda De Accessibilité Programmé du Foyer Accueil Médicalisé, devenu Etablissement d'Accueil Médicalisé PECH DE LA CLAUSE (EAM)

2024

Fin des travaux de réhabilitation du Centre PAULE MONTALT devenu Etablissement d'Accueil Non Médicalisé (EANM) en 2023.

L'Histoire de l'Association traduit ses capacités à améliorer sans cesse l'accompagnement des personnes en situation de déficience intellectuelle ou psychique.

En 2025, l'ANSEI accueille femmes et hommes adultes dans ses quatre structures :



L'Association aujourd'hui

Née dans le Narbonnais, l'ANSEI est une Association Loi 1901 disposant d'un règlement intérieur, gestionnaire d'ESSMS, dont la raison d'être est d'accompagner les personnes en situation de handicap tout au long de leur vie d'adulte.

Héritière d'une histoire qui démarre en 1953, dont elle est dépositaire et garante, elle repose sur une base de volonté d'engagement de ses membres (parents ou non), qui se manifestent par leur adhésion à toutes nos valeurs.

PME sans but lucratif à forme associative, l'ANSEI se veut une entreprise humaine de l'Economie Sociale Solidaire, ancrée sur son territoire.

Son exigence est de s'appuyer sur des professionnels compétents et motivés dans chaque métier de l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Elle participe activement à la vitalité économique locale, par les emplois créés, générateurs de redistribution des ressources.

Elle est gérée par un Conseil d'Administration constitué de BENEVOLES animés par la volonté de se retrouver autour de valeurs communes.



Nos Valeurs fondamentales

Porteuses de sens dans les actions de notre quotidien, ces valeurs permettent de nous retrouver en tant qu'individu comme en tant qu'équipe de professionnels, en ayant toujours en tête le sens de notre mission : la personne accompagnée.

Elles nous permettent, en outre, de garantir une éthique professionnelle à laquelle chacun se doit de se conformer.

Nos valeurs humanistes sont le fondement de nos convictions et de nos pratiques, basées sur :

Le refus de toute forme de discrimination

Le refus de toute discrimination, c'est la tolérance et l'ouverture d'esprit par une acceptation de l'autre dans sa singularité, avec présomption de compétences.

La Laïcité

La laïcité, c'est accepter de faire vivre ensemble la pluralité des croyances.

La solidarité

La solidarité, c'est un principe d'entraide et de développement en harmonie avec notre environnement.

Le respect et le bien-être de la personne

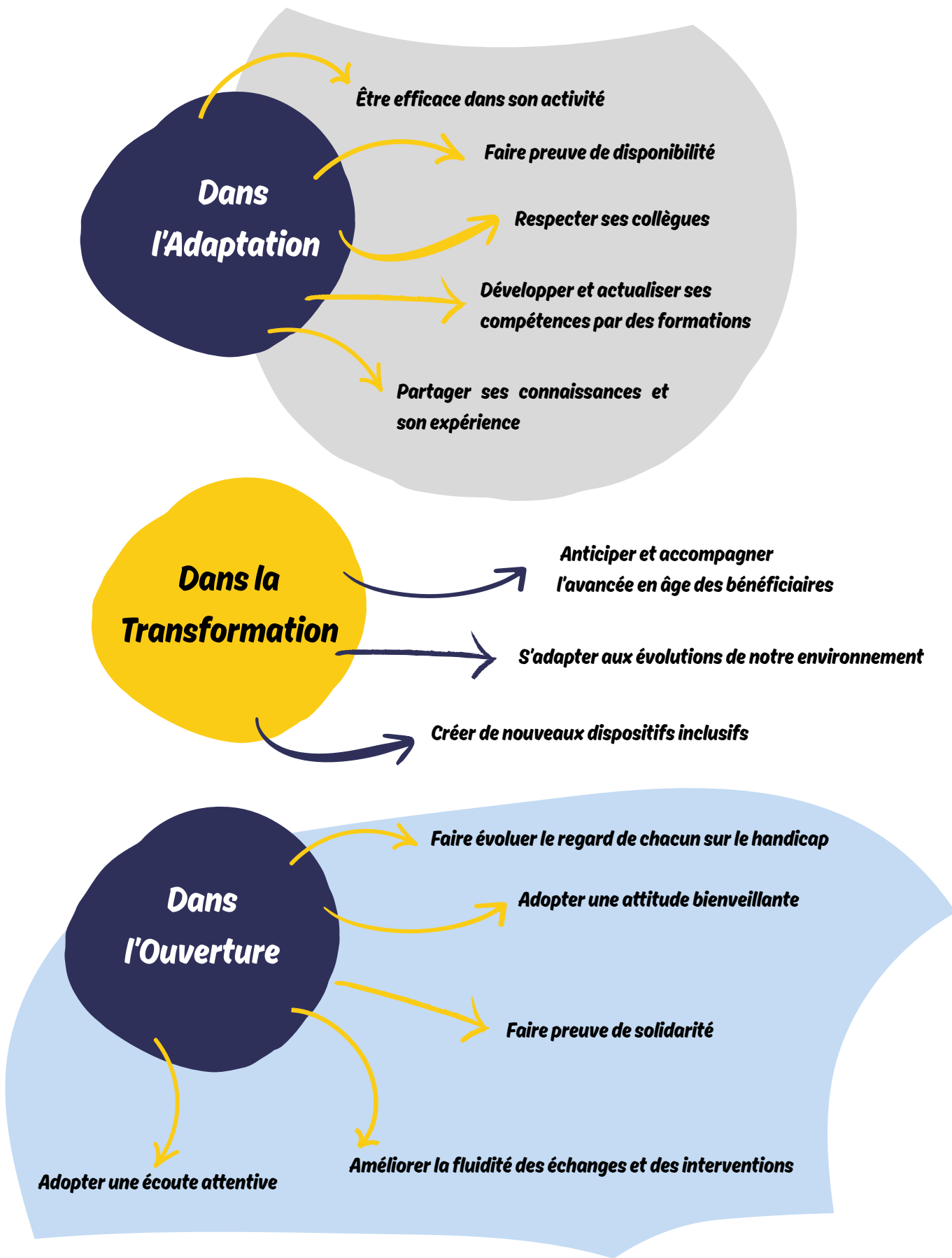
Le respect et le bien-être de la personne, c'est reconnaître chaque individu au centre de nos préoccupations.

