PROJET ASSOCIATIF HOVIA 2021/2024

LES DÉFIS DU SECTEUR SOCIAL, MÉDICO-SOCIAL ET SANITAIRE
LES VALEURS ASSOCIATIVES
LES 5 PRINCIPES D'ACTION
LES AXES STRATÉGIQUES

SOMMAIRE

Édito > P.1

1 . Les données et chiffres clés de l'Association > P.2
Le conseil d'administration > P.3

2 . Plus d'un siècle d'histoire > P.4

3 . Les défis du secteur social, médico-social et sanitaire > P.6

4 . Les valeurs associatives > P.7

- La solidarité
- Le respect des personnes
- La bienveillance
- La laïcité

5 . Les 5 principes d'action > P.8

- L'agilité
- L'esprit de coopération
- La recherche de la qualité
- La démarche éthique
- Le management responsabilisant pour les collaborateurs

6 . Les axes stratégiques > P.11

- Contribuer à une société inclusive
- Promouvoir la qualité de vie des personnes accompagnées
- Développer une gestion et un management innovants
- Développer et consolider une présence territoriale, influer sur le débat public

7 . Les Établissements de l'association > P.19/20

Directrice de Publication pour HOVIA : Sophie Péron
Création : agence914 / 11_2021
Crédits Photographiques : © Agence914 / © les établissements

ÉDITO

HOVIA, SON HISTOIRE.

HOVIA naît en 2021 ; elle est l'héritière de deux associations centenaires :

. Le Moulin Vert né, il y a plus d'un siècle, d'un homme, l'abbé Viollet, qui peut être qualifié de moderne, de précurseur. Dès l'origine, il a eu une vision émancipatrice du travail social : en s'appuyant sur les politiques publiques et en nourrissant celles-ci, les acteurs sociaux aidaient à la citoyenneté pleine et entière des personnes qu'ils accompagnaient.

. L'OHT (à l'origine, Œuvre de l'Hospitalité du Travail pour les Femmes) fondée en 1880 par Monsieur Léon Lefébure, sénateur de Paris, et Mère Saint-Antoine, de la Congrégation de Notre Dame du Calvaire de Gramat. A l'époque de sa création, l'OHT avait pour objet "d'aider moralement et matériellement des femmes qui, par suite de circonstances accidentelles ou habituelles, se trouvent hors d'état de gagner normalement leur vie".

Des racines profondes, une visée commune : HOVIA est riche de l'histoire de ces deux associations humanistes et engagées.

DANS QUEL ENVIRONNEMENT S'INSCRIT L'ACTION D'HOVIA ?

Permettre le développement, tout en protégeant l'environnement, n'a jamais semblé aussi nécessaire qu'aujourd'hui et pas seulement pour atténuer les effets du changement climatique. Les récentes et importantes migrations de populations fuyant la guerre et la pauvreté ont rappelé aux pays occidentaux l'importance de la lutte contre la pauvreté, que ce soit dans les rapports entre les pays du Nord et ceux du Sud ou au sein même des sociétés développées.

Lutter contre la pauvreté, c'est aussi combattre les inégalités sociales et l'exclusion, promouvoir l'égalité entre les sexes et permettre l'accès au logement, et à tous à un système de soin de qualité.

L'éducation est également un enjeu majeur pour faire face aux défis du chômage de masse, de l'intolérance et de la violence qui se développent dans toutes les sociétés, y compris les plus démocratiques.

Les sociétés, en particulier occidentales, doivent prendre en considération le vieillissement de la population et toutes les questions liées à l'accompagnement du grand âge, ainsi que l'incidence grandissante des atteintes à la santé mentale.

> "Des racines profondes, une visée commune : HOVIA est riche de l'histoire de ces deux associations (Le Moulin Vert et l'OHT), humanistes et engagées".

Ces profondes mutations se font dans le cadre de ce qu'il convient d'appeler la révolution numérique. Le développement exponentiel de la technologie et de l'analyse des données ouvre de multiples et vertigineux horizons en donnant plus de moyens à la science et à la médecine mais en posant également de nombreuses questions éthiques qui seront au cœur de ce 21ème siècle.

Puis est survenue la pandémie de la Covid-19 au printemps 2020, totalement inédite par les bouleversements qu'elle a engendrés sur la vie des individus, mais aussi à l'échelle de la planète. S'il est trop tôt pour en mesurer toutes les répercussions, cette crise a confirmé la fragilité d'un modèle de développement qui se voudrait unique, mais a révélé la résilience du modèle associatif, tant par ses missions solidaires que par sa gouvernance, agile et efficace.

QUELLES AMBITIONS POUR HOVIA ?

Les paradoxes sont criants : une société en pleine mutation soumise à de terribles secousses où l'individualisme demeure prédominant ; le lien social mis à mal, parfois même au nom de la protection des personnes ; la recherche du bien commun plus que jamais.

Aujourd'hui, chacun aspire, légitimement, à être acteur de sa vie, à s'épanouir, à être l'égal de tous. Tous n'ont pas les mêmes atouts pour y parvenir et c'est une responsabilité collective et individuelle que de contribuer à cette ambition.

