



***La volonté d'agir...
... pour l'insertion sociale et professionnelle***



PROJET ASSOCIATIF 2019-2023



SOMMAIRE

PREAMBULE : L'ECRITURE DU PROJET	P.4
Qu'est-ce qu'un projet associatif ?	P.4
Pourquoi un projet associatif ?	P.4
Comment a-t-il été écrit ?	P.4
1. QUI SOMMES-NOUS ?	P.5
1.1 Notre identité, notre raison d'être	P.5
1.2 Nos valeurs	P.5
1.3 Nos activités	P.6
2. VERS QUOI VOULONS-NOUS ALLER ?	P.10
3. COMMENT VOULONS-NOUS Y ALLER ?	P.10
4. COMMENT SUIVRONS-NOUS L'AVANCEE DU PROJET ?	P.10
Plan d'actions « Accompagner les personnes dans leur parcours professionnel »	P.12
Plan d'actions « Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap »	P.14
Plan d'actions « Contribuer à une société inclusive »	P.16
Plan d'actions « Contribuer à une société respectueuse de l'environnement »	P.18
Annexe 1 : notice explicative- comment lire les tableaux	P.20
Annexe 2 : nous retrouver sur les réseaux sociaux	P.21

PREAMBULE : L'ECRITURE DU PROJET

Qu'est-ce qu'un projet associatif ?

Le projet associatif est la colonne vertébrale de toute association. Il inscrit ce que nous souhaitons faire ensemble et de quelle manière nous comptons le faire.

Il répond à 3 grandes questions :

- Qui sommes-nous ?
- Vers quoi voulons-nous aller ?
- Comment voulons-nous y aller ?

Le projet associatif guide l'action quotidienne. Il évolue en parallèle de la vie de l'association. C'est pourquoi il est important de l'évaluer puis de le redéfinir tous les 4 ans.

Pas de confusion avec les statuts : « Le projet associatif reflète l'esprit de l'association. Les statuts n'en sont que le mode d'emploi ».

Pourquoi un projet associatif ?

- Avoir une ligne directrice commune partagée par les adhérents, les salariés et les usagers de l'ESAT.
- Donner du sens à nos actions.
- Créer une dynamique associative : donner envie de s'investir autour du projet ou de le rejoindre.
- Consolider nos partenariats : communiquer sur notre projet.
- Avoir un outil de suivi en interne.

Comment a-t-il été écrit ?

En premier lieu, une évaluation du projet associatif de 2013-2018 a été faite.

Un constat : ce projet associatif était trop dense. Tout le monde n'avait pas été convié à son écriture.

Pour écrire le projet 2019-2023, le Conseil d'Administration et la Direction ont fait le choix de :

- Permettre à l'ensemble des adhérents, des salariés et des usagers de l'ESAT de participer,
- Confier l'animation de l'écriture du projet à l'ADESS Ouest Côtes d'Armor*.

La présidente est venue dans les différents « services » pour expliquer ce qu'est un projet associatif, pourquoi et comment y participer.

Tous les salariés et usagers de l'ESAT de l'association étaient donc invités à participer sur leur temps de travail aux différents rendez-vous. La participation relevait du volontariat. Adhérents, salariés et usagers de l'ESAT volontaires ont donc travaillé ensemble autour de l'écriture du projet associatif.

La mission de l'ADESS était de permettre la compréhension et l'expression de tous pour que l'écriture du projet soit collective. Cette écriture a aussi été l'occasion de renforcer la cohésion associative en partageant des moments conviviaux. L'ADESS a proposé un format de 5 rendez-vous de 3 heures. Les outils d'animation utilisés s'inscrivaient dans les principes de l'éducation populaire et avaient pour objectif de favoriser la co-construction et la prise de parole.

1. QUI SOMMES-NOUS ?

1.1. Notre identité, notre raison d'être

L'association - statut loi 1901 - a eu 36 ans en 2019. Elle est née de la volonté de professionnels intéressés par la problématique de l'insertion professionnelle pour des personnes en situation de handicap. Aujourd'hui, sa vocation est de soutenir toutes les personnes en difficulté sociale et/ou professionnelle.

Emeraude i.d. est une association ayant pour but :

- De promouvoir les intérêts des travailleurs handicapés.
- De développer toute action en faveur de la mission sociale et économique du secteur protégé, adapté et d'insertion.
- D'assurer par tous les moyens qu'elle jugera utile de mettre en œuvre, en matière d'accompagnement, d'adaptation et de réadaptation, le développement d'activités économiques ou autres en faveur de toutes personnes en difficulté sociale et/ou professionnelle.

