

2026  
2030

# Projet associatif

Agir avec humanité,  
soutenir avec respect,  
avancer ensemble.

# ASLD

Association d'Accueil,  
de Soutien et de Lutte  
contre les Détresses



Accueillir - Abriter - Accompagner

# Sommaire

## 1 – Ce que nous sommes

4

1-1 : Notre histoire institutionnelle et nos histoires avec l'association :  
notre capital

1-2 : Nos bénéficiaires

1-3 : Nos missions et nos champs d'action

1-4 : Nos forces et nos leviers. Ce que les différentes parties prenantes  
disent de l'association (partenaires, administrateurs, salariés)

## 2 – Ce que nous voulons faire ensemble

12

2-1 : Nos enjeux à relever

2-2 : Notre raison d'être et notre vision pour l'avenir

## 3 – Comment nous voulons agir

14

3-1 : Nos valeurs

3-2 : Nos principes d'actions, postures et attitudes associées

## 4 – Nos perspectives 2026-2030

17

4-1 : Les orientations stratégiques

4-2 : Les facteurs de réussite de notre projet.

4-3 : Les moyens que nous nous donnons.

4-4 : Le protocole d'évaluation

## Liste des abréviations et acronymes

22



# Edito

## Mot du Président :

Depuis sa création en choisissant résolument l'action comme mode d'expression, notre association a toujours privilégié l'émergence et la gestion de réponses concrètes pour aider les plus fragiles... Un mode d'expression qui au fil des années nous a permis de développer et gérer de multiples services, établissements, dispositifs. Une philosophie qui repose sur notre capacité à agir.

Confrontés à un contexte sociétal pour le moins chaotique, entre finances publiques exsangues et tentation de repli sur soi de plus en plus présente, nous sommes percutés par des signaux inquiétants qui peuvent impacter notre « pouvoir d'agir ».

Pour préserver ce pouvoir d'agir, qui est essentiel, nous devons nous projeter et adapter notre politique associative.

Se projeter, s'est se doter d'un nouveau projet associatif et d'un plan d'actions pour les années à venir. **Un nouveau projet associatif, pour fédérer et affirmer notre stratégie afin de sécuriser et guider l'ensemble de l'Association sur les années à venir.**

## Mot du Directeur Général :

Le projet associatif de l'ASLD, dans sa nouvelle écriture, est bien plus qu'un document de référence : il exprime notre volonté commune de donner sens et cohérence à nos missions. Il traduit la conviction que chaque établissement, chaque service, chaque professionnel participe, à son échelle, à une œuvre collective tournée vers le soutien, l'autonomie et la dignité des personnes que nous accompagnons.

Fruit d'un travail partagé entre administrateurs, salariés et partenaires, ce projet réaffirme la place de l'humain au cœur de nos engagements. Il rappelle que l'accompagnement social et médico-social ne peut se penser sans éthique, sans innovation, sans attention à l'autre.

En tant que directeur général, je mesure la responsabilité et la richesse de cette aventure collective : faire vivre un projet qui rassemble, oriente l'action quotidienne et ouvre des perspectives pour l'avenir de l'ASLD et des personnes qui nous font confiance.



**Lecture du passé et analyse du présent pour bâtir l'avenir. Accompagnés par un tiers. Une démarche participative associant un large panel de parties prenantes : administrateur(trice)s, salarié(e)s, partenaires, financeurs...**

