



SAUVEGARDE 69

PROJET STRATÉGIQUE ASSOCIATIF

**adopté à l'Assemblée Générale
du 18 juin 2015**

ANNEXES

SOMMAIRE

ANNEXE 1 : LE DIAGNOSTIC STRATÉGIQUE, ENJEUX ET AXES DE PROGRÈS	p. 3
ANNEXE 2 : ÉCRIRE L'HISTOIRE DE LA SAUVEGARDE DE L'ENFANCE À LYON	p. 7
ANNEXE 3 : STATUTS DE SAUVEGARDE 69	p. 10
ANNEXE 4 : CHARTRE ASSOCIATIVE	p. 17
ANNEXE 5 : RÈGLEMENT ASSOCIATIF	p. 19
ANNEXE 6 : UNE ÉTHIQUE DE L'ÊTRE EN SOCIÉTÉ ET DE L'ACTION	p. 24
ANNEXE 7 : MANDATS DE REPRÉSENTATION DE SAUVEGARDE 69 DANS LES FÉDÉRATIONS ET RÉSEAUX	p. 26
ANNEXE 8 : REPRÉSENTATION SAUVEGARDE 69 AUX CONSEILS DE VIE SOCIALE	p. 27
ANNEXE 9 : ATTRIBUTIONS DES BÉNÉVOLES AU SEIN DE L'ASSOCIATION	p. 28
ANNEXE 10 : VIE FINANCIÈRE / RESSOURCES HUMAINES ET DROIT SOCIAL	p. 33
ANNEXE 11 : LA LOGIQUE DE PARCOURS ET LE PROJET DE VIE DE LA PERSONNE ACCOMPAGNÉE	p. 34
ANNEXE 12 : FONCTIONNEMENT DU GROUPE D'APPUI A LA PROSPECTIVE ET A L'INNOVATION (GPI)	p. 35

LE DIAGNOSTIC STRATÉGIQUE, ENJEUX ET AXES DE PROGRÈS

Cette partie reprend et les résume après les avoir classées, interprétées et contextualisées, les différentes analyses présentées au cours de la journée du 13.12.2013.

BESOINS SOCIÉTAUX, ATTENTES DES PERSONNES, IMPASSES ET DIFFICULTÉS DES SERVICES

Beaucoup de questions et parfois d'inquiétude chez les bénévoles et salariés de l'Association, qui peuvent se sentir démunis confrontés aux impasses et difficultés actuelles.

On retiendra :

- **La fragilité croissante de la société et des personnes** (pauvreté, précarité, diversité et complexité des situations, carences éducatives, handicaps multiples, décrochage scolaire, problèmes psy, addictions, manque d'adhésion, opposition, violence, conduites à risque, marginalisation, délinquance, exclusion... découragement, désespérance).
- **La perte de sens de la vie en société et des pratiques sociales**, le manque de perspectives pour l'avenir, les attitudes consuméristes.
- **Des interventions tardives, de courte durée, pas suffisamment intensives et multidimensionnelles** dans des situations très dégradées qui concernent tout particulièrement de jeunes enfants et de grands adolescents.
- **Le manque de solutions relais ou alternatives, de places** en lien avec les problèmes de santé, notamment mentale, et le vieillissement de certaines personnes.
- **Les ruptures et la discontinuité des parcours, la difficulté à opérer un déplacement, un changement de paradigme**, à rechercher dans l'invisible de la relation à l'autre les leviers de nouveaux rapports.
- **La nécessité de s'engager autrement** que dans l'application de procédures ou d'un savoir, **d'assumer ses responsabilités et de prendre le parti par référence à une forme d'éthique active, celle de la responsabilité pour autrui**.
- **Des points de tensions liés à des impasses, dilemmes, apories qui freinent la capacité d'agir**, d'évaluer les risques, de prendre des initiatives (frustration des personnes qui exigent leur dû, l'inflexion vers le tout sécuritaire et le tout normé, dilemme entre respect de l'autorité parentale et le souci de protection de l'enfant, entre approche éducative et tranquillité publique, entre nécessité de contenir et risque de maltraitance, non-respect des droits des personnes, le sur mesure et la vie en collectivité, la recherche d'économies, la désinstitutionnalisation...).
- **La souffrance des personnels** non sans rapport avec celle des personnes bénéficiaires des services de l'Association, la vulnérabilité de chacun et sa capacité d'être pensant et agissant menacée.
- **L'attente d'un cadre qui garantisse une prise de risque éducatif et thérapeutique** avec une temporalité, des moyens et des supports adaptés (évaluation du risque, groupes d'élaboration des pratiques, médiations...).
- **Des pratiques qui doivent évoluer, innover** en misant davantage sur la créativité, les ressources, les compétences, les savoir-faire des professionnels, les coopérations entre services de l'Association pour analyser les besoins et proposer des réponses plus adaptées et innovantes (ex. : alternative au placement, médiation familiale, hébergements d'urgence, logements pérennes, scolarité, formation professionnelle, accompagnement des jeunes filles, actions plus collectives, sortie des dispositifs, jeunes majeurs, jeunes mères, mineurs étrangers isolés, incasables, parents handicapés...), **tout en préservant celles qui restent indispensables et donnent satisfaction**.
- **La quête d'un discours qui rassemble les personnes et oriente les pratiques vers l'agir et la vie, pour et avec l'autre**.

PARADOXE ET LIMITES DE L'OFFRE DE SERVICES FACE AUX POUVOIRS PUBLICS

L'Association n'est-elle pas dans un **rapport paradoxal avec les pouvoirs publics** ?

L'Association remplit des missions d'intérêt général financées par des fonds publics dans le cadre des politiques sociales et médico-sociales.

Dans sa fonction citoyenne et militante, soucieuse d'offrir les meilleurs services aux personnes en situation de fragilité et à la collectivité, l'association est-elle suffisamment indépendante vis-à-vis des pouvoirs publics ?

On retiendra :

- **Le manque d'autonomie de l'Association : des procédures** (appel à projet) **et des cadres** (budgétaires, juridiques, administratifs...) imposés par les collectivités publiques, **de plus en plus contraignants**, au risque d'étouffer l'initiative et de compromettre l'innovation, les expérimentations.
- **Le manque de cohérence et de fluidité entre les pôles de l'Association et les structures de l'action publique** d'où le risque d'un manque de lisibilité de l'organisation et d'efficacité de l'Association.
- **Pas assez présente dans les sphères politiques et administratives**, l'Association doit être davantage en capacité de faire valoir les besoins sociaux et les attentes des personnes accompagnées, d'anticiper l'évolution des politiques publiques (notamment dans le domaine de la santé), et de peser sur les choix politiques.
- **Mieux assurer la représentation et la participation des services** dans les instances de concertation territoriales.
- **L'Association doit s'affirmer dans le champ de l'économie sociale et solidaire.**

LES ALÉAS DES COOPÉRATIONS INTER-ASSOCIATIVES

On retiendra :

- **Le partenariat est trop dépendant des relations interpersonnelles** et **les coopérations sont très inégales selon les secteurs** d'activité. Dans certains domaines on note un déficit important de coopération, notamment avec les établissements scolaires et de soin.
- **L'Association n'est pas suffisamment présente dans la vie sociale des territoires**, et en capacité d'y capter des ressources susceptibles de renforcer son action.
- **Elle doit adopter une démarche stratégique** dans les instances locales, régionales ou nationales (notamment fédérales), les événements (journées d'études, rencontres entre professionnels de champs différents...) **pour développer les coopérations** avec d'autres associations, mais également le secteur public, les collectivités territoriales, les dispositifs locaux, **et institutionnaliser le partenariat.**
- **Le renforcement des coopérations doit être recherché en tenant compte de la spécificité de chaque secteur tant au sein de l'Association qu'avec d'autres institutions.**
- **Plus le partenariat est important, plus il peut être chronophage pour les équipes** (ex. de la Prévention spécialisée) et source de tensions entre acteurs, avec notamment des tentatives d'instrumentalisation.
- **Le partenariat développé par les services doit être relayé par l'Association à un niveau plus politique.** L'Association est principalement perçue dans sa fonction de gestionnaire, elle n'est pas assez reconnue dans l'espace public et comme acteur politique.

Ou bien cette fonction reviendrait-elle aux professionnels de l'Association ?

- **Manque de lisibilité des modes de coopérations** de l'Association ou de ses services avec les partenaires.

VIE ASSOCIATIVE, UNE « IMAGE BROUILLÉE »

On retiendra :

- **Les usagers méconnaissent l'Association**, d'autant plus que moins de 10 % d'entre eux sont concernés par les Conseils de la Vie Sociale (CVS).
- **Ils doivent être davantage associés à la vie de l'Association**, pour faire valoir leurs besoins et attentes, sensibiliser la société civile, d'où la nécessité de préciser leurs modes d'expression et de représentation, et de **développer la communication** pour les faire davantage participer à la vie de l'Association.
- **Le bénévolat**, peu développé dans l'Association, nécessite d'adopter une ligne politique.
- **Pour « faire association »** il faut davantage associer les personnels, les faire participer à la vie de l'Association, et notamment faciliter les échanges avec les administrateurs.
- **Usagers et salariés, membres actifs de l'Association ?**
- **Les commissions de suivi** qui permettent aux administrateurs de mieux connaître les services, ne sont pas suffisamment intégrées dans la vie de l'Association.
- **Nécessité d'améliorer la communication** interne et externe, de développer l'information, les débats, la confrontation de points de vue dans le respect de chacun.