A l'instar de nos fondateurs, il nous revient donc de promouvoir une société de droit solidaire, inclusive et accueillante dans les secteurs du social, du médico-social et de la santé, clés de voûte de notre pacte citoyen.

Benoît PERICARD / Président
Sophie PÉRON / Directrice générale

1. Les données et chiffres clés de l'Association

L'association HOVIA a pour but de concevoir, créer, administrer animer, tous services d'aide à la famille et à ses membres sur le plan matériel et moral, dans les domaines de l'action sanitaire, sociale, éducative et socio-culturelle.

Les personnes accompagnées

Des enfants et adolescents :
> en situation de handicap psychique, intellectuel ou avec troubles du neuro-développement,
> ou dont les conditions de vie et d'éducation nécessitent une intervention socio-éducative.

Des familles (mères, enfants, couples) en difficulté sociale.

Des adultes en situation de handicap intellectuel, psychique, physique ou avec troubles du neuro-développement.

Des personnes âgées dépendantes.

+ de **3 000 personnes accompagnées**

+ de **1 300 salariés**

+ de **60 établissements et services** répartis sur 4 régions et 10 départements

6 commissions *(se réunissant 4 fois par an)*

Commission Protection de l'enfance co-présidée par Claire Révillion et Françoise Larpin

Commission Personnes âgées dépendantes présidée par Mario Salvi

Commission Handicap co-présidée par Laurence Hyvernat et Daniel Hardy

Commission Finance présidée par Jacky Lintignat

Commission Développement présidée par Benoît Péricard

Commission Ethique co-présidée par Danielle Toupillier et Hélène Lizee

Budget annuel
84 millions d'euros

Le Conseil d'administration

Administrateurs Membres du Bureau

- Président / **M. Benoît PERICARD**
- Vice-président / **M. Mario SALVI**
- Trésorier / **M. Jacky LINTIGNAT**
- Secrétaire / **Mme Claire REVILLION**
- Conseiller du Président en charge des questions immobilières / **M. Marc REVILLION**

Administrateurs

- **M. Philippe DENORMANDIE**
- **M. Daniel HARDY**
- **Mme Laurence HYVERNAT**
- **M. Henri de LANGLE**
- **Mme Francoise LARPIN**
- **Mme Hélène LIZEE**
- **Mme Danielle TOUPILLIER**

Les modalités de gouvernance

Les missions générales du Conseil d'administration sont la détermination de la politique et des orientations générales de l'association, la fixation des axes du plan stratégique, en se référant aux valeurs portées par l'association, et le contrôle de la gestion et du plan pluriannuel de développement des actions et des investissements. Par ailleurs, le Conseil d'administration se mobilise sur tout sujet qu'il juge pertinent (notamment lors de la crise sanitaire). Chaque administrateur représente le Conseil d'administration dans les CVS des établissements ; il participe également aux commissions techniques, émanations du CA conformément au Règlement Intérieur, ainsi qu'à certains groupes de travail.

2. Plus d'un siècle d'histoire

L'OHT en 1884

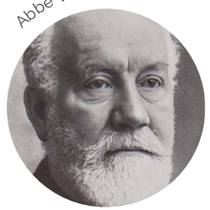
1888 **Création de l'Œuvre de l'Hospitalité du Travail pour les Femmes, par Monsieur Léon Lefébure,** sénateur de Paris et **Mère Saint-Antoine,** de la Congrégation de Notre Dame du Calvaire de Gramat.

1902 Création de l'**Association ouvrière familiale du Moulin Vert** par l'Abbé Viollet

Loi relative aux enfants assistés **1904**

Loi relative à l'assistance aux vieillards infirmes et incurables privés de ressources **1905**

1907 Création de l'Association pour l'Amélioration du logement ouvrier


Abbé Viollet

1911 Association du Préventorium de Tumiac (56) devenu IMP de 1950 à 1979

1914 Le préventorium devient foyer de jeunes travailleurs puis foyer d'aide sociale à l'enfance à Jambville (78)

1920 Achat de la maison de vacances devenue foyer pré-apprentissage de Suscinio (56)

1925 **Confédération Générale des Familles**

1928 **Reconnaissance d'utilité publique de l'Association Le Moulin Vert**

1935 Association le Retour à la santé

L'OHT en 1950

1er Code de la famille et de l'action sociale **1938**

Naissance de la Sécurité Sociale
Création de l'ASE (Aide Sociale à l'Enfance), de la PMI (Protection Maternelle Infantile), et des juges pour enfants **1945**

Naissance de l'UNIOPSS **1947**

1949 **Centre éducatif d'Action Sociale et Familiale "Le Moulin Vert"**

IME de Louviers

1953 **Déclaration de l'association l'Œuvre de l'Hospitalité du Travail pour les Femmes selon la loi du 1er juillet 1901**

1954 Maison de repos puis centre d'hébergement pour mères et enfants à Saintry (91)

1955 Maison familiale puis IME à Louviers (27)

1962 "Le Moulin Vert - Centre familial d'action sanitaire et sociale"