# 01

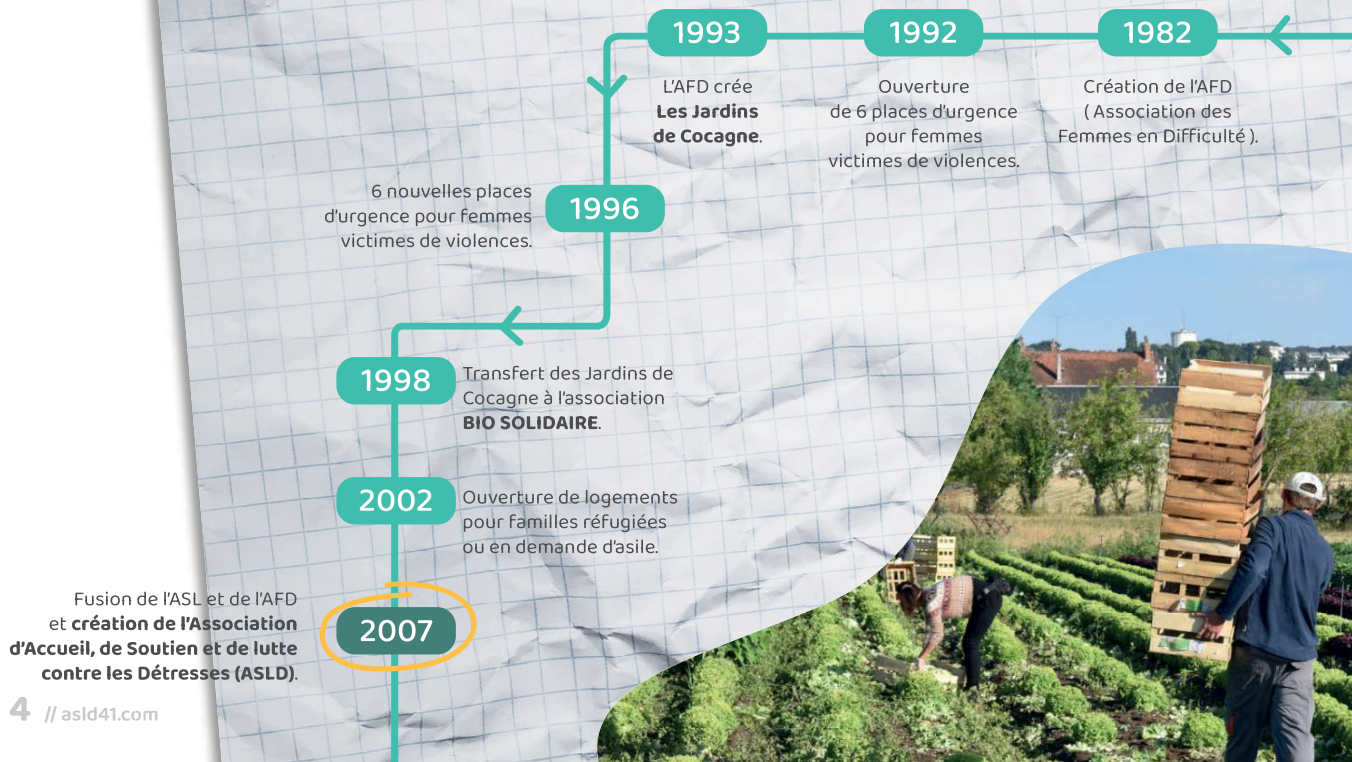
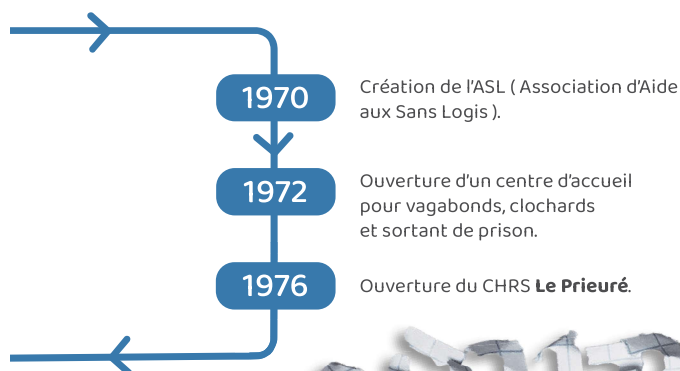


## Ce que nous sommes ?

1-1 : Notre histoire institutionnelle et nos histoires avec l'Association : un capital...

### UNE HISTOIRE FONDATRICE, HÉRITÉE ET ENGAGÉE

L'histoire de notre association s'inscrit dans un héritage fort, issu de la rencontre entre deux engagements complémentaires.