Au 31 décembre 2019, l'association bénéficiait du soutien de 31 adhérents, employait 204 salariés et accompagnait 36 usagers de l'ESAT.

Au cours de l'année 2019, l'association avait accompagné 238 stagiaires de la formation et/ou personnes en dynamique d'emploi dans une démarche de professionnalisation et 22 jeunes placés par la Direction Enfance Famille.

(chiffres en nombre de personnes)

Notre entreprise associative a développé depuis 10 ans un fort maillage territorial et inscrit toutes ses activités dans une démarche partenariale au quotidien.

On pourra noter par exemple son adhésion à Handicap 22, UNEA, ARESAT, ANDICAT, GESAT, ADESS, Club des entreprises OUEST COTE D'ARMOR, MEDICOOP, SCIC EATT, ...

1.2. Nos valeurs

En juin 2018 et juin 2019, les membres du Conseil d'Administration ont réaffirmé leur engagement au sein d'Emeraude i.d. et ont revisité le projet associatif 2013-2018 avec les adhérents, les assistantes de direction et le comité de pilotage de la direction (COFIL).

En octobre 2019, les membres du Conseil d'Administration ont travaillé avec les adhérents, les salariés et les usagers de l'ESAT sur les fondamentaux et les valeurs de notre association.

Cet engagement collectif est synthétisé dans :

- Un document fondamental, la Charte,
- Un engagement solidaire de la gouvernance opérationnelle (le COFIL),
- Nos valeurs.

1.2.1. La charte de l'association

« Tous les acteurs de l'association s'engagent collectivement et individuellement à :
Partager et recevoir dans le respect mutuel.
Favoriser l'accès au travail qui contribue au lien social et à l'épanouissement professionnel.
Accompagner chacun dans son développement. »

1.2.2. La gouvernance opérationnelle

« Nous, membres du comité de pilotage d'Émeraude i.d., nous engageons à :

- Promouvoir l'association :
 - Ses valeurs humaines et son engagement solidaire,
 - Son image,
 - Ses missions,
 - Ses savoir-faire.
- Favoriser le développement social professionnel de chacun, dans l'intégrité et le mieux-être.
- Piloter l'organisation dans la transparence, la loyauté et la confiance.
- Partager et communiquer entre nous pour faire vivre ensemble l'esprit de l'association.
- Mobiliser et impliquer nos équipes au profit de tous.
- Réaliser un travail de qualité, au cœur de notre environnement local. »

1.2.3. Nos valeurs

Le groupe a été amené à s'exprimer sur les valeurs de l'association à aujourd'hui et en a retenu quatre. Etant toutes nécessaires les unes aux autres et toutes aussi importantes, la représentation suivante a été retenue :



1.3. Nos activités

Inscrit depuis son origine dans le secteur social, médico-social et adapté, Émeraude i.d. fonctionne aujourd'hui dans une démarche d'offre globale en s'appuyant sur un plateau technique extrêmement diversifié. Quatre dispositifs législatifs s'imposent à nous. Pour autant, la démarche **d'inclusion sociale et professionnelle** promue au niveau national vise un décroisement des dispositifs pour répondre aux besoins des personnes de manière INDIVIDUALISÉE et SANS RUPTURE DE PARCOURS. Nous nous y employons.

- LA SAPI

Ouverte en 1997, la structure d'Accueil et de Pré-Insertion (SAPI) accompagne des jeunes âgés de 14 à 21 ans confiés par l'Aide Sociale à l'Enfance. Acteur du territoire, la SAPI intervient principalement autour des villes de Lannion et Guingamp.

Elle dispose depuis 2020 d'un agrément de 18 places répartis entre 10 places d'accompagnement en internat et 8 places pour des jeunes accompagnés en extérieur avec un logement autonome.

La SAPI a pour mission première la protection physique et morale des jeunes qui lui sont confiés.

Au quotidien, l'équipe accompagne les jeunes dans leurs parcours de vie dans les domaines suivants : la confiance en soi et l'estime de soi (valorisation, image, hygiène...), la santé (accès aux soins, liens avec les différents partenaires, suivi psychologique), le travail des liens familiaux (organisation des droits de visites et d'hébergement, liens avec les familles), l'insertion sociale (éducation à la citoyenneté, insertion dans la ville, dans un groupe) et l'insertion professionnelle (parcours scolaire, parcours professionnalisant, orientation).

