

PROJET ASSOCIATIF

(Version du : 24 novembre 2016)

NOTE LIMINAIRE du PRESIDENT

Notre projet associatif, réactualisé et soumis au vote de l'Assemblée Générale en 2016, s'inscrit dans la continuité de l'œuvre entreprise il y a plus de cinquante ans, tout en prenant en compte les conditions nouvelles de l'exercice de notre mission.

Le fil conducteur qui unit les 160 professionnels réunis dans les 8 établissements et services de l'Olivier réside dans le fait que si nous avons 234 places conventionnées ce sont bien des personnes singulières qui occupent ces places.

Elles font partie de notre histoire, comme nous faisons partie de la leur. L'accueil que nous leur faisons ne se limite pas à la première rencontre, il s'inscrit dans la durée des actions éducatives, pédagogiques, thérapeutiques et sociales.

Tous les professionnels, chacun pour leur part et ensemble, concourent à la satisfaction des besoins, des plus élémentaires aux plus complexes, des personnes accueillies.

Le projet associatif est un moment de notre histoire, il n'est pas une fin, mais une invitation à poursuivre et à toujours mieux maîtriser l'action engagée par les fondateurs.

Pour être complète, la lecture du Projet Associatif doit s'accompagner de celle des Projets de chaque Etablissement/Service dans lesquels sont déclinées les particularités des missions et des publics accueillis.

Parce que notre histoire est déjà longue et parce que de nouveaux professionnels nous ont rejoints ces dernières années, Il nous a semblé nécessaire d'ajouter (en annexe) au projet un résumé des principales étapes de notre histoire.

SOMMAIRE

1 – PREAMBULE	2
2 – LA MISSION	2
3 – LES VALEURS	3
3.1– COOPERATION	3
3.2 – RESPONSABILITE	4
3.3 – CONCERTATION et COORDINATION	5
3.4 – UNE EXIGENCE DE FORMATION PERMANENTE	5
3.5 – DES VALEURS A L’ORGANISATION	5
4 – L’ORGANISATION	6
4.1 – PRINCIPES	6
4.2 – COMMISSIONS	7
4.2.1 – COMMISSION TECHNIQUE	7
4.2.2 – COMAVAS	7
4.2.3 – JOURNEE/RENCONTRE ASSOCIATIVE (Personnels, Administrateurs)	7
4.2.4 – COMMISSIONS INTERNES	8
5 – FONCTIONS	8
ET APRES	8
 ANNEXE	
Repères historiques : "Les dates clés de L'Olivier..."	9

1 – PREAMBULE

"Mettre en commun les compétences dans un but qui est autre que partager des bénéfices". L'article premier de la Loi de 1901 sur la liberté d'Association affirme dans cette phrase son fondement majeur. S'y référer n'est pas que la simple adhésion à une formule juridique, c'est adhérer à la philosophie et aux valeurs qui font naître, vivre, évoluer chaque projet associatif.

C'est bien dans le débat permanent, l'écoute réciproque, la recherche d'innovation sociale et organisationnelle, l'expression libre et démocratique que vivent les valeurs de la vie associative et singulièrement celles de l'Association de l'Olivier.

L'ensemble de ses acteurs, professionnels, usagers et leurs familles, amis, institutions publiques, enrichissent, par leur savoir-faire, leurs désirs ou leurs exigences, les projets collectifs pour que chacun construise son propre avenir, imagine sa propre vie.

Parce que la vie associative, et plus particulièrement celle intervenant dans le champ social, doit s'inscrire dans la solidarité, chacun, avec ses compétences, ses capacités, et parfois même ses utopies, doit être acteur et force de proposition pour que toutes les différences soient respectées et prises en considération.

Face à l'accentuation des inégalités sociales, économiques, ou culturelles que génère notre société, le monde associatif doit s'ancrer encore plus fortement dans sa mission d'intérêt général et d'apprentissage de la vie citoyenne.

Mais cela passe aussi par sa capacité à s'adapter à un environnement en mouvement permanent, à élaborer des modes de fonctionnement innovants¹ et à démontrer, par ses pratiques, que ce qui paraît aujourd'hui impossible, demain sera réalisé.