Reconnaissance d'utilité publique de l'OHT

Création des directions départementales de l'action sanitaire et sociale **1964**

IME de Blérancourt

1965 Foyer et centre éducatif et de formation professionnelle du Mesnil-Théribus (60)

IME de Blérancourt (02)

1974 Fusion avec le Préventorium populaire

Loi d'orientation en faveur des personnes handicapées **1975** Maison d'accueil aux Roches à Morsang-sur-Seine (91)

1976 Centre de réinsertion professionnelle à Kervillard (56)

Reprise de la Maison de repos et de convalescence d'Athis-Mons (91)

1979 Création du CAT de Tumiac. IMP de Suscinio (56)

1980 Centre postcure psychiatrique à Kervillard (56) (transformation du CRP)

1982 Maison de retraite d'Athis-Mons (91)

Transfert des compétences de l'aide sociale à l'enfance aux départements **1984** Reprise de l'institut Sainte-Isabelle à Etrépagny (27) puis transformation en IME

1986 Reprise des foyers ASE de Sèvres (92) et Boileau (Paris)

1987 CMPP (Paris)

1993 Maison de retraite de Saint-Ouen (93)

Reprise de l'EMP de Berthier (Paris), de l'EMPro de Colombes et des CAT de Colombes et de Bois-Colombes (92)

1994 Reprise du CAMSP de Rouen (76)

Instauration de la PSD (Prestation Spécifique Dépendance) **1997** Maison de retraite de Quincy-sous-Sénart (91)

Instauration de l'APA (Allocation Personnalisée d'Autonomie) **2001**

Loi rénovant l'action sociale et médico-sociale **2002** Maison de retraite de Tremblay-en-France (93)

EHPAD de Drancy

Loi relative à la prise en charge de la perte d'autonomie des personnes âgées **2003**

Création de la HAS (Haute Autorité de Santé) et de la CNSA (Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie) **2004**

Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées **2005**

Loi relative au développement des services à la personne **2006** Maison de retraite de Drancy (93)
Résidence sociale SAVA (Paris)

Création de l'ANESMS (Agence Nationale d'Évaluation des Établissements Sociaux et Médico-sociaux)
Loi de Réforme de la Protection de l'Enfance **2007** Fusion-absorbtion Crèche Graffiti's à Rouen (76)
SESSAD Soissons (02)

CPC ET IMPro de Kérozer

2008 SESSAD Louviers (27)
CAMSP (Paris)

Loi HPST (Hopital Patients Santé Territoires)
Création des ARS (Agence Régionale de Santé) en remplacement des ARH (1996) **2009** EHPAD
de La Courneuve (93)

2013 SESSAD de Laon (02)

Loi ASV (Adaptation de la Société au Vieillissement) **2015** Inauguration du pôle de Kérozer (56) :
CPC et IMPro

Loi relative à la protection de l'enfant **2016** Fusion de l'ESAT de Gennevilliers et de Bois-Colombes (92), SAMSAH Ploermel (56)

Rénovation du site historique de l'OHT

2018 La Boussole : Plateforme de Diagnostic Autisme de Proximité (Paris)

2019 Le Sémaphore : Plateforme de Coordination et d'Orientation (Paris)
UEMA : Unité d'Enseignement Maternelle Autisme (Paris)
Inauguration des nouveaux locaux de l'OHT (FAM, foyer de vie, foyer d'hébergement, ESAT)

2020 Foyer d'hébergement de Colombes

2021 Naissance de HOVIA

3. Les défis du secteur social, médico-social et sanitaire

Si la création et le développement des associations fondatrices d'HOVIA ont été le fruit d'innovations et d'audace, force est de constater que le secteur associatif du champ social et médico-social est plutôt marqué depuis une trentaine d'années par une forme d'immobilisme, voire de résistance aux changements et aux défis qui viennent d'être évoqués : la production de normes, la codification et le financement "en cases" de tous les dispositifs créés viennent entraver les efforts entrepris pour répondre avec agilité à une commande sociale toujours en évolution.

Alors que les formes de solidarité ne disparaissent pas mais se modifient profondément avec les jeunes générations, fortement influencées par les réseaux sociaux, la gestion de services ou d'établissements par délégation de la puissance publique ne suffit plus à justifier la singularité de l'engagement associatif.

La contrainte financière croît, non pas tant que l'effort collectif en faveur des personnes les plus fragiles diminue, mais parce que les besoins augmentent, se diversifient et entrent en concurrence. Par ailleurs, un puissant mouvement se fait jour, en faveur de politiques sociales inclusives, faisant de la personne prise en charge non plus un bénéficiaire mais un acteur à part entière. La crise sanitaire de la Covid-19 a renforcé les dynamiques à l'œuvre dans le secteur. Elle a aussi mis en évidence la nécessité de transformer les pratiques professionnelles pour mieux prendre en compte l'environnement de vie, l'entourage et les problématiques sociales des usagers.