Pour cela, un projet personnalisé d'accompagnement est réalisé avec le jeune et définit des objectifs, les moyens à mettre en œuvre et les critères d'évaluation. Celui-ci est revu au minimum tous les 6 mois et réajusté au fur et à mesure de l'accompagnement.

- L'ENTREPRISE ADAPTEE

Une entreprise adaptée est une entreprise du milieu ordinaire du travail employant une majorité de salariés en situation de handicap (reconnaissance MDPH*) ; lesquels peuvent ainsi exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités et leurs contraintes. L'entreprise adaptée permet aux salariés de déployer leurs potentiels dans le cadre d'un projet professionnalisant au sein de la structure ou en externe s'ils le souhaitent.

Notre priorité est de permettre aux salariés d'exercer des métiers diversifiés et adaptés et de se professionnaliser.

- Par l'aménagement des postes et l'adaptation des conditions de travail (bâtiment et matériels).
- En mettant en place des parcours professionnels individualisés.
- En développant les compétences des salariés grâce à un encadrement adapté plus présent.
- En proposant des formations adaptées.
- En accentuant la polyvalence sur les postes de travail.

Emeraude i.d. s'est adaptée aux besoins du territoire au travers de plusieurs activités créées depuis son origine dont perdurent aujourd'hui :

- 1987 : Emeraude Restauration,
- 1988 : Emeraude Création (activité de « coques décoratives de bateaux » puis de « menuiserie de plein air » et actuellement de « produits éco-conçus pour la collecte sélective de déchets ménagers, la récupération d'eau » ainsi que la fabrication de mobilier urbain),
- 1990 : Emeraude Espaces Verts,
- 1994 : Emeraude Propreté,
- 2018 : Emeraude Multiservices.
- 2020 : Emeraude CDD Tremplin.

*MDPH : maison départementale des personnes handicapées.

- L'ESAT

L'Etablissement de Services d'Aide par le Travail (ESAT) créé en 1995, propose des activités professionnelles complétées par un accompagnement médico-social et socio-professionnel.

Il accueille des personnes orientées par la MDPH (maison départementale des personnes handicapées) qui a évalué que leurs capacités ne permettraient pas d'exercer un emploi en milieu ordinaire. L'ESAT Emeraude i.d. est agréé pour 32 places et accompagne près de 40 personnes à plein temps ou temps partiels ou en stage. Pour autant, l'ESAT est dimensionné pour accueillir plus de 50 personnes mais n'est pas agréé et financé pour cette capacité d'accueil à ce jour.

Les principaux domaines de compétences : menuiserie, espaces verts, assemblage, conditionnement et logistique.

L'ESAT propose également des mises à disposition individuelles ou collectives au sein d'une entreprise ou d'une collectivité en fonction de leurs métiers : un projet sur-mesure et adapté à leurs besoins.

Pour les personnes souhaitant évoluer vers le milieu de travail dit « ordinaire », l'équipe propose aux usagers ainsi qu'aux entreprises partenaires deux types d'accompagnement individualisés : l'« ESAT HORS LES MURS » ou l'« ESAT TRANSITION ».

Toute structure souhaitant développer sa démarche RSE (responsabilité sociétale des entreprises) et promouvoir une démarche inclusive dans sa structure peut être accompagnée par notre équipe dans ce projet.

- LE CENTRE DE FORMATION

Créé en 1986, le centre de formation s'adresse à toute personne souhaitant élaborer son projet professionnel et se professionnaliser.

Le centre de formation est composé d'un centre de formation de droit commun ouvert à tous incluant un Centre de Rééducation Professionnelle (CRP – structure médicosociale de 32 places dédiée aux personnes orientées par la MDPH ; majoritairement en reconversion professionnelle).

L'équipe accompagne les personnes dans leur parcours d'insertion professionnelle et leur orientation jusqu'à la qualification à certains métiers. Alternant stages en entreprises/collectivités/associations et formation continue, les personnes sont accompagnées jusqu'à la recherche d'un emploi à l'issue de la formation.

L'équipe a développé une compétence et dispose des outils adaptés aux problématiques « DYS ».