LE MANAGEMENT FACE À LA COMPLEXITÉ ET AUX IMPASSES DES RAPPORTS HUMAINS, PROFESSIONNELS ET SOCIAUX

On retiendra :

- **Bousculé par l'évolution des politiques publiques** (appels à projet, territorialisation,...), **la recomposition des instances dirigeantes et la reconfiguration des pôles** (Médico-social, Protection de l'enfance, Handicap adulte), **le management doit évoluer**.
- Pour autant, il faut **rappeler les principes de base de la « bonne gouvernance »**.
- L'Association doit remplir ses missions dans le **respect de chacun de ses salariés et de ses valeurs**. Elle doit mieux accueillir les nouveaux salariés.
- **Nécessité de partager une éthique commune** entre représentants de l'employeur et salariés, et de **renforcer l'identité associative dans ce domaine** par tout moyen.
- La gestion des ressources humaines doit **prendre davantage en compte la place centrale de l'utilisateur** dans les dispositifs, et permettre notamment d'améliorer l'accueil, de prendre soin de sa personne et de lui offrir un accompagnement adapté.
- **Les salariés ne se saisissent pas suffisamment des possibilités offertes par l'Association** pour être force de propositions et développer une culture commune orientée vers plus de solidarité dans les relations de travail au profit des usagers.
- **Il revient à la GRH de développer le management participatif** au sein d'espaces de coopération, et de mobiliser chacun.
- **Des questions demeurent** : missions et concurrence ? comment développer le management participatif ? comment plus de participation de l'utilisateur à son projet de vie ? comment davantage associer les salariés aux prises de décisions ? comment plus de coopérations entre usagers, administrateurs, professionnels ?

L'INNOVATION COLLECTIVE ?

Pour Benoît Nautré, il n'est **pas si simple d'élaborer collectivement un nouveau modèle de gestion du social et de se doter d'une vision du futur** dans notre secteur. Les causes sont multiples :

- **L'acteur-expert et sa liberté**, son autonomie d'action, qui **participe de la paralysie collective** tant il peut agir sans référence ou contre la stratégie collective.
- **Des « mondes » qui ont du mal à communiquer** (administrateurs, professionnels, usagers, familles), des concepts qui s'affrontent.
- **Le poids de l'organisation** avec ses valeurs, schèmes et conventions formalisées ou non.
- La confrontation à **un environnement qui change** et semble presque hostile.
- L'innovation se heurte à la **dilution des lieux de pouvoir** et aux divergences de vues.
- La **tendance à rechercher le consensus** pour fonder une décision rend souvent difficile les choix à faire.

L'UNITÉ DU PROJET ?

Pour Jean-Philippe Pierron, la cohabitation des générations, les tensions entre anciens et nouveaux, conservatisme et innovation, les intérêts particuliers, les confusions entre ce qui relève de l'individu et ce qui relève de l'institution, peuvent mettre en danger **l'unité du projet que l'Association porte et qu'elle veut promouvoir** au service de la personne en situation de vulnérabilité.

L'HUMANITÉ DU PROJET ?

Comment éviter dans une institution qui place en son cœur l'attention à la vulnérabilité, que **la vulnérabilité** ne devienne pas **un nouveau mot-valise** ?

Dans le domaine de l'intelligence clinique, Anne Costantini, médecin psychiatre, interroge les pratiques.

Comment prendre au sérieux la personne unique et ce qui se manifeste d'une humanité en question ?

Comment rester vivant et maintenir un espace ouvert à l'intelligence, à la pensée, au discernement, à ce qui advient dans le champ de l'altérité face aux ambiances morbides, mortifères, à la dépression chronique ?

Supportant la détresse, impacté par les traumatismes, souffrances, violences des personnes accompagnées, **l'acteur est lui-même atteint dans son intériorité et sa subjectivité**. Il doit pouvoir s'appuyer sur un dispositif institutionnel composé de thérapeutes, psychiatres et psychologues qui l'aide à exprimer un ressenti souvent inquiétant et qui le déborde, à élaborer et à métaboliser les effets de ses actes notamment les effets de soin.

Il convient également de prendre en compte **l'accélération des modes de vie**, tant elle **impacte notre capacité de penser et d'agir**.

Il y a une dizaine d'années, Edgard Morin avait déjà tiré la sonnette d'alarme : « **À force de sacrifier l'essentiel pour l'urgent on finit par oublier l'urgence de l'essentiel** ».

Dans son ouvrage *Éloge de la lenteur*, Carl Honoré montre avec brio toute l'importance de l'harmonie entre lenteur et rapidité dans le processus d'épanouissement de la personne et à quel point **le bon usage de la lenteur peut rendre nos existences plus riches**.

Pour le philosophe Jean-Philippe Pierron « **Le défi de l'accélération redonne son importance à la lenteur comme fondatrice du projet éducatif** ».

ÉCRIRE L'HISTOIRE DE LA SAUVEGARDE DE L'ENFANCE À LYON

Ce travail sur la « Sauvegarde » ne peut faire l'impasse sur la question du « récit mémoriel » qui s'est construit aux alentours des années 1970, à son propos. Un « régime de mémorialité »¹ s'est imposé, celui d'une institution qui serait née d'un mauvais père (Vichy) au mauvais moment (mars 1943)². Véritable mémoire traumatique, le traumatisme étant « la présence du passé comme présent chez l'individu », écrit Denis Peschanski. Francine Muel Dreyfus parle du « refoulé qui hante la vie institutionnelle »³. Nombreux sont les travaux qui ont fait l'impasse et longtemps silence sur cette période. Le temps est venu d'écrire et de décrire ce qui s'est passé.

Cette mémoire traumatique perdure tout au long de l'histoire de « La Sauvegarde ». En 1965, lors de l'assemblée générale qui substitue le CREAL à l'ARSEA créée en 1943, un participant demande des gages quant à la disparition de « l'esprit de 1942 ».

La double continuité d'une politique sociale et médicale⁴ globale, qui émerge dans les années 1930.

Cette politique publique de l'enfance est à penser, fondamentalement, comme la continuité d'un mouvement engagé dès l'entre-deux-guerres.

Rupture et/ou continuité, cette question a fait l'objet de nombreux débats. Continuité des politiques conduites, continuité des acteurs (magistrats, médecins psychiatres, juristes, acteurs du monde des œuvres, hauts fonctionnaires) dont la plupart sont présents de 1935 aux années 1945-1950. Ceci s'explique en grande partie par le consensus qui se construit sur la politique à conduire. Il y a une permanence de l'action conduite sur plus de quinze années. Seuls les responsables politiques changent au gré des circonstances. Certes, la politique, l'action conduite, se développent dans un contexte particulier, celui des années noires de l'Occupation. « En France, les orientations politiques prises en faveur des enfants et des familles dénotent une continuité temporelle en dépit de manifestations profondément autoritaire, intrusives et répressives du régime de Vichy à leur égard. La peur légitime d'une rupture de la famille, d'un déclin démographique ou la dégénérescence de la population française resta ancrée durant toute cette période et permit aux responsables politiques d'après-guerre de conserver beaucoup de mesures de Vichy tout en cachant la plupart du temps leurs liens avec la politique de ce régime »⁵. Pour Sarah Fishman, des continuités profondes se dissimulent derrière les ruptures politiques de 1940 et 1944-1945 »⁶. Henry Rouso parle de « continuité dans la rupture »⁷ et cite Pascal Ory : « Là où [Vichy] laisse des traces, ce fût là où il mit sans le savoir ses pas dans ceux du Front populaire, ou parfois plus profondément, de toute la IIIe République »⁸. « Là où le régime laisse le plus de traces... c'est là où il a poursuivi consciencieusement ou

1. PESCHANSKI, Denis. La mémoire dans l'histoire : régimes de mémorialité et conditions de la mise en récit mémoriel, intervention au colloque international à Columbia University, New York, février 2011. In : *Les années noires, 1938-1944*. Paris : Hermann, 2012, p. 389.
Peschanski définit ainsi le régime de mémorialité : « une configuration dominante des représentations et appropriations du passé dans un présent donné ».
2. Lors de l'assemblée générale du 26 avril 1965 qui transforme l'ARSEA en CREAL, un participant, directeur d'établissement à Recoubeau dans la Drôme, intervient et exprime le souhait que des garanties soient données sur « l'abandon de l'esprit de 1942 » marqué, dit-il, par un « conservatisme rétrograde, patronal et clérical ». Archives de Sauvegarde 69.
3. MUEL-DREYFUS, Francine. *Le métier d'éducateur : les instituteurs de 1900 : les éducateurs spécialisés de 1968*. Paris : les Éditions de Minuit, 1983, p. 9.
Christian Rossignol parle, lui d'un certain « aveuglement du regard que le travail social porte sur lui-même ».
4. Cette question de la continuité est une des approches majeures de l'historiographie de la période. « Des continuités profondes se dissimulent derrière les ruptures politiques de 1940 et de 1944-1945 », écrit Sarah Fishman dans *La bataille de l'enfance*, p. 207 de la version imprimée.
FISHMAN, Sarah. Des avancées progressistes sous un régime autoritaire : les réformes de Vichy. In : *La bataille de l'enfance : délinquance juvénile et justice des mineurs en France pendant la Seconde Guerre mondiale* [en ligne]. Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2008. Disponible sur Internet : <http://books.openedition.org/pur/3986>.
5. FISHMAN, Sarah. *Introduction*. Op. cit. Disponible sur Internet : <http://books.openedition.org/pur/3981>. (pp. 20-21 de la version imprimée.)
6. FISHMAN, Sarah. Des avancées progressistes sous un régime autoritaire : les réformes de Vichy, op. cit.
7. ROUSSO, Henry. *Vichy : l'évènement la mémoire l'histoire*. Paris : Gallimard, 2001, p. 295.
Page 9 du même ouvrage il écrit : « Là où Vichy a poursuivi en l'intensifiant l'oeuvre de ses prédécesseurs, Front populaire y compris, il a laissé une trace plus ou moins durable. C'est du moins vérifiable dans le domaine de la politique économique, de la politique d'éducation après 1941, de la politique familiale ou encore de la politique sportive ». C'est encore plus vrai pour la politique de l'enfance.
8. RIOUX, Jean Pierre. *La politique culturelle de Vichy : ruptures et continuité*. In : *La vie culturelle sous Vichy*. Bruxelles : Complexes, 1990, p. 298.

non la politique du Front populaire... c'est-à-dire en définitive là où il cherche le moins ouvertement la rupture avec l'ordre ancien et prend en compte les évolutions, quel que soit par ailleurs le poids de la conjoncture ou de l'idéologie »⁹. C'est le cas de la politique en direction de l'enfance irrégulière et en danger moral.

