2022- 2027

Projet associatif

Inclusion des personnes en situation particuliére

Sommaire

1 Préambule 04

Le cadre du projet **05**

Un contexte en évolution..... 05

La méthodologie adoptée 06

2 **L'association** **07**

Nos missions 07

Nos valeurs 08

La fonction gestionnaire 09-10

Nos principes de fonctionnement 11

Présentation des services 12-13

3 **Le diagnostic** **14**

Le public accueilli et les besoins non couverts..... 14

La synthèse du diagnostic contextuel 14-15

4 **Le plan stratégique de développement** **16**

Nos orientations politiques 16-17

Nos orientations stratégiques 18-19

inclus
La Maison Inclusive

De nouveaux enjeux pour les usagers

Laurent Stéphane Grassi
Président CINCLUS

***AJC Marseille Sport* a enfanté Cinclus …**

« *AJCM Sport ne pouvant supporter une telle pression émanant de ses activités sociales, j'ai préféré en 2022, après une gestation de 4 ans en zone QPV (La Soude),* ***officialiser la naissance de CINCLUS.***
Dans un monde en perpétuel mouvement, ***Cinclus doit modestement*** *définir avec détermination des solutions pour le monde de demain,* ***en s'avivant des pratiques vertueuses de l'ESS*** *conjuguant différemment utilité écologique, sociale et un modèle économique pérenne.*

« Les vertus sont légion ! »

Notre premier devoir moral, ***comme acteurs de l'ESS,*** *est de nous tenir au plus près de la société civile, écouter ses souffrances et esquisser des solutions.*
Les femmes et les hommes de CINCLUS*, sont porteurs* ***d'engagements, de résistances, de bienveillance, d'espérance*** *dont le monde à (re)construire à besoin.* »

Dans ce projet associatif 2022-2027, nous voulons affirmer notre identité, nos valeurs, nos missions et notre souhait d'évoluer, de nous développer et de progresser. S'inscrivant dans la politique menée par l'ESS, il s'articule autour de 6 orientations politiques fortes confirmant notre volonté de positionner CINCLUS comme un acteur majeur de l'accompagnement des personnes en situation particulière mais également comme un acteur volontariste afin de construire ensemble une société inclusive permettant la réussite de tous.
Pour cela, nous proposons de nouveaux enjeux à nos usagers, une accessibilité universelle la plus large possible : accès aux bâtiments, à l'éducation, à la scolarisation, aux transports, à la culture, aux sports et aux loisirs, accès aux soins, au travail et tant d'autres droits… comme chaque citoyen.

Dans toute la mesure de ses possibilités, la personne participe à la définition et à la formulation de son projet de vie, elle exprime ses souhaits et ses besoins qui contribueront à son bonheur, à son inclusion dans la société.

Avec les familles et les professionnels, nous devons trouver un équilibre entre un accompagnement individuel et des solutions collectives.

Durant les 10 années de AJC Marseille, nous avons appris, expérimenté, amélioré, valorisé nos savoir-faire ; nous voulons les faire connaître, les protéger en maintenant nos établissements et services dans un secteur proche, garantir la qualité de l'accompagnement, gérer la complémentarité des services, assurer la formation qualifiante des professionnels et des bénévoles.

CINCLUS, comme son nom l'indique, veille à prendre en compte un parcours individualisé à chaque personne et permettre ainsi une inclusion la plus précise possible.

Ce projet s'adresse donc à l'ensemble des acteurs de CINCLUS : usagers, familles, professionnels, institutions, bénévoles, Elus et adhérents. Fondé sur notre histoire et orienté vers le futur, il établit une vision fédératrice pour les cinq années à venir.

Le conseil d'administration

01.

Le cadre du projet

Un contexte en évolution

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 social le poussant à entrer, tant bien que mal, dans l'ère des organisations modernes et d'évoluer vers une culture de performance et de résultat.

Particulièrement en ce qui concerne le handicap, les lois du 2 janvier 2002, du 11 février 2005 et du 21 juillet 2009 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 avec particularité est dans un contexte marqué par des ressources à la baisse pour des besoins à la hausse ; notre projet associatif a été conçu sur la base d'un postulat : adapter nos réponses et développer des solutions en fonction des besoins des personnes en situation particulière.

Cela nous encourage à garder un quart d'heure d'avance, de repenser le fonctionnement de nos services et d'envisager d'autres sources de financement soutenant des initiatives novatrice.