Le centre de formation dispose d'une offre de formation variée avec des parcours individualisés :

- Bureautique (PCIE, Voltaire, ...),
- Métiers tertiaires (secrétaire, gestionnaire de paie, assistant comptable, secrétaire comptable, employé d'accueil et d'administration, ...),
- Préparatoire générale et préformation tertiaire,
- Développement durable (apiculture, compostage...),
- Hygiène et sécurité (Sauveteur Secouriste du Travail, ...),
- CLEA (Certificat de connaissance et de compétences professionnelles),
- Bilan de compétences et bilan professionnel.

Les locaux sont situés sur Lannion et sur Guingamp.

Les formations peuvent se faire en « intra » dans les structures ou dans nos locaux.

La formation à distance est également proposée dans le cadre d'un projet de formation personnalisé.

- LA PLATEFORME D'ACCOMPAGNEMENT

Créée en 2019, la plateforme d'accompagnement d'Emeraude i.d. s'adresse à toute personne en situation de handicap qui a un objectif d'inclusion sociale et professionnelle ou de maintien dans l'emploi.

L'équipe pluridisciplinaire est composée d'assistantes sociales, de conseillères en économie sociale et familiale, de conseillères en insertion professionnelle ou job coachs, d'un médecin et de psychologues. Nous faisons également appel à des ergonomes et à des prestataires extérieurs selon les besoins identifiés.

Chaque personne (salarié de droit commun, jeune, stagiaire, usager, travailleur d'ESAT, salarié d'Entreprise Adaptée, demandeur d'emploi) peut solliciter le service et ainsi bénéficier d'un accompagnement personnalisé et individualisé selon ses besoins.

Cet accompagnement peut prendre différentes formes dont :

- Des sessions de 3 mois dans notre Centre de Pré-Orientation pour travailler un projet professionnel ou de formation (CPO - structure médicosociale de 11 places dédiée aux personnes orientées par la MDPH ouverte à environ 35 personnes par an).
- Les bilans de compétences et les bilans professionnels.
- Les accompagnements du dispositif « emploi accompagné » dédiés aux personnes en risque de perte d'emploi ou en situation de handicap.

L'association propose ainsi un plateau technique avec de multiples activités, près de 50 métiers et des offres d'accompagnement social et professionnel visant l'inclusion de toute personne au cœur de la cité.

L'équipe qualifiée et pluridisciplinaire propose un service sur mesure aux personnes, aux prescripteurs et aux entreprises, collectivités ou associations.

Chaque personne pourra trouver dans notre entreprise associative un soutien pour développer son projet professionnel.

- LES SERVICES SUPPORTS :

- LA DIRECTION DES RELATIONS HUMAINES ET DES PARCOURS.

Le service de l'administration du personnel et des paies accompagne tous les salariés et usagers sur les questions liées notamment aux contrats de travail, à leurs « droits et devoirs » et à leurs rémunérations.

Le respect des règles d'hygiène et sécurité est piloté par le référent sécurité ; en coordination avec les responsables d'activités, d'établissement et de production.

Le service des parcours accompagne les managers dans les recrutements, pilote le plan de développement des compétences et accompagne les salariés dans leur parcours professionnel (interne ou externe).

- LA DIRECTION FINANCES ET CONSEILS

L'équipe comptable assure la fiabilité de la comptabilité générale et analytique de l'association et prépare les arrêtés de comptes trimestriels et annuels. Elle assure également le suivi de la trésorerie, de nos investissements et le contrôle interne. Elle est garante du respect du droit comptable et fiscal.

Le contrôle de gestion accompagne et conseille le COPIL dans la mise en œuvre opérationnelle et financière du projet associatif et stratégique (et de sa feuille de route annuelle). Il fournit une analyse financière et de gestion. Il assure la réalisation des budgets annuels et pluriannuels.

La recherche de nouvelles sources de financement ainsi que la gestion et l'optimisation de nos contrats de services généraux est également assuré dans cette direction.

La gestion du système d'information et la mise en œuvre de la communication institutionnelle sont pilotés par la direction générale. Le pilotage de la qualité est assuré dans chaque direction.

2. VERS QUOI VOULONS-NOUS ALLER ?

Emeraude i.d. a retenu quatre ambitions pour son projet associatif 2019 -2023.

Les principales orientations pour les prochaines années sont les suivantes :

- ⇒ Accompagner les personnes dans leur parcours professionnel,
- ⇒ Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap,
- ⇒ Contribuer à une société inclusive,
- ⇒ Contribuer à une société respectueuse de l'environnement.