## MAIS NOTRE HISTOIRE EST AUSSI, UNE MÉMOIRE VIVANTE AU SERVICE DE L'ACCOMPAGNEMENT

Au-delà de l'histoire institutionnelle, il y a les histoires vécues : celles des personnes accompagnées, des professionnels et des partenaires. Ces récits qui racontent, révèlent, transforment... Ces récits constituent notre véritable capital.

### Des moments de vie qui transforment les relations...

Une journée sur les bords de Loire : l'horizontalité en pratique

« Ce n'était plus un accompagnement, c'était un moment vécu ensemble. On se découvrait autrement. »

Le voyage au Maroc : se rencontrer autrement

« Là-bas, on n'était plus dans nos rôles. On était juste des personnes qui partageaient une expérience. »

Carnets de voyage : révéler des compétences invisibles

« On a vu des jeunes se révéler, prendre confiance, montrer des talents qu'on ne soupçonnait pas. »



### Des relations professionnelles qui font collectif...

Accueillir les nouveaux : transmettre une culture

« On prend le temps d'expliquer, d'écouter. On ne transmet pas juste des informations, mais une manière d'être avec les personnes. »

Se rencontrer autrement entre collègues

« Durant les Journées associatives, on découvre les collègues autrement, et ça change ensuite la manière de travailler ensemble. »

### Des rencontres qui marquent les parcours professionnels...

Accompagner vers l'emploi : une fierté partagée

« Quand quelqu'un retrouve un travail, on sait pourquoi on fait ce métier. »

## UNE RELATION AU-DELÀ DE L'ACCOMPAGNEMENT

Un témoignage particulièrement marquant évoque le lien avec la famille d'une personne accompagnée après son décès.

Alors même que cette personne ne souhaitait pas de contact avec sa famille de son vivant, une rencontre a pu avoir lieu.



Il y avait une forme de reconnaissance. Ça m'a profondément marqué dans ma manière de voir mon travail.



Ces situations rappellent que l'accompagnement laisse une trace durable, au-delà du temps de présence dans les dispositifs.

## ÉVOLUTIONS ET TRANSFORMATIONS : UNE HISTOIRE EN MOUVEMENT

L'association a connu des réorganisations importantes, parfois difficiles à vivre pour les équipes.

La transformation des modalités d'accompagnement, le passage à des organisations plus diffuses ou la réorganisation hiérarchique ont pu interroger les pratiques et le sens du travail.



On a dû s'adapter, parfois avec des incompréhensions, mais aussi avec l'envie de continuer à bien faire.



Ces évolutions témoignent d'une association vivante, en adaptation constante, cherchant à concilier contraintes institutionnelles et qualité de l'accompagnement.

## CONCLUSION : UNE IDENTITÉ CONSTRUITE PAR L'EXPÉRIENCE

Notre histoire ne se résume pas à une succession de dates ou de dispositifs. Elle est faite de rencontres, d'expériences partagées, de transformations individuelles et collectives.

Les récits des salariés montrent une constante : **la volonté de créer du lien, de reconnaître les personnes dans leur singularité et de construire avec elles des parcours porteurs de sens.**

C'est dans cette articulation entre **grande histoire institutionnelle** et **petites histoires du quotidien** que se construit l'identité de notre association.

Une identité vivante, portée par celles et ceux qui la font exister chaque jour.



## 1-2 : Nos bénéficiaires...

L'ASLD accueille des personnes majeures ou familles confrontées à des situations de rupture, d'exclusion ou de vulnérabilité, sans distinction de sexe, de nationalité ou de religion.

- **Personnes sans domicile ou en errance**, hommes et femmes seuls, parfois très éloignés des dispositifs de droit commun.
- **Femmes victimes de violences** conjugales et intrafamiliales, avec ou sans enfants, nécessitant mise à l'abri, protection et reconstruction.
- **Familles et ménages en grande précarité** économique et sociale, en difficulté de logement ou menacés d'expulsion, ayant besoin de solutions d'hébergement ou de relogement.
- **Demandeurs d'asile et bénéficiaires d'une protection internationale**, qui doivent être accompagnés dans leurs démarches administratives, leur installation et leur insertion sur le territoire.
- **Personnes en situation de fragilité de santé**, notamment accueillies en Lits Halte Soins Santé, dont la stabilisation nécessite un soutien social, médical et éducatif coordonné.
- **Personnes éloignées de l'emploi**, confrontées à des difficultés sociales et professionnelles, accompagnées dans un parcours d'insertion par l'activité économique.