Avec la multiplication des plateformes d'accompagnement proposant une palette de services pour répondre finement aux besoins des usagers, avec la mise en place des "Communautés 360" pour renforcer les coopérations territoriales et apporter une réponse collective aux situations les plus délicates, et avec, enfin, l'accélération de la transition numérique au service de la communication avec les personnes accompagnées et de la coordination des parcours, l'intervention médico-sociale de demain se veut plus agile, plus innovante et plus inclusive. C'est sans doute un véritable changement de paradigme, pouvant aller jusqu'à la transformation, voire la suppression d'établissements spécialisés.

L'enjeu est de permettre à chacun un parcours sans rupture, au plus près de ses besoins en déployant une juste coopération entre secteurs social, sanitaire, médico-social et les dispositifs de droit commun de l'éducation, du travail et des loisirs.

Pour assumer ces changements, le modèle de financement va se transformer en favorisant l'aide à la personne plutôt que le financement d'institutions. Le secteur privé, voire même les entreprises de droit commun, notamment les start-up, jusqu'ici éloignées du champ de l'action sociale, y voient une opportunité de développement, mettant en avant des qualités d'agilité et de gestion.

Le secteur associatif du champ social et médico-social connait à son tour un mouvement de concentration et de diversification sans précédent, mû par la nécessité de mutualiser et d'optimiser les ressources humaines et financières. S'ensuivent des formes de gouvernance nouvelles, éloignées des modèles associatifs classiques, interrogeant jusqu'à la nature même de l'engagement bénévole.

Enfin, les modalités de contrôle par la puissance publique se modifient, oscillant entre une tutelle classique et une contractualisation responsable.

4. Les valeurs associatives

Au fondement…

… chaque être humain est unique et irremplaçable. Il a le droit inaliénable à sa liberté et à sa dignité, dans le respect de toutes ses différences. Il est membre à part entière de la cité quels que soient son âge, ses origines ethniques, culturelles, sociales, religieuses et sa situation personnelle ou familiale.

LA SOLIDARITÉ

1

Elle détermine le champ de notre activité. Elle décrit le lien d'engagement et de réciprocité que l'association manifeste à l'égard d'autrui, en particulier des personnes les plus fragiles, afin de contribuer à une société plus juste, plus humaine. Elle s'ancre dans notre histoire et se déploie dans les différents territoires dans lesquels nous sommes investis. Elle nourrit les partenariats que nous engageons.

LE RESPECT DES PERSONNES

La personne accompagnée a une dignité inaliénable. Elle est libre et responsable, actrice de sa propre vie. Son projet de vie est central, la prise de risque en fait partie. Quelle que soit sa situation, l'association lui garantit écoute et respect. Elle promeut sa participation, sa prise de parole, sa citoyenneté, protège sa vie privée et son intimité. Ces valeurs, immuables, se sont enrichies au fil du temps ; le vocabulaire a aussi évolué, même si l'esprit est intact.

2

LA BIENVEILLANCE

3

Elle se situe au-delà du respect et consiste à avoir une intention positive, à agir avec et pour le bien d'autrui, à veiller à la qualité des relations. Attitudes et climat bienveillants bénéficient à chacun, en particulier aux personnes accompagnées, leur situation les rendant souvent plus vulnérables. La bienveillance se déploie de la même façon dans les relations professionnelles.

LA LAÏCITÉ

Choix original des religieux fondateurs au début du XX^{ème} siècle qui voulaient inscrire leur action au cœur de la société civile, cette valeur garde aujourd'hui toute sa pertinence. Elle garantit la liberté de conscience à tous, permet la libre expression de ses convictions, dans le respect de celles d'autrui et dans les limites de l'ordre public.

4

5. Les 5 principes d'action

1

L'AGILITÉ

L'agilité est au cœur de la dynamique d'HOVIA : elle manifeste une créativité, une capacité d'anticipation, d'adaptation. Elle est au service de la pertinence des réponses apportées. Parce que les besoins évoluent, que l'environnement change, l'association questionne en permanence ses pratiques, son management, ses projets. Elle s'appuie sur une intelligence collective, sur une veille continue et sur l'amélioration de ses processus afin de proposer des réponses innovantes. La réactivité et l'inventivité des établissements lors de la pandémie Covid-19 attestent de cette agilité et de la capacité de l'association à relever les défis du secteur.

^
Séance d'évaluation en période de pandémie à La Boussole (Plateformes de Diagnostic Autisme de Proximité)

2

^
Bénévole et professeur d'anglais au Foyer de Sèvres

L'ESPRIT DE COOPÉRATION

L'association est riche de tous ses professionnels, de leurs métiers, de leurs secteurs d'activité (Protection de l'enfance, personnes en situation de handicap, personnes âgées). Tous les âges de la vie sont concernés. Afin que cette richesse soit au bénéfice de tous, elle promeut en interne la transversalité, le travail collaboratif, les échanges de pratique. Dans les territoires, l'association s'engage dans un travail partenarial soutenu avec les différents acteurs associatifs, institutionnels, dans les secteurs éducatifs, sanitaires, sociaux et culturels.

3

LA RECHERCHE DE LA QUALITÉ

C'est un gage de respect envers les personnes accompagnées et envers les professionnels. Qualité de l'accueil, de l'accompagnement, des soins, des parcours de vie : la qualité se décline sur l'ensemble des missions de l'association. Elle se mesure en particulier à l'aune de la satisfaction des personnes accompagnées. La qualité est le reflet de la compétence, de l'engagement des professionnels et des personnes investies dans l'association. Elle s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue.