3. COMMENT VOULONS-NOUS Y ALLER ?

Cette partie est synthétisée sous forme de tableaux : à chaque ambition correspond un tableau. Une notice explicative, en annexe 1, favorise la lecture et la compréhension des tableaux.

4. COMMENT SUIVRONS-NOUS L'AVANCEE DU PROJET ?

En décembre 2019, le projet associatif a été validé par les participants aux groupes de travail.

En mars 2020, le Conseil d'Administration a validé le projet finalisé par le bureau du Conseil d'Administration et le comité de pilotage assistés de l'assistante de direction et de l'assistante communication et marketing.

Le projet associatif est consultable sur le site internet d'Emeraude i.d.

Les membres du Conseil d'Administration, le COPIL, les assistantes de direction construiront la stratégie de l'association et les orientations pluriannuelles associées ; travail indissociable du projet associatif.

En effet, l'association s'inscrit sur un territoire dans un environnement économique et social avec qui elle interagit. La multiplicité des activités implique une multiplicité des environnements législatifs qui s'imposent à l'association.

Ce cadre de fonctionnement impacte notre organisation et son modèle social et économique. Il doit être pris en compte pour assurer la pérennité de l'association, son développement et se donner les moyens de réaliser le projet associatif 2019 - 2023.

Ce projet associatif, sa stratégie et ses orientations pluriannuelles se déclineront enfin dans un projet stratégique opérationnel construit par le CODIR et approuvé par le Conseil d'Administration.

Pour les années à venir :

- Chaque année, en septembre, le bureau du Conseil d'Administration validera avec le CODIR la feuille de route annuelle tenant compte du projet associatif et du projet stratégique opérationnel.
- Lors de chaque Assemblée Générale, la-le président-e présentera le bilan intermédiaire du projet.
- Dans le mois suivant, le bureau du Conseil d'Administration ajustera la feuille de route annuelle en cours au regard du bilan intermédiaire produit lors de l'Assemblée Générale.

Tout au long de ce processus qui s'achèvera en 2023 pour les 40 ans de l'association, les adhérents, salariés et usagers de l'ESAT pourront interpeller le Conseil d'Administration afin de participer à la mise en œuvre du projet associatif sur des actions ponctuelles (en accord avec leur direction pour ne pas perturber l'organisation et la qualité de service) : **Chaque personne a le droit et la possibilité de s'exprimer sur la mise en œuvre de ce projet associatif.**

Ce projet né d'une volonté commune se réalisera par la participation de chacun.

La parabole du colibri :

Un jour, dit la légende, il y eut un immense incendie de forêt.

Tous les animaux terrifiés, atterrés, observaient impuissants le désastre.

Seul le petit colibri s'activait, allant chercher quelques gouttes avec son bec pour les jeter sur le feu.

Après un moment, le tatou, agacé par cette agitation dérisoire, lui dit : « Colibri ! Tu n'es pas fou ?

Ce n'est pas avec ces gouttes d'eau que tu vas éteindre le feu ! »

Et le colibri lui répondit : « Je le sais, mais je fais ma part. »

Légende amérindienne

ACCOMPAGNER LES PERSONNES DANS LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL

Objectifs d'actions	Les Pilotes	Le partenariat
<p>Permettre l'expression du projet de la personne et des besoins liés à ce projet</p>	<p>Direction des relations humaines et des parcours</p> <p>Avec la possibilité de faire appel à des prestataires</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les services et établissements partenaires : SAVS, IME, Mission Locale, Pole Emploi, Cap Emploi, Aide sociale à l'enfance, ... • Les Centres de Formation • FAGERH, ARESAT, ADESS, ...
<p>Evaluer la possibilité de mener à bien le projet de la personne en cohérence avec les besoins de l'environnement de travail</p>	<p>Direction des activités sociales et médico-sociales</p> <p>Avec la possibilité de faire appel à des prestataires</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les professionnels de la santé • Les entreprises privées ou publiques, les associations, les réseaux • Les centres de formations • Le site en ligne du PIJ (point information jeunesse) accessible sur les ordinateurs en libre-service dans les salles de pause
<p>Mettre en œuvre le parcours individualisé</p>	<p>Direction des relations humaines et des parcours</p> <p>Direction des activités sociales et médico-sociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les entreprises privées ou publiques, les associations, les réseaux • Les centres de formations • Les dispositifs existants