2 – LA MISSION

L'Association a pour mission de répondre aux besoins des personnes en situation de handicap, de perte d'autonomie ou relevant d'un accompagnement social. Ces besoins sont définis par l'ensemble des personnes concernées :

- Les personnes accueillies elles-mêmes dans leur projet de vie,
- Les professionnels au contact permanent des intéressés,
- Les familles et les aidants,
- Mais aussi l'Association en tant que telle, l'environnement et les partenaires institutionnels.

Ces besoins ne sont pas définis une fois pour toutes lors de la première écriture du Projet Individuel, ils évoluent au fur et à mesure qu'avance l'histoire commune, et singulière, entre la personne accueillie, les professionnels et l'ensemble de l'institution.

C'est pour cela que nous ne réduisons pas l'accueil à une attitude ouverte et positive lors de la première rencontre, nous concevons l'accueil de la personne dans sa continuité.

¹ Nous ne parlons pas de "modes de fonctionnement innovants" par goût excessif de la nouveauté, mais parce que nous sommes en "état de veille permanent" dans la recherche de solutions pour mieux satisfaire les besoins des personnes accueillies.

Pour nous, accueillir une personne c'est recevoir ce qu'elle est dans sa globalité, c'est se défaire de possibles représentations pour créer un cadre dans lequel elle puisse être et que nous recevions ce qu'elle est.

La logique de nos interventions, qui visent le bien-être et l'autonomie de la personne accueillie, s'inscrit donc dans la durée et dans une co-construction tissée d'interactions.

3 – LES VALEURS

Dans un contexte social difficile et un secteur médico-social en pleine mutation, nous sommes amenés, plus que jamais, à composer avec un nombre infini de situations complexes qui exigent, dans une logique de parcours et non de placements, des interventions de nombreux professionnels, dans et hors de l'institution. Le travail de "co-construction" et le plein exercice de la responsabilité individuelle et collective, impliquent donc une coopération de tous les acteurs concernés (personne accueillie, professionnels, famille, environnement....) qui n'est possible qu'au prix d'une coordination et d'une concertation, conçues comme autant de points d'étape sur un chemin à parcourir.

Tout cela était implicite dès la constitution de l'Association, il y a plus de cinquante ans. L'intégration de nouveaux professionnels, de nouveaux établissements, ... rendent nécessaire l'explicitation de ces valeurs.

3.1– COOPERATION

Les professionnels autour de la personne accueillie sont nombreux, ils interviennent directement ou indirectement, ont des métiers différents, dans le même métier ils peuvent maîtriser des techniques différentes ...

Les personnes accueillies ne peuvent construire leur projet qu'avec une cohérence des interventions. Le lien entre les pièces, le sens général de l'œuvre, doit être apparent pour que chacun y trouve sa place.

C'est pour cette raison que nous faisons le choix d'accorder une place centrale à la coopération qui constitue, à nos yeux, un outil essentiel au service des personnes que nous accompagnons.

La coopération est la condition nécessaire à la mise en cohérence de nos interventions.

Nous abordons aussi bien l'accueil et l'accompagnement des personnes que le fonctionnement hiérarchique des établissements et association sous l'angle de la coopération. Cette notion de coopération peut être entendue de différentes manières, c'est pourquoi il nous semble intéressant d'en proposer une définition.

Par coopération nous entendons une relation volontaire et coordonnée entre plusieurs personnes (ou groupes de personnes) poursuivant un objectif commun, difficile voire impossible à réaliser seul. La coopération est un processus qui implique la convergence des intérêts particuliers et de l'intérêt collectif. La coopération ne se décrète pas, elle induit un apprentissage permanent et nécessite notamment l'établissement de règles reconnues par tous, du temps disponible, une méthodologie, une conscientisation réciproque des attentes, les ressources et visées de chacun, ainsi que la création d'instances de régulation et d'arbitrage².

² Les "outils" qui facilitent la coopération seront précisés dans chaque Projet d'Etablissement en fonction de leurs modalités d'intervention particulières.