^
Valse improvisée dans les couloirs de l'EHPAD de Drancy

^
Des élèves de l'IMPro de Kérozer partagent un cours de percussion avec les élèves du collège de Saint-Avé

4

LA DÉMARCHE ÉTHIQUE

"Comment faire pour bien faire" ? Tel est l'enjeu de l'éthique, lorsque s'opposent des valeurs (ex : liberté/sécurité), que la loi, la déontologie n'apportent pas de réponse et que des décisions sont à prendre, des attitudes à privilégier. HOVIA s'inscrit dans une démarche éthique construite, pluridisciplinaire, qui permet d'éclairer des situations complexes et d'agir au plus juste des intérêts de la personne accompagnée.

5

LE MANAGEMENT RESPONSABILISANT POUR LES COLLABORATEURS

Aux différents échelons de l'association, il promeut une participation collaborative des professionnels, stimule l'esprit d'initiative, délimite les périmètres de délégation et les modalités de reporting. Il encourage la co-construction des objectifs professionnels. Par effet induit, ce mode de management est bénéfique pour l'accompagnement des personnes accompagnées et le renforcement de leur capacité à agir.

^
Photo des responsables d'établissements

^ Foyer de Jambville
> Crèche Graffiti's de Rouen
< EHPAD de Tremblay
v ESAT de Gennevilliers

6. Les axes stratégiques

Consciente des **défis** qu'elle devra affronter, forte des **valeurs** qui fondent **l'identité associative** et nourrie par les principes qui lui permettent d'agir, l'association peut définir **les axes stratégiques, les priorités** qui seront les siennes pendant les quatre années d'application de ce projet associatif.

Le projet se décline selon quatre axes stratégiques qui **se combinent, se complètent et interagissent entre eux.**

AXE STRATÉGIQUE N°1

CONTRIBUER À UNE SOCIÉTÉ INCLUSIVE

Le défi est double : développer l'inclusion et combattre l'exclusion (la non-inclusion).

L'inclusion consiste à permettre à chaque personne de participer à la communauté humaine, à rendre ses droits effectifs, à reconnaitre sa contribution comme une richesse pour la société. L'inclusion est une conviction profonde qui est née de l'évolution des pratiques associatives et des attentes des personnes accompagnées. Que cet axe stratégique soit le même que celui porté par les pouvoirs publics actuellement ne peut que renforcer cette conviction. L'inclusion consiste aussi à ancrer l'association dans le tissu économique et social.

FAVORISER LA PARTICIPATION DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES À LA VIE DE LA SOCIÉTÉ, À LA VIE DES ÉTABLISSEMENTS.

Fidèle à ses fondateurs, l'association promeut la citoyenneté de chaque personne, renforce sa capacité à agir (empowerment) et reconnait sa contribution à la société. Pour cela, différents moyens sont mis en œuvre : participation à des activités de droit commun, inscriptions sur les listes électorales, prise de parole et implication sur les projets internes (travaux, réorganisations, festivités, projet associatif, etc.), pair-aidance (entraide entre personnes ayant des difficultés similaires), etc. La démarche inclusive engage aussi à ouvrir les portes pour notamment faire participer des personnes extérieures à la vie de l'établissement, partager nos infrastructures, favoriser les échanges et contribuer ainsi à destigmatiser nos établissements, acteurs reconnus du territoire.

Des élèves de l'IME Kérozer et du collège de Saint-Avé

Anniversaire du CAMSP Paris 15

Les Duodays à Étrepagny

Répétition du spectacle de fin d'année
avec les élèves de l'école DK dance

PRIVILÉGIER LES SOLUTIONS INCLUSIVES DANS LES PROJETS DE CRÉATION, DE DÉVELOPPEMENT, DE TRANSFORMATION.

PRÉVENIR L'EXCLUSION PAR L'AIDE À LA PARENTALITÉ, LE SOUTIEN AUX AIDANTS, LES DISPOSITIFS DE RÉPIT.

Les accueils séquentiels, temporaires, la modularité de l'offre, l'accompagnement à domicile, sur le lieu de travail ou à l'école sont développés. La prise en compte de la singularité des besoins demande aussi de réserver une réponse institutionnelle aux besoins de certaines personnes afin de leur donner un cadre sécurisant, le cas échéant, leur prodiguer des soins et de n'accentuer ni leurs difficultés ni leur stigmatisation.

Journée associative,
"Les pratiques inclusives"

Retour d'expérience avec Mlle Fanny Feta

Sophie Cluzel, Secrétaire d'État chargée des personnes handicapées

Denis Piveteau, Membre du Conseil d'État

Sur le chemin de l'école communale
pour les enfants de l'IME de Blérancourt

AXE STRATÉGIQUE N°2

PROMOUVOIR LA QUALITÉ DE VIE DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

L'accueil et l'accompagnement d'une personne dans un établissement ou un service d'HOVIA ont pour origine une difficulté, un accident de vie. La mission qui est confiée à l'association consiste non pas – ou plus - à pallier une déficience, une carence mais à accompagner chaque personne dans son projet de vie et ce, dans un cadre structurant et bienveillant. Pour accomplir le cœur de cette mission, les ressources principales d'HOVIA sont la compétence professionnelle et l'engagement de ses collaborateurs, individuellement et en équipe.