Les actions	Les indicateurs	Les objectifs chiffrés
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des moments d'échange individuels et/ou collectifs (exemples : rendez-vous individuels formels / informels, informations collectives, pauses cafés, ...). Favoriser le lien social. • Former (entre pairs, avec des formateurs, ...) et familiariser les acteurs à ces échanges (habituer à la discussion, rapport de réciprocité, confiance, ...) • Formaliser ces échanges : organiser, mener, retranscrire (une méthode : rendez-vous, rencontres, grille d'entretien saisie en ligne pour compilation des données et une réponse) 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de personnes ayant exprimé leur projet en entretien d'accompagnement = Nombre de grilles d'entretien remplies et validées • Outil informatique créé ou non 	<p>2020 – 50% 2021 – 50% 2022 – 75 % 2023 – 90%</p> <p>Mise en place d'un logiciel pour 2023</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Accompagner la personne dans son auto-évaluation (recherche d'outils, bilans professionnels ou de compétences) • Proposer des stages • Proposer des visites en entreprises, des rencontres avec des professionnels, des salons, des forums, ... • Proposer des visites de centres de formation • Consulter des fiches métiers sur internet 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de stages ou de visites • Nombre d'outils en place (exemples : Duo Day, outil d'évaluation, bilan, ...) 	<p>10 par an A partir de 2021</p> <p>2020 : 1 outil 2021 : 2 outils 2022 : 3 outils 2023 : 5 outils</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des formations / informations et/ou des actions / stages • Accompagner à lever les freins périphériques (exemples : transport, logement, savoir de base...) • Mettre en place un référent tuteur dans le cadre de stages, de mises à disposition, de contrats de prestation 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formations /informations ou d'actions / stages 	<p>10 par an A partir de 2021</p>

FAVORISER L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Objectifs d'actions	Les Pilotes	Le partenariat
<p>Sensibiliser les entreprises à l'inclusion des personnes en situation de handicap</p>	<p>Direction des activités sociales et médico-sociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • AGEFIPH • SPE • Partenaires extérieurs (ADESS, Club des entreprises, ...) • Entreprises, collectivités, association • Bénévoles
<p>Accompagner la personne pour acquérir et développer ses compétences</p>	<p>Direction des relations humaines et des parcours</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les collègues • Les entreprises, collectivités, association
<p>Chercher et mobiliser les moyens (techniques, humains, financiers, matériels, organisationnels...)</p>	<p>Direction finances et conseils Direction des relations humaines et des parcours</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les partenaires financiers • Les partenaires liés à l'emploi

*DOETH : Déclaration obligatoire des travailleurs handicapés.



Les actions	Les indicateurs	Les objectifs chiffrés
<ul style="list-style-type: none"> Intervenir au sein des entreprises pour lever leurs craintes et permettre un éventuel accueil Créer un outil simple et ludique pour expliquer les aides dont peuvent bénéficier les entreprises à l'embauche d'un salarié en situation de handicap (exemples : adaptation des postes, DOETH*, ...) Organiser des portes ouvertes 	<ul style="list-style-type: none"> Questionnaire qualité : <ul style="list-style-type: none"> - Entreprises accompagnées - Personnes accompagnées Nombre d'évènements créés Nombre d'entreprises accueillant des personnes en situation de handicap <ul style="list-style-type: none"> - Entreprises rencontrées ER - Entreprises accueillantes EA 	50% remplis à compter de 2021 2 par an à compter de 2020 ER / EA 2020 : 10 / 1 2021 : 15 / 5 2022 : 20 / 5 2023 : 25 / 10
<ul style="list-style-type: none"> Permettre des expériences nouvelles sur d'autres postes pour révéler des talents (exemples : vis ma vie, DuoDay, stages, projets transversaux, ...) Proposer des bilans de compétences Créer de nouveaux outils d'évaluation (exemples : auto-évaluation, évaluation par l'entourage...) 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de personnes ayant participé aux actions % bilans de compétence effectués / demandés Création ou non d'outils d'évaluation 	2020 : 2 2021 : 5 2022 : 10 2023 : 20 Au moins 50% Création d'un outil pour 2023
<ul style="list-style-type: none"> Trouver de nouvelles sources de financement pour pérenniser, créer des emplois et développer des nouveaux projets Diversifier la diffusion et favoriser l'accès aux offres d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> Nouveaux partenariats démarchés Nombre de nouveaux outils de diffusion interne 	2020 : 1 2021 : 2 2022 : 3 2023 : 4 2020 : 0 2021 : 1 2022 : 0 2023 : 1