Il n’y a pas de travail en équipe, de travail en partenariat, de travail avec des personnes accueillies, toujours singulières, sans que naissent des désaccords. Les phénomènes conflictuels sont naturels mais il nous revient d’en faire une force en revenant sans cesse aux objectifs généraux (la satisfaction des besoins des personnes accueillies) et à l’exigence de coopération entre tous les acteurs.

C’est pourquoi nous faisons de la coopération entre les professionnels dans nos établissements une valeur essentielle de notre projet.

Cela implique un certain nombre d’objectifs permanents :

- Une très grande professionnalisation des personnels de telle sorte que la légitimité de leurs interventions ne puisse être remise en cause
- Confiance mutuelle dans le professionnalisme des autres intervenants
- Investissement dans les outils qui permettent une prise de recul sur les interventions (supervisions, APP, etc ...)
- Volonté constante de rendre explicites les interventions pour les autres professionnels.

D’une certaine façon, on peut dire que la coopération est la valeur cardinale de notre Association.³

3.2 – RESPONSABILITE

La responsabilité à tous les niveaux est une valeur essentielle de l’Association.

La responsabilité peut être définie soit comme :

- Le sommet d’un système hiérarchique comportant la possibilité de mise en cause juridique
- L’implication individuelle et collective dans les choix et les orientations.

Sans négliger la première acception, c’est dans le deuxième sens que s’inscrit le présent texte.

Pour les personnes accueillies, cette responsabilité consiste à **se prendre progressivement en charge** elle-même en évoluant vers l’autonomie et la citoyenneté à la mesure de chacun.

Pour les professionnels et les instances associatives, la responsabilité consiste à **faire individuellement et collectivement les choix** répondant au mieux aux besoins et au bien-être des personnes accueillies et à la mission de l’Association.

La responsabilité de chaque individu est un engagement par rapport à sa mission propre permettant de faire et d’assumer les choix nécessaires. Pour permettre ce fonctionnement l’information doit être accessible à tous. Sa diffusion dans les lieux prévus fait partie de la responsabilité de chacun à son niveau.

La responsabilité est un engagement qui implique que chacun définisse les modalités de son action sans attendre qu’on se substitue à lui.

La responsabilité collective découle de la responsabilité individuelle, elle permet d’organiser les fonctionnements et d’assumer les limites.

³ Nous ne devons pas confondre la coopération nécessaire entre professionnels et la prise de décision collective dont l’excès, parfois absurde, conduirait à stériliser toute action !

3.3 – CONCERTATION et COORDINATION

L'exercice de la responsabilité, tant individuelle que collective, c'est-à-dire la définition des besoins et l'organisation des réponses adéquates, nécessite la concertation et la coordination des différentes structures tant dans un établissement que dans l'Association.

Dans le choix entre la hiérarchie ayant un rôle de décision et la concertation où l'échange permet de faire collectivement émerger les choix, l'Association choisit clairement la concertation.

La concertation permet la coordination orientée vers une **construction collective** plutôt que vers une hiérarchisation excessive.

3.4 – UNE EXIGENCE DE FORMATION PERMANENTE

La coopération entre les professionnels n'est efficace que dans la mesure où chaque professionnel s'engage dans un processus de recherche permanente dans son métier.

Nous sommes maintenant plus de 160 et nous intégrons de nouveaux professionnels sans cesse. C'est là un problème que l'Association des débuts ne pouvait pas connaître.

Les documents que nous remettons aux nouveaux professionnels (Statuts, Projet Associatif, Règlement Intérieur de l'Association, documents propres à chaque établissement) ne peuvent devenir utiles, opérationnels, qu'à travers la pratique et la confrontation des expériences, à la lumière des besoins des personnes accueillies.

C'est là un travail en continu pour lequel la formation doit être permanente.

Par ailleurs, de même que nous adaptons l'institution aux personnes accueillies et non l'inverse, nous n'avons pas une démarche idéologique qui dicterait notre travail.

Nous ne demandons pas aux nouveaux salariés d'adhérer à une théorie, nous leur demandons de prendre leur place dans une méthode faite de concertation et de coordination qui permette la coopération de tous.