Le soutien, l'épanouissement et l'insertion

Le soutien, l'épanouissement et l'insertion, c'est favoriser l'inclusion de tous pour rendre possible l'autodétermination des personnes accompagnées



Afin de faire vivre ces valeurs au quotidien, chaque professionnel s'engage à :



Nos principes éthiques et de fonctionnement

Des principes éthiques liés à la personne accompagnée

Les principes éthiques, qui guident l'action des professionnels de notre Association au quotidien, se basent sur le **RESPECT** de :

- ✱ La personne,
- ✱ Ses droits fondamentaux, sa dignité, son intégrité et sa citoyenneté et ses biens matériels,
- ✱ Son espace de vie privée et de son intimité,
- ✱ Sa culture et de son choix de vie,
- ✱ La confidentialité des informations,
- ✱ Ses besoins et de ses attentes.

Conformité avec la Loi

La mise en conformité avec la Loi est une des préoccupations majeures de l'Association. Ainsi, elle assure le suivi scrupuleux des directives et informations transmises par les organismes de tutelle et les financeurs : **Conseil Départemental et ARS**

L'association est également abonnée à deux sources d'informations :

- ✱ NEXEM, organisation professionnelle représentant les employeurs du secteur social, médicosocial et sanitaire privé à but non lucratif ayant pour ambition de promouvoir le modèle associatif comme une réponse efficiente à l'accompagnement des plus fragiles au service d'une société inclusive,
- ✱ URIOPSS, union nationale associative intervenant auprès des organismes privés à but non lucratif de solidarité. Elle offre un appui technique aux dirigeants associatifs et porte leur parole auprès des pouvoirs publics.

Attendus autour du Projet d'Etablissement ou de service

Les projets d'établissements et de services sont des déclinaisons des orientations du projet associatif.

Ils sont révisés, à minima, tous les 5 ans, en conformité avec les exigences du Code de l'Action Sociale des Familles (CASF) et des Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles de la HAS (Haute Autorité de Santé) relative au Projet d'établissement.

Les délégations en matière de responsabilité dans l'animation du projet d'établissement ou de service sont indiquées dans un document unique de délégation (DUD) prenant en compte les niveaux organisationnel, fonctionnel et contractuel des fonctions de direction.

Le Conseil de la Vie Sociale

Cette instance vise à associer les usagers personnes et proches aidants, au fonctionnement des établissements sociaux et médico- sociaux. Son fonctionnement est défini dans un règlement intérieur spécifique à chacun des 3 établissements : **EAM, EANM, ESAT**.

Le conseil de la vie sociale a pour missions entre autres de faire des propositions sur l'organisation et la vie quotidienne, les projets de travaux, les programmes d'activités ainsi que toute modification impactant sur les conditions d'accompagnement de la personne. Il est associé à l'élaboration ou la révision du projet d'établissement et en particulier, sur le volet portant sur la politique de prévention et de lutte contre la maltraitance.

Un membre du conseil d'administration représente l'Association à chacune des réunions.



Qualité des prestations

La démarche qualité et gestion des risques est inhérente et indissociable de l'exercice professionnel. Elle constitue une dynamique interne d'évolution et de progrès, d'amélioration des pratiques, en réponse aux besoins et attentes de notre environnement associatif composé :

- ✱ Des personnes accompagnées,
- ✱ De leurs proches,
- ✱ Des professionnels,
- ✱ Des bénévoles,
- ✱ Des partenaires et des prestataires,
- ✱ Des autorités de tutelles.