Cours de chants à l'Ephad de Tremblay-en-France entre résidents et personnes en situation de handicap

PROMOUVOIR UNE CULTURE DE LA BIENTRAITANCE ET DU QUESTIONNEMENT ÉTHIQUE

L'association oriente ses actions afin de promouvoir une culture du respect de chaque personne, de ses liens familiaux, de sa dignité et de sa singularité. Elle se met à l'écoute de la parole des personnes et s'engage à répondre au mieux aux besoins et désirs exprimés. Elle soutient la place des familles, partenaires de l'accompagnement. Dans les établissements, une vigilance constante est déployée pour lutter contre toute forme de maltraitance. Pour permettre aux professionnels de faire émerger du sens, de se positionner et de décider dans des situations complexes, l'association met en place des instances de réflexion éthique.

Déjeuner à l'IME de Blérancourt

PERMETTRE UNE CONTINUITÉ DE PARCOURS EN S'APPUYANT SUR UN PROJET INDIVIDUEL RÉGULIÈREMENT AJUSTÉ, EN DÉVELOPPANT LES PARTENARIATS POUR PERMETTRE, LE CAS ÉCHÉANT, UNE NOUVELLE ORIENTATION

Quel que soit le secteur d'activité (Protection de l'enfance, personnes âgées, personnes en situation de handicap), les professionnels sont mobilisés pour accompagner les choix des personnes et prévenir les ruptures de parcours.

Accompagnement à l'Ehpad de Saint-Ouen

RENFORCER LA QUALITÉ DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

La mission de tout employeur est de veiller aux conditions de travail et à l'accompagnement professionnel des salariés. Elle est a fortiori primordiale lorsqu'elle conditionne la qualité d'accompagnement de personnes vulnérables : clarté des missions, prévention de l'absentéisme, développement des compétences notamment au travers de Hovia Formation, valorisation des salariés, évolution professionnelle, bien-être au travail, en sont les principaux leviers.

Réunion informelle dans les couloirs de la crèche Graffiti's de Rouen

AXE STRATÉGIQUE N°3

DÉVELOPPER UNE GESTION ET UN MANAGEMENT INNOVANTS AFIN D'ADAPTER LES MOYENS AUX AMBITIONS DE L'ASSOCIATION

OPTIMISER LA GESTION DES ÉTABLISSEMENTS ET DE L'ASSOCIATION

Pour accomplir ses missions, l'association HOVIA est à titre principal financée par des ressources sociales, qu'elles proviennent de notre système de protection sociale ou des politiques publiques mises en œuvre par l'État ou les collectivités locales. L'emploi de ces ressources de plus en plus contraintes et diversifiées impose une gestion à la fois rigoureuse et imaginative avec par exemple la mutualisation des achats. Les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) et la mise en place de pôles structurés sont accompagnés d'une organisation administrative, comptable et financière qui garantit efficience et sécurité.

Réunion de direction
au siège de l'Association

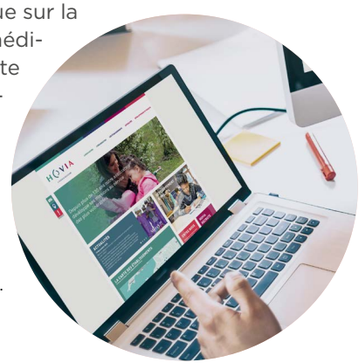
Professionnalisme et joie de vivre
au Foyer de Sèvres

ANCRER LE FONCTIONNEMENT ASSOCIATIF DANS LE DÉVELOPPEMENT ET LE PARTAGE DES COMPÉTENCES, DANS UN MANAGEMENT RESPONSABILISANT POUR LES COLLABORATEURS

L'association soutient les salariés dans leur prise de fonction et l'évolution de leur carrière. Dans le même temps, elle les sollicite pour lancer des initiatives, apporter leur contribution et leurs compétences sur des projets transverses co-construits afin que la richesse de leurs approches soit partagée, entre siège et établissements/pôles, entre secteurs d'activité, entre régions, etc. Elle promeut un projet managérial responsabilisant avec des délégations et des modalités de reporting claires, stimulant la créativité et impliquant l'engagement dans la dynamique associative.

SAISIR LES OPPORTUNITÉS QUE LE NUMÉRIQUE APPORTE AFIN D'EN FAIRE UNE SOURCE DE VALEUR POUR LES MISSIONS DE L'ASSOCIATION DANS SES DIFFÉRENTS SECTEURS

Cette démarche pro-active se traduit notamment par un schéma directeur du système d'information ambitieux, alimenté en interne par la stratégie associative et en externe par une veille continue sur la transformation numérique de la société et des métiers médico-sociaux et sanitaires. Porté par une exigence permanente de cohérence, ce schéma directeur se traduit par des objectifs opérationnels concernant l'infrastructure, les outils, la formation et la sécurité des données.



www.hovia...