L'observation, l'analyse, la concertation, la coopération, nourrissent les connaissances acquises. De cette façon, nous pouvons intégrer les résultats de la recherche en sciences, nous pouvons pratiquer de nouvelles techniques sans céder aux effets de mode ...

3.5 – DES VALEURS A L'ORGANISATION

La collaboration organisée de tous les acteurs exige du temps et une organisation qui le permette.

Dans un contexte où les problèmes budgétaires sont prégnants et induisent de plus en plus de contrôles, nous n'oublions jamais nos buts et notre mission essentielle.

L'administration, la gestion, les contrôles, sont nécessaires. C'est le principe de réalité de le reconnaître, mais l'essentiel réside dans la coopération des acteurs, dans leur collaboration et dans la concertation qui donnent tout leur sens à notre action.

Ce choix du mode de travail qui lie les professionnels entre eux n'est pas différent de nos choix en matière d'action auprès des personnes accueillies.

Ainsi, nous favorisons tout ce qui permet la participation la plus effective à différentes instances/commissions. La coopération entre les personnes accueillies est recherchée à tous les niveaux.

" Il y a une relation directe entre un mode de fonctionnement donné et la relation entretenue par l'équipe avec les usagers. La qualité de l'accompagnement de la personne passe par une mobilisation de l'équipe, un mode de fonctionnement ouvert, exigeant, rigoureux et participatif." (Miramon J.M.)

4 – L'ORGANISATION

4.1 – PRINCIPES

Au sein de l'Association, l'accompagnement des personnes (thérapeutique, médical, social, pédagogique, éducatif) se construit par la coopération des professionnels et non par l'exécution d'ordres venant de l'extérieur. Pour cela, toute instance/commission qui facilite la concertation et la coopération des acteurs est fondamentale.

Comme la plupart des structures associatives, "l'Olivier" a une organisation démocratique représentative où l'ensemble des membres élit un Conseil d'Administration qui nomme un Bureau⁴. Ces instances rendent compte périodiquement de leur action à l'ensemble des membres.

Légalement, administrativement, une Association est souveraine dans les décisions qu'elle prend (sous réserve qu'elles soient conformes aux statuts). C'est pourquoi, **sans esquiver sa responsabilité** (représentation, relations extérieures, Justice, ...) **l'Association délègue largement ses pouvoirs aux établissements :**

Les embauches se font uniquement au niveau des établissements, sans la moindre intervention de l'Association. L'embauche d'un Directeur se fait avec une commission mixte (Association et professionnels). Ceci implique que dans toute décision importante, une instance de collaboration est chargée d'étudier et de proposer les réponses adéquates.

Cependant le fonctionnement normal d'un établissement et en particulier l'exécution de son projet et de son budget de fonctionnement constitue son autonomie. Ce fonctionnement habituel et les difficultés rencontrées font l'objet de comptes rendus aux instances associatives.

L'association résume ceci dans la formule suivante :

*"A l'Olivier, les personnels seuls **ne peuvent pas** décider, l'Association seule **ne veut pas** décider."*

⁴ Les modalités d'élection du CA, du Bureau, et plus généralement des instances associatives, sont explicitées dans les Statuts et dans le Règlement Intérieur de l'Association.

4.2 – COMMISSIONS

Pour les questions impliquant à la fois l'Association et un ou plusieurs établissements, il existe des instances/commissions de régulation, permanente ou spécifique :

4.2.1 – COMMISSION TECHNIQUE

Un groupe permanent nommé "COMMISSION TECHNIQUE"

Il a pour rôle une réflexion globale permanente sur l'ensemble du fonctionnement associatif et la prise en compte des problèmes internes aux établissements, des représentations extérieures et d'une prospective des problèmes qui pourraient se poser dans l'avenir.

Il est composé des membres du bureau, des Directeurs et du Coordinateur Associatif

4.2.2 – COMAVAS

Un groupe permanent dénommé "Commission Avenir Association"(COMAVAS)

Il a pour rôle une réflexion qui peut être suivie de proposition au niveau du fonctionnement général de l'Association.

Il a aussi pour rôle le suivi du projet associatif, de son évolution, des réponses nouvelles à apporter ainsi que des échanges inter-établissements⁵.