L'ANSEI s'est engagée dans la mise en œuvre d'une démarche d'amélioration continue de la qualité au-delà du respect des textes règlementaires contemporains dont la loi de 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et la loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances.

Notre projet associatif constitue bien évidemment le socle de la politique qualité et gestion des risques que nous déployons selon les objectifs suivants :

-  Créer et entretenir une dynamique de progrès, au sein de l'ensemble des établissements et service dont l'association assure la gestion, par le développement de réflexions collectives sur les pratiques professionnelles,
-  Développer une démarche de gestion des risques afin de limiter leur survenue et réduire leurs impacts, notamment par une interprétation dynamique des anomalies et dysfonctionnements repérés,
-  Positionner la réflexion éthique au cœur de la pratique. Il s'agit de fonder l'action des professionnels aux prises avec différentes logiques (éducative et sociale, administrative...) et contraintes liées aux situations particulières, sur les concepts de bonnes pratiques,
-  Développer l'articulation et la cohérence entre les projets à tous les niveaux, qu'ils soient collectifs ou portés par un seul acteur : les CPOM, les PE, les évaluations/certifications, les PPI, afin de leur donner plus de sens et de visibilité,
-  Développer l'efficience par la mutualisation des moyens, des compétences, des expériences et des acquis, par la mise en cohérence des pratiques internes et inter-établissements et le développement d'outils communs,
-  Renforcer l'identité associative et l'appartenance associative qui favoriseront les échanges inter-établissements et la visibilité territoriale,
-  Évaluer régulièrement l'organisation, les moyens et les procédures qui structurent le fonctionnement de l'association afin de garantir l'atteinte de ces objectifs, développer des outils de mesure de la satisfaction des usagers pour évaluer la qualité et la sécurité de l'accompagnement mis en œuvre.





“

La bientraitance est une démarche volontariste qui situe les intentions et les actes des professionnels dans un horizon d'amélioration continue des pratiques.

HAS, 2011 – RBPP La Bientraitance, définition et repères pour la mise en œuvre

”

Elle repose sur une notion commune de respect de la personne, de son parcours ; la parole de l'usager est recherchée, ses droits et ses choix respectés.

Pour le professionnel, cela passe par une position d'écoute attentive et respectueuse de l'autre, tout en garantissant le respect du cadre institutionnel et le refus de toute maltraitance. Une réflexion collégiale continue sur les pratiques professionnelles permet d'en assurer une amélioration constante.

La bientraitance, le respect et la considération guident les pratiques d'accompagnement au quotidien.

L'ANSEI ne tolère aucune forme de maltraitance, de violence ou de harcèlement

L'ANSEI œuvre à ce que l'ensemble du personnel soit sensibilisé à la bientraitance et aux procédures de gestion d'alertes et de signalements. L'objectif est d'être en mesure de détecter toute insatisfaction à un stade précoce et de savoir se comporter de façon appropriée en cas de signalement, plainte ou réclamation.

En 2024, un COPIL Bientraitance a été formalisé et formé. Chaque établissement a nommé des référents. Ce COPIL a créé un diaporama formatif à l'attention des personnels, et une charte bientraitance ANSEI est intégrée aux documents officiels distribués à chaque salarié.



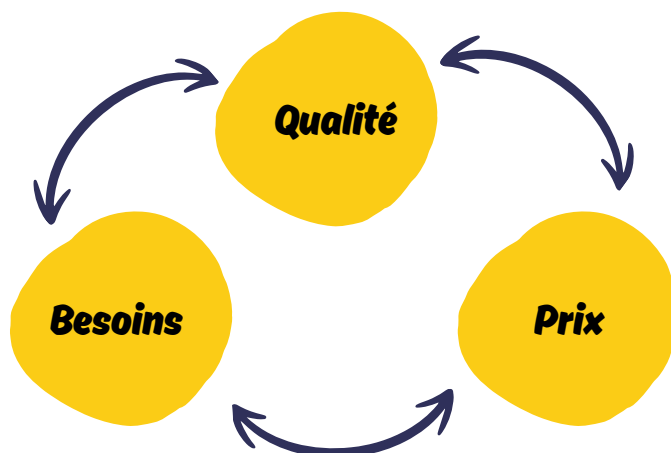
Les ressources de l'Association s'organisent autour de **deux piliers** :

- ✴ La gestion propre qui relève du fonctionnement des ateliers de l'ESAT,
- ✴ La gestion contrôlée qui relève des financements publics.

L'Association met tout en œuvre pour gérer de manière responsable et désintéressée en veillant à l'efficacité des actions entreprises. Ainsi, l'ANSEI veille à une gestion raisonnée et contrôlée de ses besoins dans l'utilisation des finances publiques.