Si héritage il y a c'est celui des années trente. En effet les « Sauvegarde » ne sont donc pas nées de rien. Évoquant cette politique de l'enfance, David Niget rappelle : « Si l'on doit souligner que ces lois n'ont jamais été réellement appliquées en raison du contexte de guerre, force est de constater qu'elles furent à la fois inspirées par des travaux préparatoires antérieurs, dans la lignée des réformes du Front populaire, mais surtout inspiratrices des grandes réformes de l'après-guerre, dont la fameuse ordonnance du 2 février 1945 sur l'enfance délinquante »¹⁰. Si nous voulons illustrer cette idée de la continuité, l'exemple le plus notable est celui de « l'enquête des cent mille enfants ». « Au départ il s'agit d'une initiative du Front populaire visant à recenser les enfants qui devaient bénéficier des méthodes spéciales d'éducation. En 1936, une commission interministérielle présidée par le Docteur Wallon avait conçu le projet d'une telle enquête et en avait mis au point les grandes lignes, lorsque les travaux de la commission furent interrompus en raison d'une insuffisance de crédits. Monsieur Decugis et le Docteur Heuyer, tous deux membres de la précédente commission proposèrent à la Fondation Alexis Carrel de reprendre et de réaliser le projet. Les opérations débutèrent au début de l'année 1943 »¹¹. Les résultats de l'enquête seront publiés par l'Institut National d'Études Démographiques d'Alfred Sauvy après la guerre.

Le rapport entre l'État et les associations : la société civile à l'œuvre dans un double contexte de régime autoritaire et/ou d'état interventionniste.

Cet objet historique qu'est « la Sauvegarde », ouvre la problématique du rapport entre l'État, ici le gouvernement de Vichy et son administration, puis le gouvernement du temps de la Libération et de la Reconstruction et les associations¹² dans une logique, désir d'instrumentalisation de celles-ci. C'est l'État qui prend l'initiative de se doter dans certaines régions d'Associations Régionales pour la Sauvegarde de l'Enfance et de l'Adolescence (ARSEA). Instrumentalisation confirmée à la Libération par le ministre François Billoux, mais qui n'est pas sans poser problème. De l'élaboration des statuts, à la composition du conseil d'administration, en passant par la bataille pour la présidence entre 1943 et 1946, les débats, les échanges sont nombreux.

Deux conseils d'administrations mémorables, en juin 1946, permettent de mesurer alors la volonté de l'Etat de contrôler ces associations semi-publiques, ou semi-officielles¹³, et le refus que manifestent les représentants du monde associatif et notamment Emmanuel Gounot. Ici la réalité lyonnaise est complexe et les personnalités d'Emmanuel Gounot, premier président de l'ARSEA, et de Georges de la Grandière, délégué régional à la famille joueront un rôle majeur. Cette dimension de l'action fait émerger le rôle des individus dans la construction des politiques sociales.

9. ROUSSO, Henry. Op. cit. p. 266

10. NIGET, David. *La naissance du tribunal pour enfants : une comparaison France-Québec, 1912-1945*. Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2009, pp. 113-114.

Jean Pierre Le Crom, souligne : « David Niget, dans une étude d'ensemble en cours sur les politiques vis-à-vis de l'enfance délinquante, souligne les convergences entre les propositions de loi de César Campichi, alors député radical-socialiste, en 1937, la loi du 27 juillet 1942, commentée par son épouse, avocate, dans les revues juridiques, et l'ordonnance du 2 février 1945 promulguée à la suite du travail d'une commission présidée par cette dernière, alors chargée de mission auprès de François de Menthon, ministre de la Justice ». LE CROM, Jean-Pierre. *Droit de Vichy ou Droit sous Vichy ? Sur l'historiographie de la production du droit en France pendant la Deuxième Guerre mondiale*, *Histoire@Politique. Politique, culture, société* [en ligne] septembre-décembre 2009, n° 9. Disponible à l'adresse : <https://www.histoire-politique.fr/index.php?numero=09&rub=dossier&item=95>

11. DROUARD, Alain. Les 3 âges de la fondation française pour l'étude des problèmes humains. *Populations*, 1983, 38e année, n° 6, p. 1030. Disponible à l'adresse : http://www.persee.fr/doc/pop_0032-4663_1983_num_38_6_17821

Alain Drouard écrit par ailleurs : « L'équipe sondages de la Fondation intervient dans l'enquête dite des cent mille enfants, enquête d'autant plus intéressante qu'elle appartient comme la Fondation elle-même à trois époques différentes et qu'elle illustre la continuité de certaines orientations eugénistes dans le champ de recherches en sciences sociales. Au départ, il s'agissait d'une initiative du Front populaire visant à recenser les enfants qui bénéficiaient des méthodes spéciales d'éducation. En 1936, une commission interministérielle présidée par Henri Wallon avait conçu le projet d'une telle enquête et en avait mis au point les grandes lignes lorsque les travaux furent interrompus à la suite de la démission du ministre de la santé publique Henri Sellier en 1938. Deux membres de la précédente commission, M. Decugis et le Dr. Georges Heuyer, adhérents de la Société française d'eugénique, proposèrent à la Fondation de reprendre et de réaliser le projet ». p. 259.

12. CAPUANO, Christophe. *Le "familial" en France sous le régime de Vichy : territoires, réseaux, trajectoires : les exemples de la Bourgogne et de la Franche-Comté*. Thèse de doctorat : Histoire. Dijon : 2008, 2 vol. Les exemples de la Bourgogne et de la Franche-Comté, à traiter de cette question au travers des « Associations Gounot » issues de la loi du 29 décembre 1942.

13. Lettre circulaire de François Billoux, ministre de la Santé publique du 1^{er} octobre 1945. ADR 216 W 128.

C'est la « France sous Vichy » qui est à l'œuvre et pas seulement la « France de Vichy »¹⁴. Christophe Capuano le rappelle : « n'avait-on pas désormais tendance à surestimer parfois l'ampleur de l'emprise réelle [de l'Etat de Vichy], sur les structures sociales et la vie quotidienne des français, voire à considérer que, des intentions à la pratique et de la pratique aux effets concrets, existaient des liens mécaniques »¹⁵.

Henry Rouso analyse l'impact du régime de Vichy sur la société, ses dimensions et ses limites. L'étude de l'ARSEA est un bon objet d'étude pour confirmer cette approche. Il l'écrit : « Les associations constituent un bon indicateur des dynamiques de changement social, et singulièrement de la part de l'autonomie du social qui peut subsister dans un régime autoritaire »¹⁶.

Les acteurs locaux, confirment la capacité d'initiative issue de la société civile, même sous Vichy : la médecine et la pédopsychiatrie, notamment « l'école lyonnaise du mouvement social »¹⁷ avec Jean Dechaume, Pierre Mazel, Paul F. Girard, les Familiaux, et les Œuvres privées. Nombreux sont les acteurs qui se retrouvent pour écrire sur ces questions dans la revue de la *Chronique sociale*. Ils se retrouvent en mars 1943 pour créer l'ARSEA. Et il y a aussi le Délégué régional à la famille à Lyon, Georges de la Grandière, qui sollicite Emmanuel Gounot pour la présidence de l'ARSEA au début de l'année 1943, alors que ce dernier, est un des avocats du procès de *Combat*, comme défenseur d'Emmanuel Mounier, arrêté en janvier 1942 et acquitté en octobre de la même année.

Avec ce travail sur la Sauvegarde de l'enfance, nous entrons dans l'épaisseur du social, la multiplicité des acteurs, la diversité des approches qui remontent au cœur de l'État français.¹⁸

Ce travail sur l'ARSEA permet ainsi de cerner l'espace d'initiative des acteurs dans le cadre de la construction d'une politique de protection de l'enfance¹⁹. Christophe Capuano rappelle que « le récent renouvellement des problématiques de l'histoire des populations a en effet montré les limites d'une conception de la société comme entité passive sur laquelle une force extérieure pouvait agir directement »²⁰. Celui-ci met en évidence, finalement que les « Sauvegarde », institutions pensées par l'Etat comme semi publiques se sont montrées capables parfois de renforcer les mesures officielles, parfois de s'y opposer, et surtout d'en transformer l'application. C'est que nous pouvons dégager de cette histoire²¹.

François Boursier

Assemblée Générale de Sauvegarde 69

Juin 2014

14. Référence au travail d'Henry Rouso, *op. cit.*

15. ROUSSO, Henry. *Ibid.* p. 239

16. ROUSSO, Henry. *Ibid.* p. 236

17. Voir Sarah Fishman, *op. cit.*

18. Voir le débat, sur la loi de juillet 1942 au sein du Conseil supérieur de l'administration pénitentiaire. Les acteurs contribuent à l'élaboration des politiques poursuivent leurs intérêts propres ce qui produit des rivalités entre les ministères de la Justice, de la Santé, des Finances, de la Famille, etc.

19. La société civile face au jacobinisme ou « jacobinisme amendé » de Pierre Rosanvallon. L'Etat présent dans le conseil d'administration de l'ARSEA Française Tetard « Les Sauvegardes dans leur rapport avec la loi de 1901 : ni tout à fait privées, ni tout à fait publiques », Sauvegarde de l'enfance, n° 3, juin-juillet 2001, p. 118.

22. Christophe Capuano, *op. cit.* p. 21. Il cite Paul André Rosental « On raisonne alors moins en terme d'action extérieure que d'interaction ; on met davantage l'accent sur la création en continu des sociétés par elles-mêmes que sur un environnement exogène » in *Annales*, 2006, n°61-1, p. 7 à 29.

23. Une thèse d'histoire contemporaine est à venir.

STATUTS DE SAUVEGARDE 69

adoptés par l'Assemblée Générale Extraordinaire du 30 juin 2016

TITRE I - Buts et composition de l'Association

Art. 1er - L'Association "Sauvegarde 69" existe depuis 1943 sous l'appellation "Association Régionale pour la Sauvegarde de l'Enfance et de l'Adolescence", et depuis 1950 et 2010 sous l'appellation "Association Départementale du Rhône pour la Sauvegarde de l'Enfance, de l'Adolescence et de l'Adulte" (ancien sigle "ADSEA 69").

Elle a pour titre maintenant : « SAUVEGARDE 69 ».

Elle est placée sous le régime de la loi du 1er juillet 1901.

Sa durée est illimitée.

Son siège social est situé dans la Métropole de Lyon au 16 rue Nicolai 69007 Lyon. Son adresse est fixée par le Conseil d'Administration.