Il est composé de représentants du Bureau et des personnels de tous les établissements. Il est souhaitable que ce groupe comporte parmi les membres du personnel ceux d'entre eux qui siègent au Conseil d'Administration pour leur permettre d'apporter dans l'instance décisionnelle (Conseil d'Administration) les réflexions et les échanges de la COMAVAS.

4.2.3 – JOURNEE/RENCONTRE ASSOCIATIVE (Personnels, Administrateurs)

Régulièrement, l'Association réunit les Administrateurs et l'ensemble des personnels (hormis ceux en poste de travail). Cette "journée associative" permet aux personnels des différents établissements de se rencontrer et de s'approprier le projet associatif malgré la diversité des publics, des métiers et des modalités de travail.

⁵ C'est la "COMAVAS" qui a élaboré l'esquisse de ce Projet Associatif avant qu'il soit soumis aux professionnels des établissements pour être enfin proposé à l'approbation du Conseil d'Administration.

4.2.4 – COMMISSIONS INTERNES

Des groupes spécifiques, non permanents, nommés "COMMISSION INTERNE".

Ces commissions concernent plus précisément un établissement. Elles sont mises en place pour étudier et proposer des solutions pour tout élément important ou nouveau (modification importante, transfert, nouveau service, changement de directeur, ...) Elles sont animées par le directeur de l'établissement concerné.

Elles sont composées de membres du personnel et de membres du Bureau.

Ces commissions ne sont pas permanentes mais elles sont constituées pour un objet précis. La décision de l'Association s'appuiera sur l'avis de la commission.

5 – FONCTIONS

Ces instances ne diminuent en rien le rôle de la Direction.

La **Direction** d'un établissement est l'interface permanente entre l'établissement et l'Association transmettant l'information dans les deux sens.

Elle est investie d'une délégation globale de l'Association sur le fonctionnement de son établissement, ce qu'elle formalise au travers d'un document spécifique (cf. DUD – Document Unique de Délégation).

Au regard des réalités de contraintes spécifiques à certains établissements, cette délégation peut être assurée par une direction seule ou être répartie entre un directeur (trice) et un directeur (trice) adjoint(e).

Le **Coordinateur Associatif** a un rôle de mise en cohérence du fonctionnement des différentes instances, commissions, groupes de travail propres à l'Association.

Il n'a aucun rôle hiérarchique par rapport aux directeurs (trices) des établissements.

ET APRES ...

Des perspectives de travail ont été ouvertes depuis que nous avons commencé la rédaction du Projet Associatif. La discussion n'est pas assez avancée pour que nous les intégrions. Il nous semble cependant nécessaire de les mentionner parce que l'écriture du projet est un processus continu.

- ***Place de l'art et de la création artistique dans l'action éducative, pédagogique, sociale et thérapeutique.***
- ***Problèmes liés à la conception de la prise en charge en termes de parcours à réaliser (y compris les problèmes de vieillissement).***
- ***Travail avec les parents et des aidants sur leurs besoins hors des établissements.***

ANNEXE : Repères historiques : "Les dates clés de L'Olivier..."