L'Association est vigilante sur la pérennité de l'activité et le développement de chaque atelier. L'activité doit être en lien avec les évolutions des personnes accompagnées, d'une part et, d'autre part, avec les évolutions des besoins identifiés sur le territoire pour les particuliers, les entreprises et les collectivités territoriales.

L'association recherche en permanence l'optimisation des achats, en lien avec l'adéquation qualité, prix, besoins.



D'autre part, l'ANSEI souhaite privilégier les fournisseurs locaux et régionaux ayant entamé une démarche écologiquement responsable et souhaite se positionner comme un acteur local engagé du Narbonnais.

L'Association souhaite également réduire son empreinte environnementale et œuvre pour une meilleure maîtrise énergétique, une gestion optimisée des déchets et une diminution du gaspillage alimentaire.

La compétence, l'action et l'engagement des professionnels sont essentiels et sont **LES LEVIERS D'UN ACCOMPAGNEMENT INCLUSIF**. Il appartient à l'ANSEI, en sa qualité d'employeur, de veiller à la qualité de vie au travail de ses salariés.

Les valeurs se doivent d'être rattachées à des comportements attendus sans lesquels notre action perd tout son sens.

Des professionnels qu'elle emploie, l'ANSEI attend :

- ✱ Qu'ils soient en accord avec les valeurs que soutient l'association et soient en capacité de les promouvoir,
- ✱ Qu'ils aient une posture adaptée vis-à-vis des bénéficiaires et de leurs représentants,
- ✱ Qu'ils soient des personnes en mouvement, capables d'évoluer dans leur métier et leurs connaissances,
- ✱ Qu'ils s'inscrivent dans un collectif.

S'inscrire comme professionnel de l'ANSEI c'est :

- ✱ Participer collectivement, à la mise en place du projet d'établissement,
- ✱ Apporter ses compétences et son savoir-faire au service d'une équipe pluri professionnelle au sein de laquelle chacun a la même importance quel que soit son métier,
- ✱ Travailler avec ses collègues de manière constructive, en étant force de proposition,
- ✱ Echanger et faire connaître ses savoir-faire.

Dans ces perspectives, l'ANSEI attend que le management favorise et soutienne le développement des compétences des professionnels et leur épanouissement.

Dans ce sens, il appartient également aux administrateurs d'être attentifs à leurs propositions, d'intervenir auprès des pouvoirs publics pour permettre aux professionnels d'avoir les moyens des ambitions soutenues par l'ANSEI.



La qualité de vie et des conditions de travail, de quoi parle-t-on ?

- ✱ Adopter la QVCT, c'est reconnaître que l'amélioration des conditions de travail a des effets positifs sur la performance globale de l'organisation.

“

La qualité de vie et des conditions de travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance globale des entreprises. Elle est un des éléments constitutifs d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée.

selon l'Accord national interprofessionnel (ANI) de 2013.

”

Celui-ci précise que « les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte ».

Quels sont les principes et spécificités d'une approche QVCT ?

C'est une démarche :

- ✱ **Globale** dans le sens où elle croise tous les enjeux de la situation traitée (pour les personnes, la qualité et l'organisation du travail, l'efficacité et la qualité des services rendus). Mais aussi parce que les effets sont attendus à la fois pour les usagers, les établissements et les salariés eux-mêmes ;
- ✱ **Collective** puisqu'elle associe la direction, les managers, les salariés et leurs représentants pour prendre en compte leurs différents points de vue ;
- ✱ **Concrète** sous forme d'expérimentation. Elle est tournée vers l'action et doit produire des améliorations. Les actions consistent à essayer des solutions avant de les déployer voire de les étendre.



Chaque structure doit définir sa QVCT selon ses priorités et leurs capacités à les mettre en œuvre.



Le réseau Anact-Aract décline la QVCT en six dimensions (Schéma ci-contre)

Implanter une dynamique QVCT dans notre organisation, c’est favoriser l’adhésion de chaque professionnel aux valeurs de l’ANSEI.

C’est aussi apporter l’attention nécessaire à chacun (professionnels et travailleurs en situation de handicap) qu’il est en droit d’attendre de nous, à sa personne comme à sa santé. C’est encore favoriser l’implication de chacun pour optimiser au quotidien l’accompagnement des bénéficiaires.

C’est enfin apporter des réponses concrètes aux valeurs de l’ANSEI par un management humaniste mettant l’Humain au centre de nos préoccupations.

“

Les risques psychosociaux sont définis comme un risque pour la santé physique et mentale des travailleurs. Ils sont partie intégrante de la QVCT. Leurs causes sont à rechercher à la fois dans les conditions d'emploi, les facteurs liés à l'organisation du travail et aux relations de travail. Ils peuvent concerner toutes les structures quelles que soient leur taille et leur secteur d'activité.

Source : Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) : santé, sécurité au travail

”

L'ANSEI attache une attention toute particulière à la prévention des risques psychosociaux dans le cadre sa politique de qualité de vie au travail.