Dans cette logique, l'accompagnement individuel et sans ruptures est devenu un devoir collectif.

La méthodologie adoptée

Ce projet est le résultat d'un travail collaboratif associant le Conseil d'Administration et les professionnels de l'Association. Cette approche nous a permis de croiser les grandes lignes politiques avec les besoins identifiés et de définir, ensemble, un plan stratégique cohérent, en lien avec nos valeurs et nos missions associatives.

Réfléchi dans une logique de continuité entre le passé, le présent et le futur, ce projet a été conduit en trois grandes étapes fondées sur les questions suivantes : « D'où venons-nous ? Où en sommes-nous ? Où allons-nous ? ».

Ainsi, c'est à partir de ces trois thématiques de réflexion que les différents chapitres, ici présentés, ont été conçus. Le passé se traduit par le bilan des actions menées dans le cadre du projet associatif de AJCM Sport. Le présent repose, d'une part, sur la caractérisation de l'Association, notamment ses missions et ses valeurs et, d'autre part, sur le diagnostic résultant de l'analyse de la population accueillie, des besoins non couverts et du contexte. Pour ce qui est du futur, celui-ci est le résultat d'une conjugaison complexe qui tient compte des éléments mentionnés précédemment ainsi que de nos souhaits de développement. Il se traduit par le plan stratégique définissant l'orientation de l'Association pour les cinq années à venir.

02.

L’Association

Cinclus est une association, sans but lucratif, régie par la loi de 1901. Son organisation se décline en deux axes principaux :

- Une fonction gestionnaire d’établissements et services sociaux et médico-sociaux sur le territoire de Marseille.

- Une fonction politique qui a pour objectif la défense des droits des personnes en situation de particulière ainsi que de leurs familles.

Nos missions

Les missions poursuivies par l’association sont les suivantes :

- L’innovation et le développement d’une offre de services permettant un accompagnement adapté aux besoins des personnes et significativement celles en situation particulière.
- La mise en œuvre d’actions visant le soutien des familles.
- La mise en œuvre d’actions facilitant l’accès au droit commun, la participation et la citoyenneté des personnes.
- Le développement de partenariats avec des structures relevant du secteur médico-social, social, sanitaire, sportif, culturel au bénéfice des trajectoires des personnes.
- L’affirmation de l’Association et de ses établissements et services en tant qu’acteurs de l’économie sociale et solidaire.
- L’intégration des trois volets du développement durable (économique, social et environnemental) dans les principes de gestion des établissements et services.

« ...mobiliser les moyens nécessaires à toute action d’accompagnement et de soutien s’inscrivant dans un projet individuel, de la naissance à la mort si nécessaire, pour que chaque personne et sa famille voient leurs droits fondamentaux reconnus et respectés ».

Nos valeurs

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

La bienveillance

La bienveillance 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 violence.
Cette valeur s'affirme également à l'égard des ressources humaines de l'Association, maillon fondamental de l'accompagnement des usagers.

Le respect et la dignité

Partant du postulat que toute vie est indispensable et unique dans la grande chaîne humaine, nous pensons que toute personne, quelles que soient ses origines, ses capacités sociales, intellectuelles, physiques et psychiques, a droit à un respect fondamental et à la dignité.

L'indépendance

Toute personne en situation particulière a le droit et doit prendre part aux décisions qui la concerne, de définir son projet de vie et d'en être actrice. Cela implique, pour nous, la mise en œuvre d'un tous les moyens possibles, d'actions promouvant la compréhension, l'expression et la communication des personnes accueillies, préalables fondamentaux à une véritable participation et prise de décision.

La citoyenneté

Toute personne en situation particulière est un citoyen à part entière et bénéficie des droits fondamentaux reconnus à toute Par conséquent, l'Association promeut la participation des personnes accueillies à la vie citoyenne en leur offrant un accompagnement et un soutien facilitant l'exercice de leurs droits.

La solidarité

La solidarité constitue la pierre angulaire de l'Association et le fondement de nos missions. Elle se traduit par l'engagement moral et désintéressé au service des personnes et significativement celles en situation particulière.

La transparence

Pilier fondamental de notre gouvernance associative, la transparence est, pour nous, le moyen d'affirmer et de démontrer notre crédibilité. « En disant ce que l'on fait et en faisant ce que l'on dit », nous visons à construire des relations de confiance pérennes, non seulement en interne, mais également en externe avec nos partenaires et les autorités.