CONTRIBUER A UNE SOCIETE INCLUSIVE*

Objectifs d'actions	Les Pilotes	Le partenariat
<p>Créer une culture inclusive au sein d'Emeraude i.d.</p>	<p>Direction des relations humaines et des parcours</p> <p>Avec la possibilité de faire appel à des prestataires</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les collègues • Les organismes de formations
<p>Faire découvrir nos pratiques en matière d'inclusion</p>	<p>Direction des activités sociales et médico-sociales</p> <p>Direction des activités adaptées</p> <p>Avec la possibilité de faire appel à des prestataires</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprises • Collectivités • Partenaires extérieurs liés à la communication
<p>Développer de nouvelles activités dans l'association ou à l'extérieur</p>	<p>Direction finances et conseils</p> <p>Direction des activités sociales et médico-sociales</p> <p>Direction des activités adaptées y compris le service commercial</p> <p>Avec la possibilité de faire appel à des prestataires</p> <p>Avec la mise en place d'un outil participatif des salariés et usagers (exemples : world café...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Partenaires extérieurs • Tous partenaires

* **Société inclusive** : La société inclusive est celle qui va mettre à l'intérieur de ses frontières, de ses valeurs, de ses normes, tous ceux qui en font partie de droit. Dans une société inclusive, chacun a sa place !



Les actions	Les indicateurs	Les objectifs chiffrés
<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place des formations / informations collectives entre les services pour créer une culture associative Définir avec chaque activité les mobilités possibles en interne (accueil et détachement) 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de personnes formées ou informées Chaque « activité » a pu définir ses mobilités ou non 	<p>2020 : 0 2021 : 10% 2022 : 20% 2023 : 50%</p> <p>2020 : 1 activité 2021 : 2 activités 2022 : 4 activités 2023 : 4 activités</p>
<ul style="list-style-type: none"> Développer le « hors les murs » Développer les visites d'entreprises chez Emeraude i.d. Créer et diffuser des outils de communication en matière d'inclusion 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de personnes hors les murs Nombre de visites Nombre d'outils utilisés 	<p>Cf. CPOM</p> <ul style="list-style-type: none"> 2020 : 1 pour démarrer 2021 : 1 par direction 2022 : 1 par activité 2023 : 2 par activité <ul style="list-style-type: none"> 2020 : 1 2021 : 1 2022 : 2 2023 : 2
<ul style="list-style-type: none"> Faire des études de marché Faire de la recherche et développement Expérimenter des activités 	<ul style="list-style-type: none"> Nouvelles activités mises en place Contribution des salariés à proposer de nouveaux projets, nouveaux métiers, ... 	<p>Une activité durant la période</p> <p>1 action par an en invitant des salariés à partir de 2021</p>

CONTRIBUER A UNE SOCIETE RESPECTUEUSE DE L'ENVIRONNEMENT

Objectifs d'actions	Les pilotes	Le partenariat
<p>Favoriser le développement de l'économie circulaire *</p>	<p>Direction des activités adaptées</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Régie de Quartiers • Fournisseurs • Partenaires informatiques, prestataires de réalisation de film, ... • Acteurs de l'ESS*
<p>Réduire l'impact carbone</p>	<p>Assistants de Direction Direction des activités adaptées</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fournisseurs • Association de sensibilisation • Acteurs de l'ESS* • Les responsables logistiques d'Emeraude i.d., lien avec la collectivité, ...

* **L'économie circulaire** : désigne un concept économique qui s'inscrit dans le cadre du développement durable et dont l'objectif est de produire des biens et des services tout en limitant la consommation et le gaspillage des matières premières, de l'eau et des sources d'énergie.

ESS : économie sociale et solidaire.

RSE : Responsabilité Sociétale des Entreprises : désigne la prise en compte par les entreprises, sur base volontaire, des enjeux, sociaux et éthiques dans leurs activités.