Art. 2 - Objet

Dans le respect de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et de la Convention Internationale des Droits de l'Enfant, l'Association a pour objet de proposer des actions plurielles et évolutives, en direction de mineurs, de familles et d'adultes, dans le cadre des missions d'intérêt général qui lui sont confiées par les pouvoirs publics et dont, selon les cas, elle peut être à l'initiative.

L'Association est engagée par des actions individuelles ou collectives sur les territoires :

- dans l'ensemble du champ social : prévention, protection de l'enfance, soutien à la parentalité et accueil,
- du champ médico-social et handicap : enfant et adulte.

Elle est une force de proposition face aux problèmes sociétaux, en appui des politiques publiques par :

- l'élaboration de projets innovants éducatifs, sociaux, pédagogiques, thérapeutiques, en les adaptant au plus près des attentes et des besoins des personnes accompagnées,
- la mise en oeuvre d'actions pluridisciplinaires diversifiées permettant un accès individuel et/ou collectif à l'autonomie, au soin, à la formation, à la culture et à la vie citoyenne, ainsi que l'épanouissement physique, mental et social,
- l'évaluation permanente de ses actions pour en améliorer la qualité.

Elle a pour objectifs d'agir sur les territoires, de permettre à chaque personne de développer toutes ses potentialités et de trouver sa place dans la société.

Elle s'enracine sur les valeurs de respect de la dignité des personnes, de reconnaissance de leurs droits et d'affirmation de leur possibilité d'évolution quels que soient la nature et le degré de leurs difficultés.

Art. 3

L'Association "Sauvegarde 69" est une entreprise solidaire d'utilité sociale ; elle se positionne comme acteur de l'économie sociale et solidaire.

Elle est qualifiée d' « œuvre de bienfaisance » et peut délivrer des reçus fiscaux.

Art. 4 - Mission

La mission de l'Association s'exerce en particulier par :

- la recherche et la promotion de réponses individuelles ou collectives aux problèmes rencontrés par les populations : mineurs, adultes et familles,
- la création et la gestion de toutes structures susceptibles de répondre aux besoins constatés,
- la sensibilisation de l'opinion, l'action sur l'environnement et auprès des pouvoirs publics, pour prévenir les inadaptations et favoriser l'insertion sociale des personnes et des familles en risque d'exclusion, ainsi que la reconnaissance de leurs droits,
- l'aide à la formation, au perfectionnement de personnels spécialisés et des bénévoles.

L'Association collabore avec les organismes publics et privés compétents.

Elle agit sur tous les territoires où son action est pertinente ou sollicitée.

Art. 5 - L'Association comprend des membres et/ou des bénévoles de terrain agréés par le Bureau de l'Association, et des membres d'honneur nommés par le Conseil d'Administration.

1. Membres

Sont membres de l'Association les personnes physiques qui s'engagent à agir, conformément au projet stratégique associatif, dans les instances, les groupes ou les commissions de travail de l'Association, ainsi que, pour certains, dans les actions de terrain.

2. Membres d'honneur

Le titre de membre d'honneur peut être donné par le Conseil d'Administration aux personnes qui ont rendu à l'Association des services reconnus.

Art. 6 - La qualité de membre de l'Association se perd :

- par démission donnée par écrit,
- pour non-paiement de la cotisation annuelle après deux rappels,
- par exclusion motivée après procédure contradictoire.

Art. 7 - Les membres de l'Association sont tenus de payer une cotisation annuelle dont le montant est fixé chaque année par l'Assemblée Générale. Les membres d'honneur sont dispensés de cotisations.

TITRE II - Administration et Fonctionnement

II.1. Assemblée Générale

Art. 8 - Composition

1. Participent à l'Assemblée Générale avec voix délibérative, les membres et les membres d'honneur. Ils peuvent se faire représenter par un autre membre ayant voix délibérative, une même personne pouvant bénéficier d'une seule procuration.
2. Sont invités à l'Assemblée Générale :
 - les membres des Conseils de Vie Sociale des établissements,
 - les donateurs,
 - le Directeur Général, le Directeur Financier, le Directeur des Ressources Humaines et les Directeurs des établissements et services, et tous les Cadres de l'Association,
 - les représentants du personnel assistant au Conseil d'Administration.
3. Peuvent être invitées par le Président les personnes physiques ou morales s'intéressant aux objectifs de l'Association ou travaillant en partenariat avec les établissements ou services, ou utilisant les services de l'Association.

Art. 9 - Réunion

L'Assemblée Générale se réunit au moins une fois par an, à titre ordinaire, et chaque fois qu'elle est convoquée par le Président, à titre extraordinaire. L'Assemblée Générale est convoquée de droit sur la demande de la moitié des membres. La convocation et l'ordre du jour sont adressés par courrier ou par mail dans un délai de quinze jours précédant la réunion.

L'ordre du jour est établi par le Bureau, qui détermine également la date et le lieu de la réunion.

Le Bureau de l'Assemblée Générale est celui du Conseil d'Administration.

Pour être valable, l'Assemblée Générale doit réunir la moitié des membres à jour de leur cotisation au 31 décembre de l'année précédente, présents ou représentés. Sinon, une deuxième convocation est établie sur le même ordre du jour et aucun quorum ne sera nécessaire.

Il est tenu procès-verbal des séances, adopté à l'Assemblée Générale suivante.

Art. 10 - Attributions

L'Assemblée Générale annuelle se prononce sur le rapport de gestion et sur les comptes annuels de l'exercice écoulé. Elle nomme, conformément à la loi, un commissaire aux comptes.

Elle procède, quand il y a lieu, à l'élection des membres du Conseil d'Administration ou à la ratification des désignations faites conformément à l'Art.11.

Les élections ont lieu à la majorité absolue au 1er tour, à la majorité relative au 2ème tour. En cas de partage, le plus jeune est déclaré élu.

Elle délibère sur toutes les autres questions mises à l'ordre du jour.

Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents et représentés sous réserve des dispositions de l'art. 23. Elles sont prises par vote à main levée, sauf pour les élections des membres du Conseil d'Administration, ou à la demande d'un membre.

II.1.2 Le Conseil d'Administration

Art. 11 - Composition

1. Le Conseil d'Administration est composé de 15 à 30 membres élus par l'Assemblée Générale, parmi les membres de l'Association. En cas d'empêchement, défaillance ou décès, tout membre du Conseil d'Administration manquant sera remplacé à la prochaine Assemblée Générale.

Les membres du Conseil d'Administration sont élus pour trois ans et sont rééligibles.

En cas de démission ou de décès d'un Administrateur, ou si le nombre de 30 n'est pas atteint, le Conseil d'Administration peut coopter de nouveaux membres, dont la nomination doit être ratifiée par l'Assemblée Générale suivante.

Sont considérés comme démissionnaires et peuvent être remplacés, les membres du Conseil d'Administration qui n'ont été ni présents, ni représentés, ni excusés à quatre séances consécutives.

2. Sont convoqués au Conseil d'Administration de façon permanente avec voix consultative :

- le Directeur Général, le Directeur Financier, le Directeur des Ressources Humaines,
- les Directeurs des établissements et services,
- deux représentants des personnes accompagnées ou de leurs représentants légaux, membres des Conseils de Vie Sociale ; leur élection a lieu lors de l'Assemblée Générale pour une durée de trois ans,
- deux représentants du personnel élus du Comité d'Entreprise et désignés par celui-ci.

3. Peuvent être invités de façon ponctuelle :

- les membres d'honneur,
- toute personne dont la présence est jugée utile par le Président.

Art.12 - Réunions

Le Conseil d'Administration se réunit au moins deux fois par an et chaque fois qu'il est convoqué par le Président. Cette convocation est de droit sur la demande de la moitié de ses membres. Pour être valable, le Conseil d'Administration doit réunir plus de la moitié de ses membres présents ou représentés. Sinon, une deuxième convocation est établie et aucun quorum ne sera nécessaire. La convocation se fait par courrier ou par mail dans un délai de huit jours précédant la réunion.

L'ordre du jour est établi par le Bureau, ou par le Président, qui détermine également la date et le lieu de la réunion.

En cas d'empêchement, un Administrateur peut donner mandat à un autre Administrateur pour une séance déterminée. Chaque membre peut être porteur d'une seule procuration.

Les décisions sont prises à la majorité simple des Administrateurs présents et représentés. En cas de partage, la voix du Président est prépondérante. Les décisions sont prises à main levée, sauf pour les élections des membres du Bureau, ou à la demande d'un membre.

Un compte rendu de séance est établi et soumis à l'approbation d'un Conseil d'Administration suivant.

Art.13 - Attributions

Le Conseil d'Administration définit la politique générale de l'Association en référence à son projet stratégique associatif.

Il est investi d'une compétence générale pour prendre toutes les décisions qui ne sont pas réservées à d'autres organes de l'Association.

Il est seul compétent pour décider la création ou la prise en gestion d'un établissement ou service, sa suppression ou sa reconversion.

Il est tenu au courant de l'évolution des établissements et services et vote chaque année les budgets sur proposition du Bureau. Il arrête les comptes annuels de l'Association sur proposition du Trésorier assisté du Directeur Financier.

Il autorise le Président à passer les actes juridiques qui dépassent le cadre de la gestion courante de l'Association, notamment les emprunts ou les opérations relatives au patrimoine de l'Association.

Il peut donner délégation au Bureau pour certaines décisions déterminées.

II.3. Le Bureau

Art. 14 – Election

Le Conseil d'Administration élit un Bureau comprenant au moins le Président, un ou plusieurs Vice-Présidents, un Secrétaire, un Trésorier.

Les membres du Bureau sont élus pour trois ans. Ils ne sont rééligibles que deux fois.

Les élections ont lieu à la majorité absolue au 1er tour, à la majorité relative au 2ème tour. En cas de partage, le plus jeune est déclaré élu.

Art.15 – Attributions et réunions

Le Bureau se réunit en principe une fois par mois sur convocation du Président. Sauf décision contraire du Président, le Directeur Général participe aux réunions.

Le Président peut convoquer occasionnellement des Directeurs d'établissements ou services, ou d'autres membres du personnel. Il peut inviter des personnes extérieures à l'Association, pour l'étude de questions relevant spécialement de leur compétence.