Comme évoqué précédemment, le présent projet s'inscrit dans une logique de cohérence fondée, d'une part, sur le bilan des actions réalisées par AJC Marseille Sport (qui est l'inspiration et la genèse) dans le cadre son projet associatif 2016-2021 et, d'autre part, sur l'élaboration d'un diagnostic portant sur l'analyse de la population accueillie et du contexte dans lequel se trouve l'Association.

Maison CINCLUS

La fonction gestionnaire

Au travers de la valorisation de cette dimension proximale de l'accompagnement, nous visons à faciliter la continuité des trajectoires des personnes accueillies et l'articulation entre les différentes interventions de proximité relevant notamment de l'Education Nationale, des secteurs sanitaire et de la santé, social et d'autres dispositifs du droit commun comme le Sport et la Culture.

Pour une association pérenne et innovante

Le Conseil d'Administration a déterminé comme axe majeur du projet associatif le renforcement de la gouvernance de CINCLUS. Cela s'est traduit, au niveau du Conseil d'Administration, par la mise en place de :

- La fonction d'administrateur délégué par division.
- La formation des administrateurs sur les axes de la responsabilité juridique, etc.
- Une politique s'inscrivant dans une logique de réseau : renforcement de la représentativité au sein de ESS.

Cette gouvernance prend un nouveau tournant avec les établissements, le recrutement associatif, le conseil et la mise en place de la direction générale garante d'une juridique internalisation des données sensibles et de la paie par exemple.

Mais aussi par la déclinaison du projet associatif auprès des 4 professionnels dédiés à la communication, à la gestion administrative et financière, aux ressources humaines, à la qualité et au développement. En permettant d'aborder avec sérénité les principales évolutions de ces secteurs, la direction générale contribue fortement à la pérennisation de l'Association. Dans ce cadre, les actions menées sur cette période se sont articulées autour des dimensions suivantes :

- **Communication :** charte graphique, site Internet, supports de communication de l'Association.
- **Gestion administrative et financière :** centralisation des fonctions comptables, gestion centralisée de la trésorerie, des assurances, mutualisation des achats.
- **De la qualité et du développement :** pilotage des établissements et services et, d'autre part, du développe-l'évaluation interne, réalisation de l'évaluation externe, permettant des fonctions supports au bénéfice de l'association réponse aux appels à projets, soutien à la rédaction des gestionnaires. A ce jour, c'est une véritable équipe composée pour affronter les projets de développement innovants.
- **Ressources humaines :** mise en place d'un Comité de santé, de Sécurité et des Conditions de Travail, et d'un plan de formation.

Pour une réelle effectivité des droits des personnes en situation particulière et de leurs familles

Les actions menées dans le cadre de cette orientation politique ont été les suivantes :

- Développement des Conseils de la Vie Sociale.
- Mise en place d'un conseil d'éducation.
- Mise en œuvre d'enquêtes de satisfaction.

Pour l'intégration des actions dans l'environnement de la personne

Dans l'objectif de faciliter l'inclusion des personnes, plusieurs actions ont été menées :

- Sensibilisation et formation des dispositifs de droit commun à l'accueil des personnes en situation particulière (structures relevant de la petite enfance, des séniors, Education Nationale, médecine de proximité).
- Réalisation d'actions associant des personnes en situation particulière et sans particularité : formation aux premiers secours, journée citoyenne, journée intergénérationnelle.
- Développement des mises à disposition de travailleurs handicapés, développement des stages en milieu ordinaire pour les élèves.

Nos principes de fonctionnement

Reposant sur nos valeurs associatives, les principes de fonctionnement constituent le socle de base définissant nos attentes à l'égard du fonctionnement des établissements et services gérés

Conformité avec la loi

Les établissements et services garantissent aux personnes accueillies et à leurs familles la connaissance et l'exercice de leurs droits et libertés individuels au travers de la mise en œuvre des outils définis par la loi du 2 janvier 2002. 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.

Projet d'établissement ou de service santé

En conformité avec la loi du 2 janvier 2002, 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.

Qualité des prestations

Conformément aux textes réglementaires et aux recommandations de bonnes pratiques professionnelles, 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. Outre cette exigence légale et dans le but de rapprocher, au plus près, l'offre de la demande, une attention particulière doit être portée sur les attentes, les besoins et la qualité du service ressentie par les usagers et leurs familles au travers de la mise en place d'enquêtes de satisfaction.