Au-delà des catégories administratives, nous considérons chaque personne comme porteuse de ressources, de compétences et de droits. Notre projet affirme la participation des personnes accompagnées, leur pouvoir d'agir et leur citoyenneté, et porte leur parole dans l'espace public pour interroger les causes structurelles de l'exclusion et contribuer à la faire reculer.



## 1-3 : Nos missions et champs d'action...

### NOS MISSIONS

**Agir** pour prévenir et combattre toute forme d'exclusion (Par le plaidoyer, la santé, l'allers vers, la prévention des expulsions).

**Accueillir** : Nous accueillons toutes les personnes en situation de détresse, sans discrimination et dans le respect de leur citoyenneté.

**Abriter** : Nous proposons une solution d'hébergement temporaire ou de logement durable dans un environnement sécurisant pour aider les personnes accueillies à se stabiliser et à retrouver une certaine autonomie.

**Accompagner** : Nous proposons un accompagnement personnalisé et bienveillant. En mobilisant un partenariat riche et diversifié, nos équipes développent le pouvoir d'agir des personnes accueillies et favorisent leur inscription dans la cité.

**Prendre soin** (santé physique et psychique et accès à la culture...).



### NOS CHAMPS D'ACTION

L'association déploie une palette d'actions complémentaires, structurées autour de plusieurs axes.

**Accueillir, écouter, orienter** : par exemple, l'accueil de jour qui offre une porte d'entrée unique aux personnes sans abri ou mal logées, pour un café, une écoute, un repas, afin aussi d'amorcer un accompagnement.

**Abriter en urgence** : Centre d'hébergement d'urgence, appartements d'urgence, dispositifs dédiés aux demandeurs d'asile (HUDA) pour mettre immédiatement à l'abri les personnes, sécuriser les situations et permettre les premières démarches de stabilisation et d'accompagnement.

**Héberger et accompagner** : CHRS, MRJ, CAES, CPH, LHSS, dispositifs spécifiques pour les femmes victimes de violences, les ménages en grande précarité ou confrontés à des problématiques de santé, avec un accompagnement global centré sur le projet de vie, l'accès aux droits, la santé et l'insertion.

**Loger et soutenir dans la durée** : pensions de famille, résidences accueil et dispositifs de logement accompagné, intermédiation locative et mesures AVDL, afin de sécuriser les parcours résidentiels et de favoriser l'accès puis le maintien dans le logement ordinaire.

**Insérer par l'activité économique** : chantiers d'insertion (propreté, second œuvre) qui offrent un support de travail, un accompagnement socio-professionnel renforcé et des passerelles vers l'emploi et la formation, pour des personnes durablement éloignées du marché du travail.

Ces actions s'inscrivent dans une logique de continuité et de complémentarité, où chaque dispositif est pensé comme un outil au service des personnes, et non comme une fin en soi.



## 1-4 : Nos forces, nos faiblesses et nos leviers. Ce que les différentes parties prenantes disent de nous (partenaires, administrateurs, salariés).

Les lignes qui suivent sont issues du diagnostic croisé que nous avons fait le choix de réaliser avec l'ensemble des parties prenantes : administrateurs, salariés, partenaires (France Terre d'Asile, INSERECO, OPPELIA-VRS, SOLIHA Centre Val de Loire, TDLH), financeurs (Conseil Départemental, DDETSPP (Etat)).

### L'ORGANISATION GÉNÉRALE

#### **Nos forces et nos leviers : un socle solide pour rayonner localement...**

##### **L'ASLD bénéficie :**

- D'un patrimoine immobilier stratégique et d'une gestion financière saine, assurant une stabilité économique précieuse.
- D'une forte réactivité et capacité d'innovation.
- D'un ancrage territorial historiquement fort et de liens institutionnels, qui sécurisent en partie nos financements et tendent à nous conforter.