Les nouveaux locaux des foyers et de l'ESAT,
Avenue de Versailles à Paris 16ème

PILOTER LA POLITIQUE PATRIMONIALE AU SERVICE DES PRIORITÉS ASSOCIATIVES EN ADAPTANT LES MURS AUX MISSIONS TOUT EN ASSURANT UNE SÉCURITÉ FINANCIÈRE À L'ASSOCIATION

Le patrimoine bâti doit contribuer à la démarche inclusive, favoriser la diversification et le déploiement des activités, répondre aux exigences de l'accessibilité et de sécurité. Pour cela des chantiers d'ampleur sont planifiés : reconstruction, réhabilitations ou déménagements.

DIVERSIFIER LES RESSOURCES DE L'ASSOCIATION AFIN DE FINANCER LE DÉVELOPPEMENT ET L'INNOVATION

Fondations privées, entreprises mécènes, grands donateurs et particuliers sont sollicités sur des actions précises permettant un meilleur accompagnement du public et sur des opérations assurant le rayonnement de l'Association.

Le CEFP Le Mesnil-Théribus
remercie ses généreux donateurs
lors du 1er confinement

AXE STRATÉGIQUE N°4

DÉVELOPPER ET CONSOLIDER UNE PRÉSENCE TERRITORIALE, INFLUER SUR LE DÉBAT PUBLIC

POURSUIVRE LE DÉVELOPPEMENT PAR LA CRÉATION OU LA REPRISE D'ÉTABLISSEMENTS, DE SERVICES OU DE DISPOSITIFS

Pour répondre aux besoins émergents et à la commande publique, l'association travaille constamment à son déploiement dans ses champs de compétences en privilégiant les zones géographiques où elle est déjà présente, et, le cas échéant, en étudiant des opportunités de rapprochement ou de reprise.

Début des travaux de l' EMPro de Colombes.
Livraison prévu 2020.

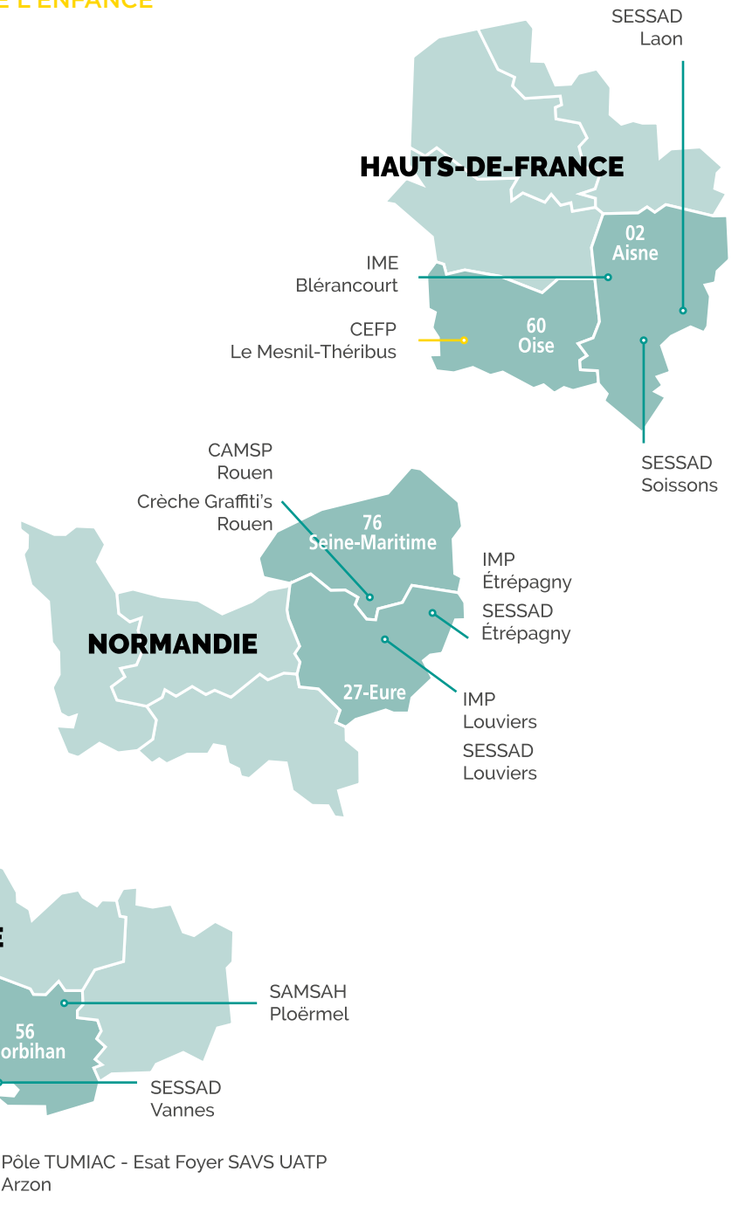
Visite de M. Macron, Président de la République française à la crèche Graffiti's de Rouen, avril 2018