Ainsi, l'Association a décidé en 2022 de faire de la QVCT un objectif prioritaire par la recherche d'un accompagnement par un organisme de formation et la mise en œuvre en interne d'un comité de pilotage paritaire composé de 8 professionnels issus du Comité Social Economique, 1 chef de service, 2 directeurs et 3 administrateurs.

Puis, sur la base du volontariat, un groupe de travail pluridisciplinaire représentant les différents cœurs de métiers et établissements a été constitué en 2023. Le Comité de pilotage avait pour rôle de mettre en œuvre et d'animer les actions d'amélioration de la QVCT. Les membres du COPIL ont été formés et leur travail de réflexion a permis de proposer une enquête interne anonymisée déployée en mars 2024.

Le COPIL QVCT est alors devenu COPIL Santé et Sécurité (SST).

Ses modalités de fonctionnement ont être revus et les membres formés avec l'appui d'un consultant certifié CARSAT. Deux référents RPS ont été identifiés et leurs missions précisées.

Nos missions

- * Accompagner et coordonner le parcours de vie des personnes accueillies,
- * Promouvoir et mettre en œuvre un projet de société inclusive garantissant l'accès de tous aux droits communs et s'appuyant sur la mixité sociale,
- * Contribuer à renforcer les liens sociaux, pour une société plus solidaire,
- * Développer une approche participative citoyenne pour permettre l'émancipation de tous,
- * Apporter notre contribution active au médicosocial,
- * Favoriser un partenariat interne au service de l'œuvre commune.

La Fonction d'Administrateur dans la vie associative

La vie associative

Ce qui nous rassemble porte sur le partage de nos valeurs humanistes et de nos convictions sociales.

Notre adhésion et notre militantisme portent sur le refus de toute discrimination et le respect de la personne.

Dans une société où nous sommes de plus en plus consommateurs, l'ANSEI entend favoriser l'évolution du concept de service rendu, qui reste prégnant, vers un partage de valeurs et d'engagements en valorisant le parcours de chacun pour le bien de tous.

Ainsi, l'Association développe des outils de communication qui permettent une meilleure information sur l'existence et l'action de l'ANSEI auprès des usagers et de leur famille et sur le Territoire par les moyens suivants : une gazette trimestrielle, un site internet, des plaquettes d'information, des articles de presse...

Le Conseil d'administration est l'instance décisionnaire de la ligne politique de l'association. L'ANSEI a donc besoin dans cette dimension gestionnaire, d'administrateurs engagés, ayant la volonté d'œuvrer au service du développement de notre Association. L'ANSEI possède un règlement intérieur qui définit le dispositif de bonne gouvernance.

Selon les priorités du moment l'association peut créer des commissions spécifiques.

Un rôle de représentation sur le Territoire

L'administrateur favorise les liens pour mieux faire connaître l'association et le public accompagné auprès de l'ensemble des élus et des partenaires.

Un rôle auprès des élus locaux :

- * Il constitue une force vive de la commune ainsi que de la communauté d'agglomération.

Un rôle auprès d'autres élus :

- * Il facilite le lien, notamment auprès du Député et du Sénateur, pour faire connaître l'Association et pour porter la parole des personnes en situation de handicap.

Un rôle auprès du Conseil Départemental et de l'ARS:

- * Il joue un rôle d'informateur auprès du Conseil Départemental et de l'ARS. Il rend compte de l'activité des établissements.
- * Il agit en maître d'ouvrage de l'élaboration du plan budgétaire dans le cadre d'un futur CPOM.
Ainsi, il joue un rôle pour faciliter l'obtention de fonds et des moyens nécessaires au développement de l'activité de l'ANSEI.
- * Il est force de proposition dans les différentes instances du Conseil Départemental et de l'ARS.

Un rôle auprès du CDCA :

- * Il participe à l'élaboration du Schéma Départemental ainsi qu'à différents groupes de travail pour porter la voix de l'ANSEI.

Un rôle auprès des services publics liés à l'emploi :

- * Il favorise l'inclusion des personnes accompagnées,
- * Il est acteur et promeut l'activité économique et commerciale locale,
- * Il contribue au maintien de l'emploi local,
- * Il participe activement au développement du droit à la citoyenneté.

Un rôle auprès des services publics liés à la formation territoire audois :

- * Il participe aux actions de formations des personnels de santé des établissements publics et privés sanitaires et médicaux sociaux ou social
- * Il est membre du Groupement d'Intérêt Public dans le cadre du GROUV, Groupement de Formalisation des Compétences en Santé.

Un rôle de contrôle des établissements

Le Conseil d'Administration s'assure de la mise en œuvre opérationnelle des projets d'établissements et de services. Tous les critères essentiels sont évalués et présentés dans le rapport d'activité.