#### **Mais aussi des faiblesses à réduire...**

- Une forte dépendance aux financements publics et aux arbitrages des politiques publiques, dans un environnement pouvant se durcir (IAE, O2R).
- Des changements d'organisation fréquents, parfois vécus comme peu lisibles, générant un sentiment d'instabilité pour les équipes.
- Un fonctionnement encore trop en « silos », avec une transversalité insuffisante entre services et dispositifs.

### L'OFFRE DE SERVICE

#### **Nos forces et nos leviers : une offre diversifiée au service des parcours...**

- Une diversité des activités (hébergement, insertion, urgence, santé).
- Une forte inscription dans les réseaux locaux, et une complémentarité hébergement-logement efficace pour tous les publics...

#### **Mais aussi des faiblesses à réduire...**

- Une trop grande concentration de l'offre sur Blois, avec une dimension territoriale jugée trop restrictive par certains partenaires.
- Existence de « petits services » fragiles et peu pérennes, exposés à des aléas de financement ou de volume d'activité.
- Le manque de lisibilité évoqué par certains partenaires au sujet de la lisibilité stratégique de l'association sur la réponse aux AAP et l'extension de l'offre.

## LA GOUVERNANCE ET LA VIE ASSOCIATIVE

### Nos forces et nos leviers : des administrateurs mobilisés...

- Projet associatif précédent qui reste une référence et qui offre une étanchéité statutaire positive.
- Une démarche de réécriture du projet associatif qui fédère et qui rassure.

### Mais aussi des faiblesses à réduire...

- Un nombre limité d'administrateurs et des difficultés de recrutement.

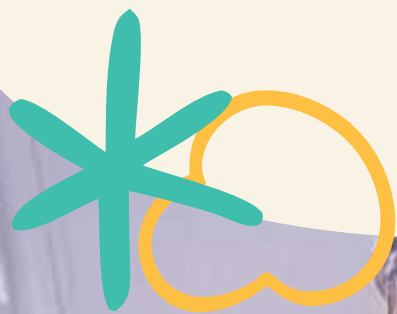
## LES RESSOURCES HUMAINES

### Nos forces et nos leviers : des équipes stables et engagées...

- Une bonne stabilité du personnel.
- Un bon climat social (Cf baromètre ARACT Centre-Val de Loire).
- L'engagement réactif, la mobilité interne et le rôle médiateur du CSE qui forment un collectif solide.

### Mais aussi des faiblesses à réduire...

- La communication interne jugée insuffisante ou inégale.
- L'attractivité salariale insuffisante pour certains profils (notamment soignants), dans un contexte de concurrence accrue, notamment avec les établissements du secteur public hospitalier.



## LES PARTENARIATS

### **Nos forces et nos leviers : des alliances constructives et adaptables...**

- La qualité des échanges (co-construction, égal à égal).
- La capacité d'adaptation aux demandes publiques.

### **Mais aussi des faiblesses à réduire...**

- Une connaissance partielle de l'association par certains partenaires, souvent limitée à un champ d'activité ou à des relations intuitu personae.
- Le risque que l'ASLD soit perçue comme « hégémonique » ou en concurrence avec certains partenaires, notamment sur la question du logement.

## **CONCLUSION :**

L'ASLD s'appuie sur des forces reconnues par toutes les parties prenantes : solidité organisationnelle, diversité d'offre, gouvernance engagée, équipes dynamiques et partenariats riches pour transformer les leviers en ambitions partagées. Ce potentiel de consolidation et d'innovation, aligné sur nos valeurs humanistes, nous positionne comme un acteur clé de la solidarité locale, prêt à anticiper les défis sociétaux avec confiance et éthique.



# 02



## Ce que nous voulons faire ensemble :

### 2-1 : Nos enjeux à relever...

Au regard d'un contexte tant international que national plutôt chaotique qui impacte les citoyens que nous sommes et bien plus encore, les publics les plus fragiles que nous accompagnons quotidiennement, nous sommes confrontés, comme toutes les associations de notre secteur à de multiples enjeux et défis à relever.