Gestion financière responsable

La gestion financière des établissements et services doit être réalisée de manière responsable en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. En lien avec sa fonction militante visant la défense des droits des personnes en situation particulière et de leurs familles, l'Association 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. Dans cette logique, elle favorise l'émergence d'initiatives innovantes au bénéfice du public accueilli et encourage l'ingénierie de projets en s'ouvrant à d'autres sources de financement.

Politique des 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 souhaite développer 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 une culture d'entreprise porteuse de sens en créant les conditions d'échanges entre les professionnels des différents établissements et en poursuivant l'harmonisation des pratiques.
- Privilégier le dialogue social dans un climat de confiance.
- Se doter d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Ainsi, 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 organigrammes, des fiches de missions explicites et des délégations précises,
- en garantissant le développement des compétences en lien avec la formation professionnelle tout au long de la vie,
- en veillant à la qualité et à l'adaptation des conditions matérielles de travail,
- en permettant des temps d'échanges formalisés.

Présentation des services : 5 divisions et tout commence par un entretien individualisé

Inclusion des personnes en situation particuliére

Accueil Social

Entretien individuel ?
Cette étape est importante ! Elle permet d'analyser individuellement la situation de chacun, afin de l'accompagner et/ou de l'orienter dans son projet de vie établit (maximum 24 mois).

Lors de cet entretien, nous vous apportons **en fonction de votre demande et de votre besoin :**

- **une écoute, un soutien, un conseil, une aide administrative, un accompagnement, une orientation.**

Notre travail repose sur **une relation de soutien et une méthode précise ;** permettant **le respect, discrétion**, de recueillir les données nécessaires en toute confidentialité :

- **compréhension de la situation, analyser la demande, établir un plan d'action, évaluer le résultat de nos interventions.**

*Nous intervenons avec vous, tout **en respectant votre rythme afin de vous permettre de vous intégrer à l'action entreprise et tendre ainsi vers une autonomie**.*

CINCLUS Santé

L'activité physique adaptée repousse la perte d'autonomie et les maladies associées dégradant la qualité de vie.
La division Santé développe le Sport & Santé en accueillant des adhérents de tous âges et quelles que soient leurs capacités physiques !

SPORT SANTE & SPORT SUR ORDONNANCE INCLUSIF

Le Sport en bas de chez vous ! Cinclus au travers de son activité Sport-Santé réunit une équipe pluridisciplinaire de **professionnels de la santé** (clinique Bonneveine – Handiconsult Marseille) **chapoté par un médecin kinésithérapeute** - DU sport Santé (Jacques MIZZI) et **du sport** (AJCM, SMUC, etc…) s'adressant notamment à des personnes qui **souhaitent (re)prendre une activité physique et sportive** avec un accompagnement spécifique sur le secteur du 9 et 10éme arrondissement de Marseille

CINCLUS Handicap

"Osons l'emploi" au travers d'un sourcing ciblé pour les entreprises adaptées ou pas.
De nombreux secteurs recrutent : la relation client, le service à la personne, l'informatique, le paramédical, la distribution, l'artisanat, l'hôtellerie/restauration…
Elles éprouvent encore des difficultés à trouver les profils adéquates.
Les raisons principales : une problématique de sourcing…
Constat ?

Des métiers nécessitent des compétences qui font défaut aux candidats (formation courte, arrêt des études après la survenue d'un handicap…).

Les progrès restant à faire pour favoriser l'insertion/inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Les entreprises doivent multiplier les formations visant à favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi d'une part, et surtout sensibiliser leurs collaborateurs, d'autre part.

Que faisons-nous pour nos candidats ?

- établir votre projet de vie personnalisé lors d'un entretien de 2 heures,
- vous proposer une formation ou une immersion ponctuelle (DuoDay),
- vous proposer à des entreprises ou réseaux d'entreprises,
- vous accompagner et vous suivre vers le milieu ordinaire professionnel.
- Entrez dans le sourcing « 1PRO ».

Que faisons-nous pour les entreprises ?

- séance de sensibilisation des salariés,
- job-dating,
- Sourcing professionnel et ciblé,
- Formations inclusives (CINCLUS Formation),
- Accompagnement à l'embauche et suivi après embauche.

CINCLUS Jeunesse

Les très jeunes, les jeunes et les jeunes adultes colorent l'avenir lors d'expériences à forte valeur « Educo-inclusive ».

L'accueil se réalise au travers de MPT, Centre social que nous créons ou par délégation.