Le Bureau a la responsabilité de l'évolution et du bon fonctionnement des établissements et services et des autres activités de l'Association dans le cadre des orientations définies par le Conseil d'Administration. Il nomme et révoque les Directeurs, sur proposition du Président et du Directeur Général.

Il approuve les projets de service ou d'établissement présentés par les Directeurs et suit leur exécution. Il veille au respect des budgets accordés.

Il décide des dépenses relatives aux immeubles qui ont un caractère usuel. Il prépare les décisions immobilières importantes pour les soumettre au Conseil d'Administration.

Il fait des propositions au Conseil d'Administration en matière d'orientation budgétaire, de créations ou modifications d'activités, d'opérations immobilières.

Il peut constituer des commissions techniques temporaires ou permanentes composées de spécialistes. De la même façon, il peut organiser des commissions d'études, en faisant appel à des personnes compétentes extérieures à l'Association.

Les décisions du Bureau sont prises à la majorité simple des membres présents.

Art. 16 - Le Président

Le Président du Conseil d'Administration a le titre de Président de l'Association. Il assure la gouvernance de l'Association, et rend compte de l'action du Bureau au Conseil d'Administration.

Il est habilité à prendre toute décision relevant de la gestion courante de l'Association et en rend compte au Bureau.

Il présente le rapport de gestion annuel à l'Assemblée Générale.

Il représente l'Association dans les actes de la vie civile et dans les relations extérieures, notamment avec les pouvoirs publics et les institutions poursuivant un but similaire.

Il a le pouvoir d'exercer toute action en justice rentrant dans le cadre de la gestion courante de l'Association, notamment : actions en défense, contentieux, actions devant être intentées à bref délai.

En cas d'empêchement, le Président est remplacé de plein droit par le Vice-Président délégué à cette fin dans l'ensemble de ses attributions. Il peut aussi, pour une mission déterminée, temporaire ou permanente, déléguer un autre Administrateur, ou le Directeur Général, ou un autre salarié de l'Association.

Art. 17 - Le Trésorier

Le Trésorier partage avec le Président la vigilance à tout ce qui concerne la gestion de l'Association.

Il propose, assisté du Directeur Financier, l'arrêté des comptes annuels au Conseil d'Administration.

Art. 18 - Le Secrétaire

Le Secrétaire est chargé de la tenue des différents registres de l'Association, de la rédaction des procès-verbaux des Assemblées Générales, des comptes rendus des Conseils d'Administration et des Bureaux. Il est aidé dans ces tâches par un salarié.

Art. 19 - Le Directeur Général

Le Directeur Général est nommé par le Bureau, sur proposition du Président. Le Directeur Général reçoit du Président, au nom du Bureau, une délégation générale permanente spécifique.

TITRE III - Dotation et ressources

Art. 20 - La dotation de l'Association comprend :

- les immeubles nécessaires aux buts qu'elle poursuit,
- les fonds associatifs et de réserves provenant de ses activités antérieures.

Art.21 - Les ressources annuelles de l'Association comprennent :

- les cotisations de ses membres,
- les subventions qui peuvent lui être consenties,
- les prix de journée et les rétributions perçus pour services fournis,
- le revenu des biens,
- les dons manuels,
- les donations,
- toute autre ressource autorisée par la loi.

Art. 22 - Le patrimoine de l'Association répond seul des engagements contractés en son nom, et ses membres ne peuvent en être tenus responsables personnellement.

Art. 23 - Les membres du Conseil d'Administration, du Bureau, et des diverses commissions, ne peuvent recevoir aucune rémunération pour l'exercice de leurs fonctions, mais seulement le remboursement de leurs frais dûment justifiés.

TITRE IV - Modification des statuts et dissolution

Art. 24 - Les statuts peuvent être modifiés sur proposition du Conseil d'Administration, et doivent être ratifiés par l'Assemblée Générale extraordinaire de l'Association.

L'Assemblée Générale extraordinaire fonctionne comme l'Assemblée Générale ordinaire.

La délibération de l'Assemblée Générale extraordinaire modifiant les statuts est adressée au Préfet du Rhône.

Art. 25 - Les mêmes règles sont applicables à la dissolution de l'Association. Toutefois le quorum requis pour la première réunion de l'Assemblée Générale est porté à la moitié des membres de l'Association.

En cas de dissolution, les biens de l'Association seront dévolus à une ou plusieurs personnes morales privées ou publiques poursuivant un but similaire, désignées par l'Assemblée qui prononcera la dissolution.

TITRE V – Règlement associatif

Art.26 - Les présents statuts seront complétés par un règlement associatif établi par le Conseil d'Administration, et qui pourra être modifié dans la même forme.

Nota Bene : l'ensemble des termes concernant les fonctions est employé au masculin mais celles-ci peuvent être occupées sans exception par des femmes ou des hommes.

Lyon, le 30 juin 2016

Le Président,

Henri BOSSU

CHARTRE ASSOCIATIVE

La « charte associative » définit le socle fondamental de valeurs et d'engagement auxquels se réfère l'ensemble des acteurs de Sauvegarde 69 : membres bénévoles et professionnels.

Ce document actualise les principes sur lesquels s'est développée l'Association depuis sa création en 1943 au plan régional, puis en 1950 à l'échelon départemental. Il reprend ceux formulés dans le projet associatif de 2003.

Cette charte introduit le projet de l'Association définissant son approche du service aux personnes, ses orientations stratégiques, ses modes d'organisation et d'évolution dans le contexte des politiques sociales.

1. Valeurs

S'inspirant de la pensée relative aux droits de l'homme, l'Association porte des valeurs partagées par l'ensemble de ses acteurs.

Elle est ouverte sur les différences humaines et les questions sociétales. La confrontation entre ses valeurs et la réalité sociale est pour elle une source continue de progression et d'enrichissement.

Les références permanentes de l'Association se fondent sur quatre grandes valeurs :

1.1 La croyance en l'Homme

L'Association postule que tout être humain est une personne unique qui doit être reconnue dans sa dignité, son altérité, comme ayant droit à sa place dans la société sans être réduite à ses difficultés quels qu'en soient la nature et le degré.

L'Association pose le principe que toute personne est apte à évoluer, à devenir davantage autonome et donc acteur de sa propre vie, si elle est accompagnée avec pertinence.

1.2 La citoyenneté

L'Association vise l'accès à la citoyenneté pour chacune des personnes qu'elle accompagne en respectant ses droits et en favorisant son appropriation des règles du vivre ensemble. Posant le débat démocratique comme modèle, l'Association soutient chacun dans l'équilibre à construire entre dimension individuelle et dimension collective.

1.3 La laïcité

L'Association, appelée à intervenir entre les sphères publique et privée, affirme son attachement au principe de laïcité. Elle reconnaît donc la pluralité des croyances, des convictions et n'en favorise aucune en particulier. Elle respecte le droit à la liberté de pensée et de conscience pour chacun.

1.4 La solidarité

L'Association promeut le principe de solidarité particulièrement envers les personnes les plus en difficulté dans notre société. Soucieuse d'allier accompagnement, prendre soin et respect du droit, l'Association place les personnes accompagnées au centre de ses préoccupations.

2. Engagement dans l'espace social

En référence à ces valeurs, les acteurs de l'Association affirment leur volonté d'un engagement citoyen pour mettre en œuvre des actions au service d'autrui.

2.1 Missions de l'association

L'Association a pour vocation de proposer des actions plurielles et évolutives, en direction de mineurs, de familles et d'adultes, dans le cadre des missions d'intérêt général qui lui sont confiées par les pouvoirs publics et dont, selon les cas, elle peut être à l'initiative.

L'Association est engagée dans l'ensemble du champ social - prévention et protection de l'enfance, soutien à la parentalité -, médico-social - enfant et adulte. Elle est une force de proposition face aux problèmes sociétaux, en appui des politiques publiques par :

- l'élaboration de projets éducatifs, sociaux, pédagogiques, thérapeutiques innovants, en les adaptant au plus près des attentes et des besoins des personnes accompagnées,
- la mise en œuvre d'actions pluridisciplinaires diversifiées permettant un accès à l'autonomie, au soin, à la formation, à la culture et à la vie citoyenne ainsi que l'épanouissement physique, mental et social.
- l'évaluation permanente de ses actions pour améliorer et valoriser les pratiques professionnelles au service des usagers.

2.2 La démarche de bientraitance

L'Association entend promouvoir une démarche de bientraitance envers les personnes qui lui sont confiées ; en cela elle soutient le professionnalisme de ses intervenants qui est une exigence autant éthique que technique.

Elle porte attention et soin aux relations qui s'établissent entre usagers et professionnels, notamment à travers le respect du droit des personnes. Elle mobilise la responsabilité et les compétences de chacun au service d'autrui.

D'autre part, la bienveillance est présente dans les relations entre les acteurs de l'Association.

2.3 Le principe de solidarité active

Réceptive aux questions sociétales, l'Association entend occuper une place active dans l'espace civique pour contribuer à la sensibilisation de l'opinion publique, interpellier les pouvoirs publics et faire évoluer ses actions.

Avec les autres associations de même nature, Sauvegarde 69 réaffirme la valeur et l'efficacité de la gestion désintéressée et se mobilise pour faire reconnaître et vivre le fait associatif comme un espace de solidarité active et de citoyenneté.

Octobre 2011
MAJ février 2013

RÈGLEMENT ASSOCIATIF

Adopté par le Conseil d'Administration du 28 septembre 2017

Selon l'article 26 des statuts de l'Association Sauvegarde 69, le règlement associatif précise certaines modalités de fonctionnement associatif non prévues dans les statuts, non formalisées dans les documents officiels de délégation, et non établies par les procédures internes administratives et financières.

1. COMMISSIONS DE LIAISON

Les commissions de liaison se substituent aux commissions de suivi et gardent pour objet d'entretenir le lien entre les Administrateurs et les établissements et services.

Les commissions de liaison sont des groupes de réflexions partagées au sein de chaque établissement, entre bénévoles et professionnels de l'Association, portant sur le projet de l'établissement et des activités en cours ou à venir. Elles ont un rôle de veille, de soutien et de ressources, sous forme de coopération non hiérarchique.