Il veille à la stricte application de la politique de l'ANSEI par la mise en place d'un tableau de bord, sur le plan :



Un rôle de garant des valeurs

Social

Il veille à ce que la politique en lien avec les valeurs et les missions de l'ANSEI soit scrupuleusement respectée.

Budgétaire

Il s'appuie sur les tableaux de bord de suivis trimestriels présentés par l'Expert-comptable et le Commissaire aux Comptes.

Investissements

Il prend les décisions nécessaires pour assurer la pérennité de l'association notamment en matière mobilière et immobilière.

Cette surveillance permet de maîtriser l'ensemble de l'activité de la structure.

Un rôle moteur dans le développement des partenariats

Les partenariats sont envisagés :

- ✱ Sous forme d'assistance, de mécénat ou de partenaires financiers,
- ✱ Sous forme de recherches de mutualisation de ressources et le partage d'une vision commune.

Le Conseil d'Administration, par délégations auprès des directeurs, veille à assurer le respect des valeurs associatives à tous les niveaux de l'organisation, tout au long du parcours de chaque collaborateur, dès son recrutement.



Le SAVS (Service d'Accompagnement à la Vie Sociale) (situé à Narbonne)

Le Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) offre un accompagnement aux personnes adultes handicapées pour maintenir ou restaurer les liens familiaux, sociaux, scolaires, professionnels, et facilitent leur accès aux services proposés par la collectivité.

Les besoins de chaque personne sont déterminés par une équipe pluridisciplinaire (psychologue, éducateurs spécialisés, conseillère en économie sociale et familiale) en collaboration avec la personne accompagnée, dans le cadre d'un projet individualisé de prise en charge et d'accompagnement. Ce projet tient compte de son projet de vie notamment en matière de logement, de vie sociale et familiale ou de citoyenneté, de ses capacités d'autonomie et de vie sociale, ainsi que des recommandations de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Les professionnels accompagnent **25 personnes**, ayant une orientation SAVS délivrée par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées)





L'ESAT : Les ATELIERS PAULE MONTALT

L'Établissement et Service d'Accompagnement par le Travail Paule Montalt est agréé **pour 50 places**. Il accueille des adultes, en situation de handicap intellectuel et/ou psychique, âgés de 18 à 60 ans, dont la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) a constaté que les capacités de travail ne leur permettent pas, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni de travailler dans un milieu ordinaire ou dans une Entreprise Adaptée (EA). L'ESAT leur offre des possibilités d'activités diverses ainsi qu'un soutien médico-social en vue de favoriser leur épanouissement social et personnel.

Sont ainsi proposés :

- ✱ Des activités à caractère professionnel : Blanchisserie, Sous-traitance, Restauration collective et restaurant d'application, Espaces Verts, Services Généraux, Hôtel, dans des locaux adaptés et diversifiés,
- ✱ Un soutien médico-social en dispensant un accompagnement adapté et personnalisé,
- ✱ Un parcours personnalisé d'insertion dans le respect de leurs capacités,
- ✱ Une valorisation des capacités et des compétences afin de promouvoir leur insertion professionnelle,
- ✱ Un épanouissement personnel et une intégration sociale,
- ✱ Le développement d'activités nouvelles,
- ✱ Des stages pour favoriser l'insertion professionnelle dans le milieu ordinaire.



L'environnement : L'ESAT PAULE MONTALT est situé au cœur même du village de Cuxac d'Aude à 6 kilomètres au nord-ouest de Narbonne. Les locaux jouxtent l'école communale et le marché couvert. L'ESAT est composé de quatre bâtiments distincts les uns des autres correspondant à quatre principales unités de productions.

Un personnel technique et éducatif, paramédical, des services généraux et de restauration, un service administratif assure l'encadrement des travailleurs.



L'Etablissement d'Accueil Non Médicalisé PAULE MONTALT

La capacité d'accueil de l'EANM PAULE MONTALT est de **50 places**. L'établissement accueille des adultes, hommes et femmes, en situation de handicap intellectuel et/ou psychique, avec ou sans troubles associés, âgés de 18 à 60 ans. Il accueille des personnes ayant suffisamment d'autonomie pour accomplir les actes courants de la vie quotidienne dans la grande majorité (80%) travaillant sur l'ESAT.



Les missions sont :

- ✱ Assurer l'hébergement et l'accompagnement des personnes accueillies,
- ✱ Favoriser une vie d'adulte permettant une réelle inscription dans le tissu social environnant,
- ✱ Assurer le maintien ou le développement de l'autonomie, de socialisation, de l'implication citoyenne, de reconnaissance des personnes accueillies et aider à l'intégration des règles de vie collectives,
- ✱ Proposer des activités variées (culturelles, sportives extérieures, ...) et adaptées aux personnes accueillies en adéquation avec leur projet personnalisé et leur projet de vie.

L'accueil est réalisé dans deux bâtiments distincts. Un bâtiment composé de 16 appartements allant du studio au T3 avec coin cuisine. Un bâtiment, rénové en 2024, composé de chambres individuelles et d'espaces collectifs.