Les actions	Les indicateurs	Les objectifs chiffrés
<ul style="list-style-type: none"> • Réduire et valoriser les déchets (exemples : via la permaculture, l’Emeraude Station, acheter le terrain...) • Mettre en place une politique d’achats responsables (exemples : RSE*, réflexion sur l’achat, label...) • Sensibiliser les visiteurs du site e-boutique au recyclage et à l’économie circulaire 	<ul style="list-style-type: none"> • Evolution de la quantité des déchets, évolution des factures, voir les économies • Création d’une charte associative des achats • Nombre de messages postés sur les sites ou réseaux sociaux 	<p>2020 = état des lieux fait 2021 = Tableaux d’indicateurs avec reporting trimestriel faits 2022 = -10% par rapport à l’état des lieux 2020 2023 = -10% par rapport à 2022</p> <p>Charte associative faite avant 2023</p> <p>10 messages postés sur les sites ou réseaux sociaux par an à partir de 2020</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Acheter local / en circuit court • Arbitrer le choix des fournisseurs rapport Développement Durable / surcoût (rôle du Conseil d’Administration) • Sensibiliser le personnel au gaspillage énergétique, alimentaire, en eau (exemples : affichage, détecteur va et vient dans les toilettes, LED...) • Optimiser les livraisons et déplacements sauf à Emeraude création (exemples : logiciel d’optimisation des tournées,...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Critères des appels d’offre • Nombre de poste de dépense arbitré par le CA • Nombre d’informations / formations par an • Mesurer l’évolution des distances parcourues par les équipes = Nombre de km/CA 	<ul style="list-style-type: none"> • 30% bio et local en 2021 (restaurant) • 1 nouveau fournisseur installé localement référencé par an à partir de 2021 <p>2020 = 1 2021 = 1 2022 = 2 2023 = 2</p> <p>2 informations /an à partir de 2021</p> <p>2020 = état des lieux 2021 = - 5% //état des lieux 2022 = -10% //2021 2023 = - 15% //2022</p>

Annexe 1 – NOTICE explicative – Comment lire les quatres tableaux ?

<p>Permettre l'expression du projet de la personne et des besoins liés à ce projet</p>	<p>DARHP</p> <p>Avec la possibilité de faire appel à des prestataires</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les services et établissement partenaires : SAVS, IME, Mission Locale, Pole Emploi, Cap Emploi, Aide sociale à l'enfance Les Centres de Formation FAGERH, ARESAT, ADESS,... 	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place des moments d'échange individuels et/ou collectifs (RDV individuels formels / informels : informations collectives, pauses cafés...). Favoriser le lien social Former (entre pairs, avec des formateurs) et familiariser les acteurs à ces échanges – habituer à la discussion – rapport de réciprocité – confiance Formaliser ces échanges : organiser, mener, retranscrire (une méthode : RDV, rencontres, grille d'entretien saisie en ligne pour compilation des données et une réponse) 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de personne ayant exprimées leur projet en RDV <p>Nombre de grilles remplies et validées</p> <p>Outil informatique créé ou non</p>	<p>2020 – 50%</p> <p>2021 – 50%</p> <p>2022 – 75%</p> <p>2023 – 90%</p>
--	---	---	--	---	---

Exemple de lecture

Notre ambition sur les 4 prochaines années est « d'accompagner les personnes dans leur parcours professionnel »

Pour y arriver notre 1^{er} objectif est de « permettre l'expression du projet de la personne »

Cet objectif sera piloté par :

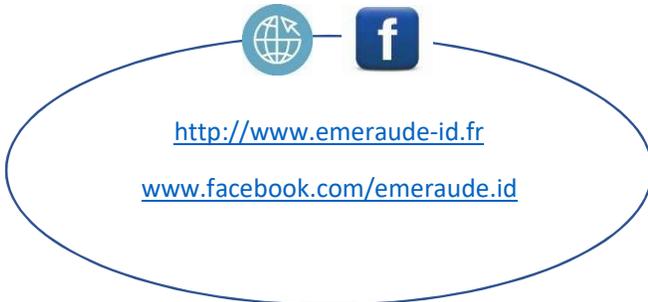
Nous pouvons travailler sur ce sujet avec « les services... »

Concrètement nous devons « mettre en place des moments d'échanges individuels et/ou collectifs... favoriser le lien social »

Nous pourrons l'évaluer en suivant « le nombre de personnes ayant exprimées leur projet en entretien d'accompagnement »

Objectifs chiffrés pour les 4 années

L'association et ses actualités



Retrouvez nos statuts, la liste des membres du Conseil d'Administration, le projet associatif, ...



Abonnez-vous et partagez nos actualités !

Toutes nos formations



Notre gamme de produits et les actualités d'Emeraude Création