➤ **Composition :**

Elles sont composées d'Administrateurs ou de membres de l'Association, sur la base du volontariat, du Directeur de l'établissement et d'autres professionnels selon les souhaits du Directeur, ainsi qu'éventuellement du Directeur Général, à son initiative ou à la demande du Directeur de l'établissement. Le Bureau veille à une bonne répartition des Administrateurs entre les établissements et services.

Dépourvues de pouvoir de décision, les commissions de liaison sont des lieux de dialogue et de concertation.

➤ **Réunions :**

Une réunion par semestre à l'invitation du Directeur de la structure, avec un ordre du jour qu'il propose et adresse au moins 8 jours avant la rencontre. Les dates des commissions sont rassemblées dans un planning semestriel par l'Assistante de direction du siège.

- La réunion est préparée et animée par le Directeur de la structure.
- Le compte rendu est établi par la structure d'accueil.
- Les comptes rendus sont à la disposition de tous les membres du Conseil d'Administration, dans le bureau des Administrateurs, et des Directeurs de l'Association sur demande de leur part à l'Assistante de direction du siège.
- Un séminaire des Administrateurs porte chaque année sur leurs expériences dans les commissions de liaison.

➤ **Répartition des Administrateurs et des membres de l'Association dans les commissions de liaison :**

- Chaque Administrateur, ou membre de l'Association, est positionné, sur la base du volontariat, pour une période de 3 ans, renouvelable. Il est souhaitable que les Administrateurs changent de commission périodiquement pour une bonne connaissance de l'Association
- Au moins l'un de ces Administrateurs ou membre de l'Association, représente l'Association au Conseil de Vie Sociale de la structure.
- Le Bureau peut inviter des membres des commissions de liaison concernés ou répondre à leur demande de participation lors des réunions du Bureau.

2. CONSEILS DE VIE SOCIALE (CVS)

Selon le Code de la Famille, l'Association organise la tenue des Conseils de Vie Sociale, ou autres formes de participation, à l'initiative des Directeurs d'établissements et de services.

➤ **Objet :**

Les missions et la composition du CVS sont précisées par la loi :

- Le Conseil de Vie Sociale donne son avis et peut faire des propositions sur toute question relative à la vie et au fonctionnement de l'établissement ou du service. Il est associé à la démarche d'amélioration de la qualité.
- Il s'agit de promouvoir une dynamique participative et d'associer les personnes accompagnées aux décisions prises à leur égard.

➤ **Composition :**

- Le ou les représentant(s) des personnes accompagnées élus,
- Le ou les représentant(s) des familles élus,
- Le Directeur d'établissement,
- Des professionnels,
- 1 Administrateur désigné par l'Association,
- Des représentants de la mairie de la commune de l'implantation de l'établissement.

Conformément à la loi, un Président est élu parmi les personnes accompagnées ou les familles.

➤ **Réunions :**

Le CVS se réunit au minimum 3 fois par an. Il est organisé par le Directeur de la structure. Un ordre du jour est proposé et adressé 8 jours avant la rencontre. Un compte rendu est rédigé, souvent par le Président du CVS, et adressé aux membres du CVS.

Les membres des CVS sont invités à l'Assemblée Générale, et élisent leurs deux représentants au Conseil d'Administration : scrutin à la majorité simple, tenu pendant l'Assemblée Générale à bulletin secret.

3. COMITÉ LOCAL DE Villefranche-Belleville-Tarare

La mise en place de ce comité local confirme la volonté associative de porter de nouvelles actions sur les bassins de vie. Un comité local de concertation est mis en place à Villefranche sur Saône.

➤ **Zone géographique** : bassins de vie de Villefranche, Belleville et de Tarare

➤ **Composition** :

- au moins 4 Administrateurs agréés par le Bureau dont plusieurs issus des bassins de vie de Villefranche et de Tarare
- 2 membres bénévoles intéressés par l'action locale
- selon les ordres du jour peuvent être conviés : les Directeur(s) et Chef(s) de Service en fonction sur le territoire, un professionnel de la Halte, un représentant de la Croix Rouge.
- ponctuellement, le Président et le Directeur Général qui sont informés de la tenue des réunions.

➤ **Objet** :

Ce comité est un lieu de veille et de réflexion sur les enjeux locaux : politiques, sanitaires et sociaux. Il intervient dans le cadre des orientations et décisions prises par le Conseil d'Administration.

- Il entretient des liens avec les acteurs publics et partenaires locaux ;
- Il soutient l'activité des bénévoles de terrain ;
- Il est force de proposition auprès du Conseil d'Administration.

➤ **Réunions** :

Le comité se réunit au moins une fois par trimestre en fonction des besoins. Le Président délègue à un Vice-Président l'initiative de convocation aux réunions (dates, ordres du jour, convocations), et la rédaction des comptes rendus. Ceux-ci sont tenus à la disposition des membres du Conseil d'Administration, dans le bureau des Administrateurs.

4. GROUPE D'APPUI A LA PROSPECTIVE ET L'INNOVATION (GPI)

➤ **Objet** :

1. Laboratoire d'idées, ce groupe est un lieu de pensée libre et créatrice sur le développement des activités de l'Association.
2. N'étant pas une instance, le GPI est force de proposition pour le Bureau et le Conseil d'Administration. Il peut susciter des groupes opérationnels destinés à conduire des projets précis.
3. Le GPI peut être aussi un appui à la Direction Générale et aux Directeurs des établissements et services pour le développement de certaines activités en terme d'innovation.

➤ **Objectifs du GPI** :

1. Concrétiser et entretenir la dynamique du projet stratégique associatif, la mettre en action,
2. Susciter la créativité, le partage d'intelligence.

➤ **Composition :**

Il réunit des personnes volontaires et partie prenante de la dynamique associative :

- Administrateurs et membres de l'Association,
- Dirigeants internes,
- Salariés des établissements et services,
- Représentant des personnes accompagnées,
- Partenaires extérieurs associatifs.

➤ **Mise en place et fonctionnement:**

1. Le GPI est mis en place par le Bureau qui valide la nomination de ses membres. Il se réunit tous les deux mois.
2. Il est animé par le Président ou par une autre personne déléguée par lui.
3. Un compte rendu est rédigé par le Président ou l'animateur à chaque réunion et diffusé aux membres du GPI.

5. GROUPE DE RÉFLEXION ÉTHICO-JURIDIQUE (GREJ)

Le groupe de réflexion éthico-juridique réunit des personnes de disciplines différentes ayant une expérience dans les domaines de l'action sociale, médico-sociale ou juridique.

Mis en place dans le cadre de la Sauvegarde 69, il prend en compte les valeurs, les projets et la culture de l'Association, mais constitue un espace libre de réflexion et de recherche de sens. Il fonctionne de manière autonome. Il est ouvert aux professionnels d'autres Associations ou Administrations.

Son objectif prioritaire est d'apporter des éléments juridiques et d'approfondir la réflexion éthique portée par les professionnels ou les Administrateurs sur des problèmes rencontrés dans l'exercice de leurs missions :

- soit par des consultations sur les situations concrètes,
- soit par des réunions, la rédaction de notes ou de dossiers sur des questions d'intérêt général.

Son rôle est uniquement consultatif. Il ne décide pas à la place des personnes et instances responsables, mais contribue à clarifier les éléments à prendre en compte pour décider, et il aide à les hiérarchiser.

Le GREJ se fait également l'écho des questions transversales émergeant entre divers services et établissements.

Son second objectif est d'assurer une fonction de veille sociale et de veille législative.

En observant l'évolution de la législation, des pratiques et projets dans le domaine de l'action sociale, il cherche à en dégager le sens et à anticiper les problèmes. Il peut alors communiquer ses réflexions au Directeur Général et au Président de l'Association.

6. SÉMINAIRE DES ADMINISTRATEURS

Les Administrateurs, et les membres de l'Association invités par le Président, peuvent se réunir en séminaire de travail.

Ces réunions ont pour but de partager une information et une réflexion commune, à caractère exploratoire et non délibératif.

En fonction des besoins, ces réunions sont convoquées par le Président. Un relevé de notes est effectué par le Secrétaire de l'Association en vue de diffusion aux Administrateurs.

7. COMMISSION COMMUNICATION

Une commission, composée de professionnels, d'Administrateurs et de membres de l'Association, se réunit régulièrement pour traiter les différents aspects de la communication interne et externe de l'Association.

8. CONVENTION DE BÉNÉVOLAT

Une convention de bénévolat est établie entre l'Association Sauvegarde 69 et les bénévoles de terrain qui agissent en son nom. Elle est jointe en annexe au présent règlement.

Lyon, le

Nota Bene : l'ensemble des termes concernant les fonctions est employé au masculin mais celles-ci peuvent être occupées sans exception par des femmes ou des hommes.

UNE ÉTHIQUE DE L'ÊTRE EN SOCIÉTÉ ET DE L'ACTION

DE LA RÉFLEXION À LA « PRATIQUE ÉTHIQUE »

« **Le souci de l'Autre demande la sollicitude, l'empathie, l'écoute, la disponibilité... recherche toujours un mieux-être « pour » et « avec » la personne** » (Brigitte Bouquet dans *Philosophie et éthique du travail social*).

L'Anesm insiste sur la nécessité de situer autant que définir l'éthique au regard de la morale, du droit et de la déontologie de façon à favoriser le partage d'un langage commun.

Dans l'ouvrage de Joan Tronto, *Un monde vulnérable : pour une politique du care* (La Découverte, 2009), la théorie du care « reconnaît la vulnérabilité non pas comme un accident de parcours dans nos vies mais constitutive de la vie humaine ».

Si certains sont plus vulnérables, pour autant, « ils ne justifient pas le fait que les autres ne sont pas vulnérables et qu'ils doivent appartenir à des catégories qui masquent **une vision universelle de la vulnérabilité constitutive de la vie humaine** » (l'éthique du care dans *Conférence de consensus : le travail social et la recherche* / Marcel Jaeger. Dunod, 2014).