Situé en plein cœur du village de Cuxac sur Aude, l'établissement s'inscrit dans un environnement favorable aux échanges et aux activités multiples.

Une équipe pluridisciplinaire assure l'accompagnement de jour comme de nuit.

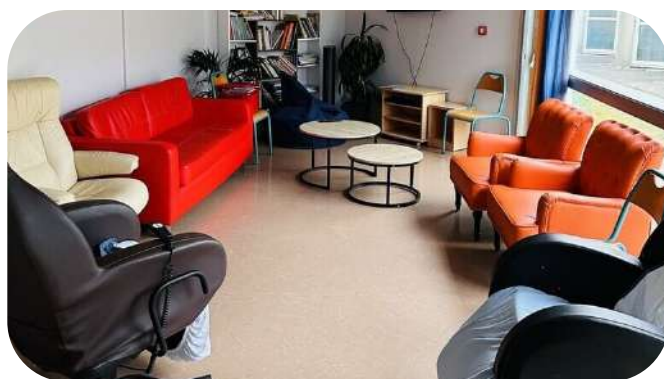


L'EAM dispose d'un agrément « déficiences intellectuelles » de **36 places** en internat avec une orientation émanant de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

La personne est accompagnée par une équipe pluridisciplinaire.

Les missions sont :

- * Favoriser le maintien des apprentissages de la vie quotidienne pour améliorer ou maintenir l'autonomie,
- * Proposer un lieu de vie et des conditions favorables à la vie sociale et culturelle,
- * Assurer un suivi médical et une continuité des soins,
- * Accompagner en s'appuyant sur des démarches d'éducation à la santé,
- * Accompagner la maladie et le vieillissement précoce de la personne.





Une Analyse de la Situation

Où en sommes-nous ?

Une analyse de la performance en médicosocial

Les notions de performance et d'accompagnement social et médicosocial pourraient sembler, de prime abord, antinomiques.

Pour autant, plusieurs changements venant impacter notre environnement, nous conduisent à nous questionner sur le contenu de la performance dans notre secteur d'activité :

- * La création de l'ANAP (Agence Nationale d'Appui à la Performance des établissements de santé et médico-sociaux), dont la mission principale est d'accompagner les professionnels dans l'évolution de leurs organisations afin d'améliorer le service rendu à tous, de manière durable et responsable,
- * Les exigences de plus en plus fortes de notre environnement, notamment en matière de qualité de l'accompagnement et de maîtrise budgétaire,
- * Une responsabilité sociétale de plus en plus forte de nos structures.

Ainsi, la performance dans le secteur des ESSMS doit s'envisager à travers une approche multidimensionnelle.

La première des performances pour l'ANSEI est de se situer dans sa capacité à s'inscrire dans son environnement, à engager des actions de transversalité, à faire évoluer ses dispositifs.

Il s'agit de valoriser les conditions d'accueil, d'accompagnement de parcours facilitant l'élaboration et l'appropriation d'un projet d'établissement.

Un premier volet de la performance en médicosocial, repose sur la capacité à penser un parcours du bénéficiaire, à partir de ses besoins et attentes, nous adapter au mieux à ses contraintes.

La performance médicosociale se doit également d'être économique.

C'est ainsi que l'ANSEI a décidé de traduire la performance médicosociale comme outil au service de l'amélioration continue et, avant tout, comme moyen au service du bénéficiaire.

L'analyse stratégique de notre association

L'analyse du contexte, formalisée par la matrice ci-dessous, porte sur l'étude forces et faiblesses identifiées en interne et des opportunités et menaces issues de l'environnement externe.

Cette analyse intègre les évolutions en cours et/ou pressenties.

Forces



- **La capacité du CA de faire face à une vacance temporaire de postes de direction,**
- **La conscience du CA d'être dans le politique et les cadres dans l'exécutif. L'exécutif applique les orientations stratégiques définies par le CA,**
- **La gestion financière, saine, équilibrée et reconnue de longue date par les autorités de tutelle, leur donnant confiance en notre association,**
- **Possibilité de proposer des investissements adaptés par la confiance acquise,**
- **Détention d'une capacité financière qui lui a permis de se constituer un actif immobilier important,**
- **Reconnaissance par les familles de la qualité de travail réalisé par les professionnels,**
- **Des demandes d'admission nombreuses,**
- **La possibilité d'accompagner toute personne en situation de handicap tout au long de son parcours,**
- **Sa situation géographique avec accès et cadre agréables. Un ancrage territorial fort,**
- **La diversité des ateliers de l'ESAT,**
- **Le seul hôtel et un des deux restaurants de Cuxac,**
- **Un hôtel pouvant accueillir des séminaires,**
- **L'appartenance au Groupement de Formalisation des Compétences en Santé du territoire de Narbonne (GROUV).**