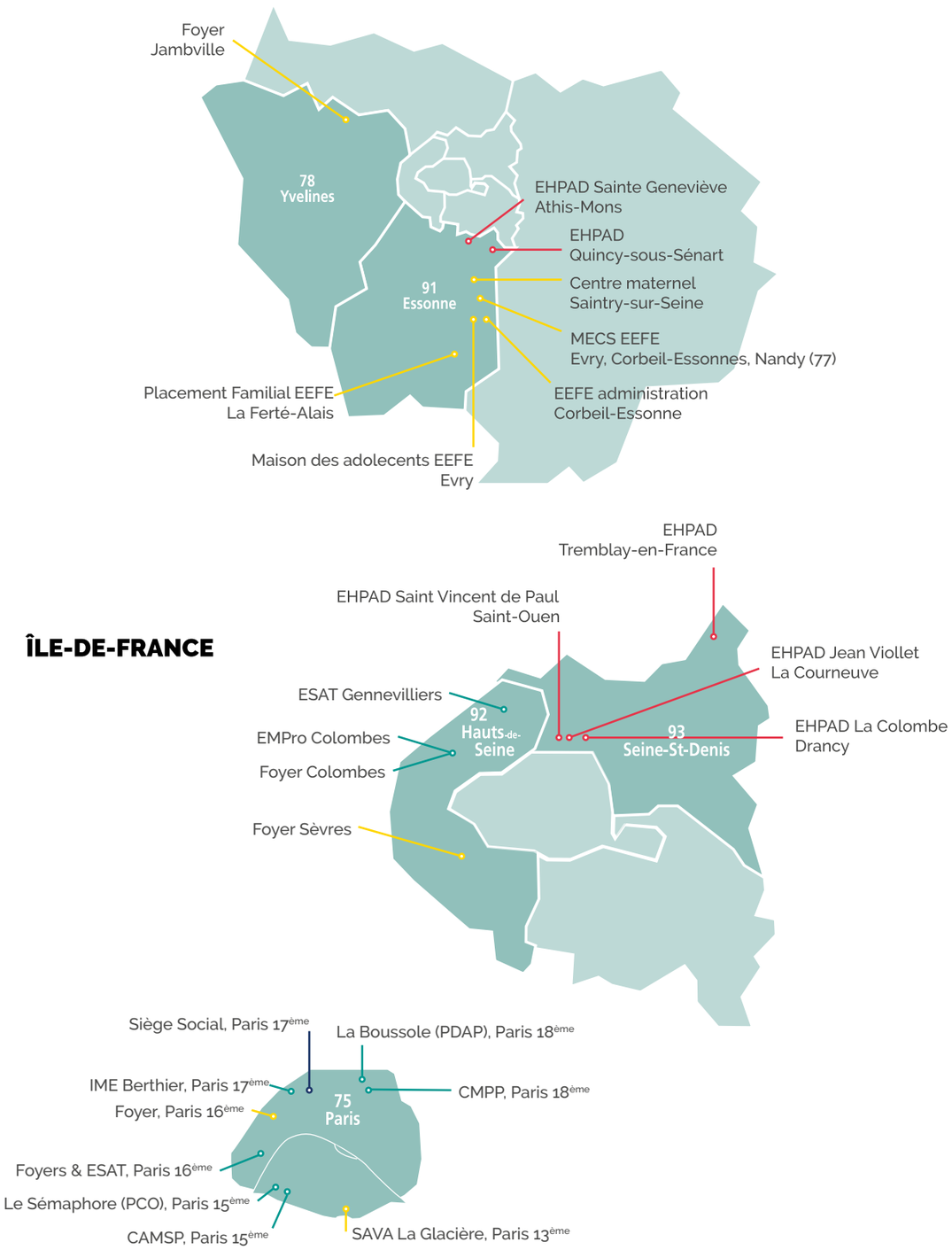
INSCRIRE L'ACTION D'HOVIA DANS LA CITÉ ET LA SOCIÉTÉ, GAGE DE NOTORIÉTÉ ET DE RECONNAISSANCE INSTITUTIONNELLE

La participation de l'association dans les instances (nationales, régionales, départementales, locales) est développée. Ses compétences et ses ressources sont partagées que ce soit au niveau d'instances associatives (Conseil d'administration notamment), de projets locaux ou de projets de recherche (recherche-action). L'association s'engage dans des actions de plaidoyer, avec d'autres acteurs nationaux.

7. LES ÉTABLISSEMENTS

- PROTECTION DE L'ENFANCE
- DÉPENDANCE
- HANDICAP
- SIÈGE SOCIAL





Le Projet associatif est disponible en version numérique téléchargeable sur le site de l'association

Une version FALC (Facile à Lire et à Comprendre) est également disponible en version papier et numérique.

Le FALC regroupe un ensemble de règles qui permettent de faciliter la lecture et la compréhension d'un texte grâce à une version simplifiée

HOVIA

l'audace solidaire

104 rue Jouffroy d'Abbans, 75017 Paris
mail : hoviasiege@hovia.org / **www.hovia.fr**