Cette approche est d'autant plus intéressante que **le terme de « vulnérabilité » a envahi une multitude d'espaces** (politique, médiatique, associatif, professionnel, scientifique,...) et son succès peut tout aussi bien conduire à un « véritable vide-sémantique » (Oned *Vulnérabilité, identification des risques et protection de l'enfance : nouveaux éclairages et regards croisés*, mai 2014)

Pour Jean-Philippe Pierron, philosophe, « **la vulnérabilité devient une attention, une disponibilité à ce qui fragilise** parce qu'on découvre que **ce qui fait société** ce n'est pas la coexistence d'intérêts égoïstes mais **c'est l'attention aux liens dans des formes de coopérations sociales ordinaires** ». « Une vulnérabilité qui oblige, mobilise, stimule et sollicite l'inventivité et l'attention des acteurs ». « Eduquer... repose sur une expérience fondatrice qui consiste à avoir laissé retentir en soi et en dehors de soi cette protestation originaire devant la vulnérabilité... susceptible de se fédérer en une solidarité des ébranlés ».

Pour autant, certaines conditions doivent être réunies pour que ces valeurs ne restent pas des références trop abstraites, mais bien au contraire orientent de façon concrète l'action quotidienne qu'elle soit individuelle ou collective.

L'ÉTHIQUE MISE EN ACTE OU LA « PRATIQUE ÉTHIQUE »

Selon l'Anesm, l'association doit remplir un certain nombre de **conditions pour instaurer une véritable culture de l'éthique et s'assurer que celle-ci soit mise en acte**. Et ce, d'autant plus si l'on considère que **la culture de l'association est un « support essentiel de la compétence face aux incertitudes** » (*Le socio-manager : sociologie pour une pratique managériale*. Paris : Dunod, 2004).

Partant de l'actualisation de ses principes et valeurs de référence, **l'Association développe la pratique éthique au cœur de sa politique, de son organisation et de son action** (« aujourd'hui travaillées "par la complexité des situations ; la pluralité des valeurs que portent les acteurs ; le poids de la normalisation administrative et de la bureaucratisation croissante de la vie" », Jean-Philippe Pierron). La pratique éthique doit notamment **renforcer les relations de confiance** entre les différents acteurs, **donner du sens** aux projets et aux pratiques, et **être un vecteur de cohésion d'équipe**.

De **par l'attention, vigilance éthique**, qu'elle porte aux rapports humains, professionnels, sociaux, l'Association manifeste son souci de **faire évoluer les pratiques et l'action de chacun dans une relation « essentielle » à l'autre. La pratique éthique concerne chacun dans ses relations avec autrui**, qu'il soit bénévole ou salarié, dirigeant, cadre ou opérateur de terrain.

Elle concerne également les modes de coopération entre acteurs et partenaires dans un monde dominé par l'individualisme, l'autosatisfaction, le repli et la concurrence, ce que développe Richard Sennett dans son dernier ouvrage où il propose de **revivifier une éthique de la coopération en s'appuyant sur le travail pratique**.

Certaines notions sont souvent peu intégrées ou encore sources de confusion. L'ouvrage récent de Philippe Merlier, *Philosophie et éthique en travail social* apporte un éclairage indispensable dans ce domaine :

- **Le conseil à autrui suppose de l'empathie et un effort d'imagination.** Se mettre à la place d'autrui est impossible. S'imaginer à la place de l'autre est essentiel et nous humanise. Conseiller n'est pas agir sur la volonté d'autrui, c'est plutôt l'encourager à vouloir. Forcer l'autre peut être un manque de respect. L'autonomie de chacun réside principalement dans l'exercice de sa libre volonté. Refléter l'ambivalence de certaines personnes avec empathie peut contribuer à créer une relation de confiance dans la mesure où cet exercice permet à la fois de se sentir accepté dans ses contradictions et de mieux tolérer celles des autres. Il appartient notamment à celui qui a un savoir/pouvoir de ne pas réduire son rôle à celui d'un expert (figure intermédiaire entre le savant et le politique/Max Weber) et de ne pas se substituer à l'autre. L'avis d'expert est un argument d'autorité contraignant. Le conseil est une suggestion bienveillante fondée sur l'échange d'arguments qu'on donne à l'autre en le laissant autant que possible libre, autonome et responsable de ses choix, nourri de l'expérience humaine, personnelle et professionnelle. « Le conseil, quand il est tissé dans l'étoffe de la vie vécue, est sagesse » (Walter Benjamin).
- **Le principe d'autonomie oblige à valoriser la capacité de la personne de décider par elle-même, que ce soit pour elle-même,** pour le bien d'autrui, ou encore pour le bien commun. Le corollaire est le respect, considération que je témoigne à l'autre dans sa dignité et sentiment qui nous humanise. Les préjugés, les paroles déplacées, brutales, les attitudes paternalistes sont caractéristiques d'un manque de respect vis-à-vis d'autrui.
- **Respecter le droit ne suffit pas à être juste.** L'impératif de justice est un idéal, une fin vers laquelle il faut tendre constamment. Cela permet d'éviter les dérives d'un légalisme dépourvu d'humanité et le risque de l'institution totale voire totalitaire. Une action ou une décision peuvent être parfaitement fondées en droit et pour autant être vécue comme injuste ou manquant de justesse.
- **C'est le principe d'équité qui permet d'adapter l'institué, la règle et le droit** à la situation particulière de chaque personne. Il assouplit toutes les formes rigides de la loi dans son énoncé à la fois général et abstrait. **Ce principe met en jeu la responsabilité de chacun** confronté à la situation spécifique d'autrui, à sa demande, à ses besoins et à la nécessité d'apporter une réponse juste, mesurée, adaptée. **Responsabilité qui en appelle une autre** en écho, **celle d'autrui** dans sa capacité à être lui-même responsable (ni consommateur, ni assisté). Être responsable nécessite d'avoir conscience des limites du pouvoir que l'on peut exercer dans l'institution vis-à-vis d'autrui et m'oblige envers lui, notamment eu égard à sa vulnérabilité, à son bien-être et à son propre accomplissement.
- **La bienveillance, vouloir le bien d'autrui, n'est pas à confondre avec la bienfaisance ou encore la bientraitance** (vigilance et prévention contre la maltraitance, cf. guide des bonnes pratiques Anesm 2008). Disposition favorable de la volonté envers autrui, elle suppose de faire preuve de justice et de sollicitude, et de **considérer l'autre dans sa vulnérabilité, comme homme capable.** C'est un pari sur la capacité de la personne **de se mobiliser, de « re-susciter » son être et des ressources** dont elle n'a pas toujours conscience ou en lesquelles elle ne croit plus elle-même. Pour ce faire, **la relation suppose une égalité, une confiance, une collaboration, une réciprocité et une certaine capacité à percevoir le vécu émotionnel d'autrui et à lui restituer, l'empathie.** La restitution de l'émotion rassure, donne confiance et humanise la relation qui dépasse le simple rapport expert –technicien / objet. L'empathie nécessite un travail sur soi, notamment pour apprendre à mieux se connaître, à identifier ses propres émotions.

La déontologie, ensemble des devoirs et des règles d'action qui s'appliquent à certaines professions, bien que distincte de l'éthique qui vise le bien commun, fait référence à l'éthique de l'autonomie et de la justice.

Septembre 2017

Mandats de représentation de SAUVEGARDE 69 dans les Fédérations et réseaux

URIOPSS / URIOPSS	Réunions nationales, régionales et intersectorielles	H. BOSSU, Président
	délégation enfance Rhône	B. PASSARD, Directeur du SPEMO, représentant politique de Sauvegarde 69 H. BOSSU, au titre de la CNAPE
NEXEM	réunions nationales	R. PARCORET, Directeur Général
	réunions régionales	R. PARCORET, Directeur Général A. DALLAGI, DRH
CNAPE	C.A et réunions nationales	P. NEYRA, Vice-Président J-J. PENAUD, Administrateur
	réunions régionales	H.BOSSU, Président J-J. PENAUD, Administrateur R. PARCORET, Directeur Général
ERP		H. BOSSU, Président ERP J-J. PENAUD, Vice-Président
CNLAPS	réunions nationales	P. PELLERIN, Directeur Service Prévention Spécialisée
	réunions régionales	L. GUINCHARD, membre
FN3S	réunions nationales et régionales	B. PASSARD, Directeur du SPEMO
AIRE (ITEP)	C.A et réunions nationales / régionales	M. KERNAFI, Directeur ITEP « Les Moineaux »
Handicap 69		O. TARDY, Secrétaire du Bureau A. TAMET, Directeur du Pôle Handicap Adulte
CREAI	C.A	B. PASSARD, Directeur du SPEMO
MTRL	Réunions locales	R. BRUN, Directeur Financier
Réseaux des Directeurs et chefs de service du secteur médico-social		Représentation selon les Etablissements
Réseaux des Directeurs et chefs de service du secteur social		Représentation selon les Etablissements

Septembre 2017

Représentation SAUVEGARDE 69 aux Conseils de Vie Sociale

Structure	Représentant Sauvegarde 69 aux CVS
La Maison des Enfants <ul style="list-style-type: none"> ▪ ITEP ▪ Structure "adolescents" 	Pierre GUIBAUD
ITEP Les Moineaux IME La Découverte	Edith LADOUS
IME La Cerisaie	Edith LADOUS Fausta TROADEC
Foyer Le Reynard	Odette TARDY
FAM L'Echappée	Griselda de SOUSA
Complexe Line Thévenin	Fausta TROADEC
SESSAD / SITEPP	Fabien MORIN

Septembre 2017

Attributions des bénévoles au sein de l'association

Attributions au sein du Bureau pour l'année 2017 - 2018

Président : M. Henri BOSSU

En plus des attributions statutaires et juridiques inhérentes à la fonction :

- au plan interne :
 - est l'interlocuteur référent du Directeur Général dans le cadre de la délégation qu'il lui a confiée au nom du Bureau,
 - veille à la mise en œuvre du PSA dans toutes ses dimensions,
 - prépare les évolutions stratégiques,
 - est membre du GPI,
 - est membre d'AGIS 69,
 - participe au comité local de Villefranche.
- au plan externe :
 - impulse les relations avec les autorités publiques et assure la représentation au sein du débat politique,
 - est impliqué au sein de l'animation territoriale de l'URIOPSS,
 - participe à la prospective des politiques sociales, notamment auprès de la DIRPJJ,
 - préside l'Espace de Recherche et de Prospective (ERP).