Faiblesses



- **Le manque de renouvellement des membres du C.A,**
- **Le manque d'implication des familles dans le fonctionnement de l'association,**
- **Une communication externe à améliorer pour mieux faire connaître et reconnaître nos savoir-faire,**
- **La taille de l'association en regard des projets de développement,**
- **Un Glissement Vieillesse Technicité élevé.**

OPPORTUNITES /EVENTUALITES



- *La mise en place du CPOM,*
- *L'opportunité de l'élargissement de l'agrément du SAVS et de l'ESAT,*
- *L'agrément d'une place d'externat à l'EAM,*
- *La possibilité d'un regroupement avec une autre structure.*

MENACES



- *Fusion, reprise ou regroupement de l'association gestionnaire imposée.*





Nos orientations

Où allons-nous ?

Une vision du Projet stratégique au service d'une ambition pour 2027

Notre vision, en lien avec nos missions :

“

Être identifiée et reconnue comme entreprise associative de l'économie sociale et solidaire au service d'un parcours individualisé de qualité auprès des personnes en situation de handicap.

L'ANSEI s'appuie sur les compétences des professionnels, la performance dans sa gestion et un élargissement de ses prestations, pour répondre aux besoins du territoire et intégrant sa responsabilité sociétale et environnementale.

”

Les 4 orientations du projet stratégique

Orientation 1

Accompagner, coordonner de manière cohérente et rendre possible l'autodétermination du parcours de vie individualisé de chaque personne accompagnée pour favoriser ainsi son inclusion.

Orientation 2

Etablir un CPOM et un EPRD favorisant la gestion génératrice d'aide à la prise de décisions pour s'adapter, se transformer et s'ouvrir.

Orientation 3

Développer les pratiques professionnelles, fédérer et valoriser les compétences des différentes équipes dans le cadre de la GPEMC.

Orientation 4

Répondre aux exigences sociétales en matière de responsabilité environnementale, économique et sociale, notamment au regard de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail, favoriser le partenariat local plutôt que le global et développer la communication autour des effets produits.

Orientation 5

Les administrateurs de l'ANSEI réaffirment leur volonté de préserver leur fonction première : celle de militants engagés, porteurs d'un projet politique fort sur le territoire, au service des personnes accompagnées et de la société tout entière.

Ce projet associatif s'inscrit dans notre raison d'être, porté par notre devise :

« Mieux ensemble ».

Faire chaque jour un peu mieux pour chaque bénéficiaire, faire chaque jour un peu plus pour chaque professionnel, c'est notre raison d'être.

DIFFUSION DU PROJET

La communication du projet associatif est incontournable à sa mise en œuvre et va témoigner du rayonnement de l'ANSEI.

Il s'agit de permettre à tous les membres de l'ANSEI (personnes accompagnées, proches aidants, familles, professionnels), les partenaires, les organismes de tutelle, de bien connaître le projet afin de participer à sa réalisation.

Les modalités sont diverses : information en CVS et en CSE, présentation par les directions aux collaborateurs, diffusion sur le site internet de l'ANSEI, rubrique dans la gazette trimestrielle (point d'étape du PA), plaquette de synthèse...

Les membres du Conseil d'Administration effectue une relecture annuelle avec mise à jour, s'il y a lieu.



Glossaire des acronymes

ANACT/ARACT : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de travail / Agence Régionale

ARS : Agence Régionale de Santé

CDCA : Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie

CMP : Centre Médico Psychologique
CPOM : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens.

CSE : Comité Social et Economique

CVS : Conseil de la Vie Sociale

DIPC : Document Individuel de Prise en Charge

EAM : Etablissement d'Accueil Médicalisé

EANM : Etablissement d'Accueil Non Médicalisé

EPRD : Etat des Prévisions de Recettes et de Dépenses

ESS : Economie Sociale et Solidaire

ESSMS : Etablissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux

ETP : Equivalent Temps Plein

FH : Foyer d'Hébergement

GPEMC : Gestion Prévisionnelle des Emplois, Métiers et Compétences

GIP : Groupement d'Intérêt Public

GROUV : Groupement de Formalisation des Compétences en Santé.

GRH : Gestion des Ressources Humaines

GRM : Gestion des Ressources Matérielles

GVT : Glissement Vieillesse Technicité

HACCP : Hazard Analysis and Critical Control Point (Restauration)

HAS : Haute Autorité de Santé

PMS : Plan de Maîtrise Sanitaire

QVCT : Qualité de Vie et des Conditions de Travail

RABC : Risk Analysis Biocontamination Control (Blanchisserie)

RBPP : Recommandation de Bonnes Pratiques Professionnelles

RPS : Risques Psycho-Sociaux

SERAFIN PH : Services et Etablissements. Réforme pour une Adéquation des Financements aux parcours des Personnes Handicapées

URIOPSS : Union Régionale Interfédérale des Œuvres et Organismes Privés non lucratifs Sanitaires et Sociaux