CINCLUS Formation

Notre pédagogie inclusive est d'abord un process à l'intérieur de laquelle la différence entre apprenants devient la nouvelle norme.
L'organisation « apprenante » a pour premier objectif de concevoir des modules pour les particuliers, entreprises, institutions permettant l'inclusion des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire. En s'appuyant sur une certification Qualiopi.

CINCLUS Séniors

Autour du projet de vie personnalisé, le logement inclusif rompt l'exclusion sociale.

03.

Le diagnostic

Le public accueilli et les besoins non couverts

Découlant de la configuration de l'offre de services existante sur le territoire, l'Association a assuré, depuis la création de ses établissements et services, l'accueil et l'accompagnement de personnes présentant des profils très hétérogènes.

Dans un contexte actuel où l'accroissement des situations relevant du handicap social et des troubles de santé est notoire, cette expérience, capitalisée au fil du temps, constitue une véritable plus-value et nous permet d'apporter un accompagnement de qualité fondé sur les besoins des personnes accueillies.

S'il est vrai que nos modalités d'accueil et d'accompagnement ont évolué en élargissant notre champ d'intervention au-delà du « handicap » et en misant sur des formations professionnelles diversifiées, les agréments, en revanche, n'ont pas suivi le même mouvement.
Il nous apparait, donc, essentiel d'agir en faveur de leur révision.
Au-delà de "l'autorisation administrative", les véritables enjeux liés à cette évolution, sont, pour nous, d'une part, la validation et la reconnaissance de l'expérience et, d'autre part, un meilleur équilibre entre les moyens mobilisés et les besoins liés aux profils accompagnés.

L'accroissement du nombre de personnes en attente d'une réponse est, pour l'Association, une préoccupation majeure. Au 31 août 2022, nous comptions un total de 63 personnes inscrites sur nos listes, dont 21 pour le pôle enfance et 42 pour le secteur adulte, se trouvant, par conséquent, en rupture de parcours ou sur le point de le devenir. Opposée aux valeurs et aux principes défendus par l'Association, cette situation est inacceptable et appelle une réaction urgente visant l'apport de solutions. Cette analyse nous démontre clairement l'orientation à suivre et nous incite à réfléchir à des réponses au-delà des modalités classiques d'accompagnement.

La synthèse du diagnostic contextuel

L'analyse du contexte, formalisée par la matrice ci-dessous, porte sur l'étude des menaces et des opportunités issues de l'environnement externe et des forces et faiblesses identifiées en interne. Afin de faciliter la lecture du tableau, nous avons regroupé ces éléments en deux grandes catégories : la gouvernance et les services.

Forces	Faiblesses
Gouvernance • Les valeurs défendues par l'Association plaçant les bénéficiaires et sa famille au centre du dispositif. • La notoriété de l'AJCM Sport résultant de l'expérience capitalisée dans le domaine de l'accompagnement des personnes en situation particulière et de leurs familles. • Le choix de l'implantation de proximité des établissements et services dans une logique d'inclusion. • L'équilibre budgétaire des établissements et services de l'Association. • L'implication du Président et du Conseil d'Administration dans la vie associative. • La qualité du lien politique et technique entre le Conseil d'Administration, la Direction Générale et les directions d'établissements.	**Gouvernance** • L'organisation interne des Directeurs de Division doit être revisitée et les missions et rôles de chacun doivent être redéfinis. • Le manque d'implication des adhérents et la difficulté de mobiliser de nouveaux parents et amis. • La jeunesse de l'association malgré une réelle expérience émanant de son association maternelle l'AJCM.
Services • La proximité des prestations pour les établissements et services. • La qualité des prestations délivrées par les établissements et services.	**Services** • Comme toutes les prestations ne sont pas délivrées en interne, la continuité de la trajectoire des usagers dépend souvent de l'articulation et des partenariats établis avec d'autres structures.

Opportunités	Menaces
Gouvernance • La bonne représentativité formelle, au niveau régional, permettant d'affirmer l'identité de l'Association au sein du réseau. • La politique de la CRESS est favorable à l'accompagnement des associations de petite taille. • La loi de l'économie sociale et solidaire promouvant une ouverture à d'autres sources de financement. • L'évolution des outils juridiques d'organisation permettant de nouveaux modes de coopération et de partenariat.	**Gouvernance** • Le besoin de développer la représentativité formelle au niveau national. • La "taille humaine de l'Association" dans un contexte où la tendance est de favoriser les grandes associations. • L'éloignement des centres de décisions découlant de la réorganisation administrative. • L'évolution de la réglementation et des modalités de tarification aboutissant à l'accroissement des contraintes budgétaires.
Services • La réécriture du schéma départemental et du projet régional, de santé aboutissant à la définition de nouvelles opportunités de développement.	**Services** • Les difficultés de développer l'offre de services au regard de la contrainte de moyens disponibles découlant de la petite taille de l'Association.