1^{er} Vice-Président : M. Pierre NEYRA

- au plan interne :
 - soutient le Président dans son action et le supplée en cas de nécessité dans tous les domaines,
 - est référent pour la bonne marche des commissions de suivi,
 - est membre du GPI,
 - assure un suivi rapproché de l'expérimentation de la SEPT « Les Pléiades »,
 - participe à deux commissions de suivi,
 - assure la représentation de Sauvegarde 69, membre de droit, au sein de l'AGIS 69,
 - participe au comité local de Villefranche.
- au plan externe :
 - agit avec le Président dans les relations avec les autorités publiques,
 - représente l'association dans les relations externes, en complémentarité du Président,
 - est membre suppléant du Conseil d'Administration de la CNAPE.

2^{ème} Vice-Président : M. Jean-Michel LACOUR :

- au plan interne :
 - anime le comité local de Villefranche,
 - est membre d'AGIS 69.
- au plan externe :
 - participe aux démarches politiques sur le Département du Rhône.

Trésorière : Mme Edith LADOUS, en plus des attributions statutaires et juridiques :

- au plan interne :
 - veille à la vie économique de l'Association en lien avec le Directeur Financier,
 - participe aux arbitrages sur les choix d'orientation budgétaire, notamment dans les relations avec le Commissaire aux Comptes,
 - participe à deux commissions de suivi,
 - participe aux CVS de l'IME La Cerisaie et de l'ITEP/SAAI Les Moineaux,
 - représente la Gouvernance au sein de la commission Communication,
 - impulse le projet d'action communication / mécénat.
- au plan externe :
 - participe aux relations avec les pouvoirs publics.

Secrétaire : Mme Odette TARDY, en plus des attributions statutaires :

- au plan interne :
 - veille à la mise à jour des documents officiels de l'Association,
 - rédige les comptes rendus des Bureaux,
 - participe à l'atelier « parcours de vie » du Pôle Handicap Adulte,
 - participe à trois commissions de suivi,
 - est membre du CVS du Foyer de vie Le Reynard.
- au plan externe :
 - représente l'Association dans le secteur Handicap Adulte :
 - auprès des pouvoirs publics,
 - au sein du réseau Handicap 69
 - participe aux relations et coopération inter associatives dans le secteur médico-social.

Membre : Mme Griselda De SOUSA :

- au plan interne :
 - participe à une commission de suivi,
 - participe aux CVS du FAM L'Echappée,
 - est référente pour l'élaboration du règlement associatif et pour la bonne marche des commissions de suivi.

Membre : Mme Anne COSTANTINI :

- au plan interne :
 - assure un suivi rapproché de l'expérimentation de la SEPT « Les Pléiades »,
 - initie la mise en place d'un groupe de réflexion des psychiatres au sein de l'association.

Attributions au sein du C.A pour l'année 2017 - 2018

Mme BRUN PIGUET

- au plan interne :
 - participe au comité local de Villefranche,
 - est membre du GPI.
- au plan externe :
 - participe aux démarches politiques sur le secteur de Villefranche.

M. FAURE

- au plan interne :
 - participe à deux commissions de suivi.

M. FINET

- au plan interne :
 - participe au comité local de Villefranche.

M. GUIBAUD

- au plan interne :
 - participe à deux commissions de suivi,
 - participe au CVS de l'ITEP « La Maison des Enfants »,
 - participe au CVS de la structure pour adolescents de la Maison des Enfants.

M. MORIN :

- au plan interne :
 - participe à deux commissions de suivi,
 - est membre du CVS au SESSAD/SITEPP.

Mme MORLOT :

- au plan interne :
 - participe à deux commissions de suivi,

M. PEDROCCHI :

- au plan interne :
 - participe à deux commissions de suivi.

M. PENAUD

- au plan interne :
 - participe aux travaux du GREJ,
 - est membre du GPI,
 - participe aux rencontres avec les Magistrats et les dirigeants de la PJJ.
- au plan externe :
 - est membre titulaire du Conseil d'Administration de la CNAPE,
 - est Vice-Président de l'ERP.

M. REGAIRAZ

- au plan interne :
 - participe à deux commissions de suivi.

M. ROYER

- au plan interne :
 - participe à deux commissions de suivi.

M. THALVARD

- au plan interne :
 - participe à une commission de suivi.

Mme TROADEC

- au plan interne :
 - participe au GPI,
 - participe à deux commissions de suivi,
 - participe au CVS du Complexe Line Thévenin.

Mme ZELI

- au plan interne :
 - participe à trois commissions de suivi.

Attributions spécifiques de certains membres de l'association pour l'année 2017 - 2018

M. BONNET

- au plan interne :
 - anime le GPI et les groupes de travail qui en émanent.

Mme GUINCHARD

- au plan interne :
 - participe à la communication interne en lien avec Mme E. LADOUS,
 - participe à deux commissions de suivi,
 - est membre du GPI.

- au plan externe :
 - participe au comité régional du CNLAPS.

M. VUAILLAT

- au plan interne :
 - anime le GREJ,
 - participe au GPI,
 - est membre invité permanent du Conseil d'Administration.

VIE FINANCIÈRE

Les principales missions du Directeur Administratif et Financier

Le Directeur Administratif et Financier assure notamment les responsabilités suivantes :

- le contrôle des comptes prévisionnels et administratifs des établissements et services,
- le contrôle et la supervision des plans pluriannuels d'investissement,
- la comptabilité et la gestion du siège ainsi que des finances et du budget associatif,
- la consolidation des comptes de bilan et de résultat au niveau associatif,
- la gestion de la trésorerie de façon transversale,
- le développement des politiques d'achat qu'il propose après validation,
- une fonction d'appui et de conseil aux Directeurs d'établissements et de services,
- la recherche de produits autres que ceux liés à l'activité des services opérationnels, la mise en œuvre de la diversification des sources de financement et le recours au mécénat.

RESSOURCES HUMAINES ET DROIT SOCIAL

Les principales missions du Directeur des Ressources Humaines

Le Directeur des Ressources Humaines assure notamment les responsabilités suivantes :

- les fonctions administratives et contractuelles,
- une veille en matière d'organisation et de droit social,
- l'intégration des évolutions de la réglementation sociale dans les pratiques et l'information des instances représentatives du personnel,
- la gestion, en lien avec les Directeurs concernés, des contentieux en matière de droit du travail,
- la mise à jour des procédures concernant les paies et contrats de travail,
- l'élaboration d'un dispositif et le pilotage d'un programme de prévention des risques psychosociaux en lien avec les instances représentatives du personnel,
- la définition des modalités d'accueil des nouveaux salariés et la mobilité des personnels au sein de l'association,
- une fonction d'appui et de conseil aux Directeurs d'établissements et de services.

Il participe au plan de communication en direction des salariés.

LA LOGIQUE DE PARCOURS ET LE PROJET DE VIE DE LA PERSONNE ACCOMPAGNEE

Dans l'ouvrage « Coordonner parcours et projets personnalisés en action sociale et médico-sociale, pour Jean-René Loubat « Il s'agit tout d'abord d'un **processus sociétal**, appliqué plus spécialement à certains domaines, **qui consiste à privilégier des formes légères, souples, variées, évolutives d'intervention** en lieu et place d'établissements qui ne répondent plus nécessairement aux aspirations des populations, ne correspondent plus aux exigences culturelles et éthiques actuelles et immobilisent de lourds investissements ».

Dans l'article paru dans la revue Les Cahiers de l'Actif de juillet/août 2013 « Parcours et projets de vie : vers une reconfiguration de l'action médicosociale », le même auteur adopte le terme de « **case management** » pour qualifier ce nouveau modèle d'action.

Le « case management » consiste à piloter « un dispositif de prise en charge orienté sur un objectif d'intérêt général recourant à un **accompagnement personnalisé, cohérent et continu, coordonné par une personne unique**, appelée à renforcer l'autonomie de la personne usagère par une anticipation active de celle-ci, ainsi que par la mobilisation de ses ressources » (P.Gobet, D.Galster, M.Repetti, F.Scherer, E.Constantin, Le case management en contexte, Lausanne, éditions EESP, 2012).

Pour sa part, EUROCHILD, membre du Groupe d'experts européen sur la transition entre les accueils en institutions et les solutions de remplacement de proximité, fait de la « **dé-institutionnalisation une priorité urgente** et appelle à des réformes globales du système en s'appuyant notamment sur les principes de la CIDE et plus récemment sur les directives de l'ONU relatives à la « protection de remplacement pour les enfants » (juin 2009).

FONCTIONNEMENT DU GROUPE D'APPUI A LA PROSPECTIVE ET A L'INNOVATION (GPI)

Contexte

La démarche d'élaboration du Projet Stratégique Associatif (PSA) a suscité une dynamique au sein de l'association qui se manifeste par :

- le désir de participer pour "faire association",
- le choix d'innover pour adapter les réponses aux besoins, à moyens constants,
- la volonté de faire face, de façon constructive, aux enjeux d'avenir.

La journée associative du 13 décembre 2013 a marqué une étape importante dans l'histoire de l'association, que certains ont nommé une « re-création » ; c'est-à-dire un point de départ pour une nouvelle dynamique.

Objet du GPI

1. Laboratoire d'idées, ce groupe est un lieu de pensée libre et créatrice sur le développement et l'avenir de l'association.

Il réunit des personnes volontaires et parties prenantes de la dynamique associative :

- administrateurs et membres de l'association
 - dirigeants internes
 - représentants des usagers
 - partenaires extérieurs associatifs
2. N'étant pas une instance, le GPI est force de proposition pour le Bureau et le Conseil d'Administration. Il peut susciter des groupes opérationnels destinés à conduire des projets précis.
 3. Le GPI peut être aussi un appui à la Direction générale et aux Directeurs de services ou d'établissements, pour le développement de certaines activités en termes d'innovation, de travail en réseau, d'engagement dans des démarches collectives (ex. : plateforme, etc.).

Objectifs du GPI

- concrétiser la dynamique du PSA, la mettre en action,
- susciter la créativité, le partage d'intelligence,
- entretenir l'esprit d'amitié.



SAUVEGARDE 69

Sauvegarde 69
16 rue Nicolai 69007 LYON
T 04 378 65 21 21 | F 04 37 65 21 19
2015

www.sauvegarde69.fr