- 12 Août 1963 : **Naissance de l'association "l'Olivier" (Seine)** - Transférée en Vaucluse (1964)
- 1964 : **Création du semi-internat IMPro "L'Olivier"** (55 places / mixte / 14 à 20 ans)
Château du Grand Fontvert - 84131 Le PONTET
- 1971 : **Création de l'IMPro "Foyer 77"** (Internat/mixte / 22 places)
77 rue Guillaume Puy - 84000 AVIGNON
- 1975 : **Création d'un internat rattaché à l'IMPro "L'Olivier"** (mixte / 14 à 20 ans / 20 places)
46 Av de Cessac - 84700 SORGUES
- 1984 : **Restructuration de l'IMPro "L'Olivier"**
Modification de l'âge d'admission qui passe à 12 ans
Augmentation de la capacité d'accueil de l'internat (25 places au lieu de 20)
- 1985 : **Création d'un Service de Soins et d'Education Spécialisée (SSES)** pour l'intégration scolaire
(10 places / jeunes de 12 à 16 ans en situation de scolarité)
77 rue des remparts - 4700 SORGUES
- 1992/93 : **Restructuration de l'IMPro "L'Olivier"**
Nouvelles modalités d'agrément / Schéma départemental
Devient "Etablissement pour Enfants/Adolescents déficients intellectuels avec ou sans troubles associés" - **IME de l'Olivier**
Effectif réduit à 50 jeunes (17 en internat, 23 en semi internat, 10 en SSES)
- 1995 : **Reconversion de l'IMPro "Foyer 77" en "Institut de Rééducation Foyer 77"**
Agrandissement des locaux
- 2001 : **Création du Centre d'Aide par le Travail : "CAT de l'Olivier"** (30 places)
ZI La Marquette - 84700 SORGUES
- 2004 : **Redéploiement de l'IR "Foyer 77"**
Capacité 28 places (10 en internat séquentiel et 18 en semi internat)
- 2004 : **Le CAT devient "Etablissement et Service d'Aide par le Travail" (ESAT)**
Déménagement dans les locaux neufs
ZAC du Couquiou 425 avenue du Clapier - 84320 ENTRAIGUES
Augmentation de la capacité d'accueil (de 30 à 60 places)
- 2007 : **Transformation des IR en ITEP** (Institut Thérapeutique, Educatif et Pédagogique)
L'IR "Foyer 77" devient **"ITEP 77 Avignon"** pour jeunes présentant des troubles du caractère et du comportement.
- 2007 : **Reprise du SESSAD "Ophélie"** (Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile)
Devient **SESSAD "la Gloriette"** - 3 av de la Gloriette - 84000 AVIGNON
Service d'intégration socio-professionnelle en milieu ordinaire de travail pour adolescents déficients intellectuels ayant des capacités d'intégration en milieu professionnel ordinaire.
Capacité : 20 places

- 2007 : **Création du "Groupe de Transition"** à titre expérimental pour des jeunes dont l'intégration en IME s'avère difficile.
Capacité 5 places
- 2007 : **Autorisation de la création de la Maison d'Accueil Spécialisé "MAS La Sorguette"**
Chemin de la Sorguette - 84170 MONTEUX.
Mise en place des groupes de travail, constitution du dossier, retard dû aux contraintes administratives et techniques d'implantation sur un terrain inscrit sur un POS simplifié.
- 2010 : **Création d'un Service d'Accompagnement à la Vie Sociale "SAVS Les Clés"**
Convention avec le Conseil Général pour 30 places et une file active de 51 personnes.
Age d'admission 18 ans. Pas de limite supérieure d'âge.
"Personnes handicapées avec principalement une déficience intellectuelle avec ou sans troubles associés"
- 2010 : **Création/ Ouverture partielle de la Maison d'Accueil Spécialisé "La Sorguette"**
277 chemin de Beauregard - 84170 MONTEUX
Etablissement pour adultes polyhandicapés à partir de 18 ans
Accueil de jour, 225 jours par an, pour 8 places
- 2013 : **Inauguration des nouveaux locaux de la MAS "La Sorguette" et de l'IME de "L'Olivier"**
Chemin de Bournereau - 84170 MONTEUX
- 2013 : **Déménagement de l'externat de l'IME de "L'Olivier"** dans ses nouveaux locaux.
106 chemin de Bournereau – 84170 MONTEUX
Fête d'adieu au Château de Fontvert
- 2013 : **Ouverture progressive de l'internat de la MAS "La Sorguette"**
32 places en internat, 8 places en accueil de jour, 2 places en accueil temporaire
(Projet de 5 places de MAS à domicile : MASSAD)
- 2014 : En mai, décès du Fondateur de l'Olivier **René JAMET**
- 2014 : **Inauguration du Siège de l'Association**
132 Chemin de Bournereau 84170 MONTEUX et exposition photos dans la Salle René JAMET.
Un olivier est planté devant le Siège.
- 2015 : **Création d'un Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés "SAMSAH Les Clés"** dans les mêmes locaux que le SAVS Les Clés (AVIGNON)
Capacité : 5 places

A suivre...