04.

Le plan stratégique de développement

Le plan stratégique de développement constitue la feuille de route que suivra l'Association pour les cinq années à venir.
Conçu de manière participative, il est le résultat de la conjugaison de plusieurs facteurs. Il s'inscrit dans une logique de cohérence et d'équilibre entre, d'une part, ce qui nous définit, c'est-à-dire, nos valeurs, nos missions et nos principes et, d'autre part, les actions à mettre en œuvre afin de répondre aux besoins identifiés dans le cadre du diagnostic établi et ce, tout en tenant compte des évolutions de l'environnement.
Co-construit dans un cadre précis – nos orientations politiques – il se décline en orientations stratégiques et forme le schéma directeur de développement de l'Association et de ses établissements et services.

inclus La Maison Inclusive

Nos orientations politiques

Partant de la volonté de réaffirmer le modèle associatif ainsi que notre adhésion au Mouvement de ESS, nous avons fait le choix de fonder la conception du plan stratégique sur les orientations politiques de la CRESS. Par ce moyen, nous tenons à renforcer le positionnement de l'Association au sein du Mouvement, en affirmant des valeurs partagées et en militant en faveur de la poursuite d'objectifs communs au bénéfice des personnes et spécifiquement celles en situation particulière.

1. **Pour une association pérenne et innovante.**

2. **Pour une réelle effectivité des droits des personnes et de leurs familles.**

3. **Pour des prestations basées sur les besoins.**

4. **Pour l'intégration de nos actions dans l'environnement de la personne.**

5. **Pour une personne actrice de son projet de vie.**

6. **Pour un développement durable.**

Nos orientations stratégiques – évolutives -

1. Pour une association pérenne et innovante

- Faire évoluer l'organisation interne du Conseil d'Administration.
- Développer la stratégie de communication, vecteur fondamental de diffusion des actions de l'Association.
- Renforcer le lien et les complémentarités entre le Conseil d'Administration, les professionnels, les personnes en situation particulière et leurs familles.
- Promouvoir l'ouverture de l'Association vers l'environnement afin de développer le réseau partenarial.
- Promouvoir le bien-être et l'épanouissement professionnel de l'ensemble des ressources humaines de l'Association.
- Promouvoir une gestion responsable et stratégique des ressources de l'Association et s'ouvrir à de nouvelles ressources.
- Garantir la qualité des prestations délivrées par les établissements et services de l'Association.

2. Pour une réelle effectivité des droits des personnes avec particularité ou non et de leurs familles

- Promouvoir l'inclusion sociale des personnes en situation particulière.
- Faciliter les parcours sans ruptures des personnes en situation de handicap.
- Promouvoir l'accès à l'information sur les droits des personnes et de leurs familles.

3. Pour des prestations basées sur les besoins

- Renforcer la place de l'évaluation tout au long de la vie.
- Diversifier et restructurer l'offre de services en lien avec les besoins : d'une logique de questions à une logique de réponses.

4. Pour l'intégration des actions dans l'environnement de la personne

- Développer le soutien technique aux dispositifs du droit commun pour un meilleur accompagnement des personnes.
- Développer des actions au bénéfice des familles.

5. Pour une personne actrice de son parcours de vie

- Faciliter la communication et l'expression des usagers.
- Stimuler la participation active de l'usager à son projet de vie.

6. Pour un développement durable

- Mieux intégrer les trois volets du développement durable (économique, social et écologique) dans les politiques de gestion des établissements et services.
- Favoriser l'émergence de projets innovants s'inscrivant dans une logique de développement durable en lien avec les dynamiques territoriales déjà existantes.
- Promouvoir le changement des pratiques et des comportements dans une logique de responsabilité environnementale et sociale.

Projet associatif validé par le Conseil d'Administration le 31 août 2022.
Approuvé par l'Assemblée Générale le 31 août 2022.

35 Route des Trois Lucs à la Valentine - 13012 Marseille
Tél : 07 813 089 13 - maison@cinclus.fr