Des enjeux externes et internes que nous devons prendre en compte pour bâtir l'avenir de notre politique associative.

#### DES ENJEUX ET DÉFIS, EXTERNES À NOTRE ASSOCIATION

- **Des changements sociétaux** qui prennent la forme d'une intolérance individuelle et collective accrue, d'une tentation de repli sur soi...
- **Une évolution des politiques publiques** qui s'exprime par : un risque de diminution des financements publics, une politique de solidarité qui tend à se modifier sous la triple pression : sociétale, politique et économique.
- **Les préoccupations environnementales** qui intéressent la responsabilité sociétale des entreprises et des associations...
- **L'évolution des besoins des publics** qui prend la forme, d'une plus grande complexité des profils (état de santé des personnes, notamment sur la dimension de la santé mentale, traumatismes...) et des parcours (ruptures multiples)...
- **L'attractivité amoindrie des métiers du social** qui s'exprime notamment par : des difficultés de recrutement et des formes d'engagement différentes de certains professionnels, la précarité financière de certains salariés, la complexité de la fonction managériale...
- **La dynamique partenariale** qui pose les questions : de l'équilibre entre partenariat et concurrence, de l'environnement territorial, de la transversalité, de la coopération.



## DES ENJEUX ET DÉFIS INTERNES À NOTRE VIE ASSOCIATIVE

- **Posture et identité** de l'association à affirmer.
- **La gouvernance** : son renforcement et le « recrutement » de futur(e)s administrateur(trice)s.
- **L'offre de service** : la question du développement des activités.
- **Communication**, à intensifier tant en externe qu'en interne.

## 2-2 : Notre raison d'être et notre vision pour l'avenir...

### NOTRE RAISON D'ÊTRE

Prévenir et combattre toute forme d'exclusion pour contribuer à une société plus juste au sein de laquelle chaque personne, quel que soit sa situation de détresse, peut retrouver son autonomie, sa dignité et son pouvoir d'agir.

### NOTRE VISION

En lien avec les partenaires du territoire : accueillir, héberger dans un cadre bienveillant et sécurisant, accompagner de manière personnalisée, toute personne en situation de vulnérabilité, afin de favoriser l'émergence du potentiel de chacun et la continuité de son parcours.



# 03



## Comment nous voulons agir :

### 3-1 : Nos valeurs...

**L'humanisme**, dans toute son acceptation, constitue l'élément fondateur de notre Association. En effet, nous plaçons la personne humaine et son épanouissement, au centre de nos préoccupations. Chaque personne possède une valeur singulière et a un potentiel à développer. Cette valeur guide toutes nos actions. Elle repose sur la confiance dans la capacité de chaque individu à progresser, à apprendre et à contribuer activement au projet commun.

Cela signifie que la personne est singulière, qu'elle existe par elle-même et qu'elle compte pour une. La détresse, la souffrance, la situation de précarité, la déficience ne peuvent en aucun cas définir cette personne.

Il n'y a pas d'humanisme sans un respect indéfectible de **la dignité** de chaque individu : respect de l'autre avec toutes ses différences, absence de discrimination, respect physique et psychologique et respect de l'intégrité morale avec la conviction que chacun possède une valeur intrinsèque, liée exclusivement à son humanité

Ce respect de la personne dans toute sa singularité nous amène à promouvoir **la citoyenneté** de chaque individu. Une promotion qui nous oblige à bannir tout jugement de valeur et qui permet à la personne d'être reconnue et de faire émerger ses potentialités et compétences.

Dans cet esprit, c'est le principe de laïcité qui prévaut. Laïcité inscrite dans le respect des lois de la République et visant à créer un espace où chacun, quelles que soient ses convictions, trouve une écoute et un accompagnement sans jugement. Elle est indissociable de notre engagement pour l'égalité et la justice sociale et implique une vigilance constante. Nos pratiques doivent refléter cette neutralité bienveillante, tout en restant ouvertes au dialogue sur les besoins spécifiques liés aux convictions.

Nous nous appuyons sur des valeurs fortes de **solidarité** qui s'expriment tant dans nos actions auprès du public, que dans notre fonctionnement au quotidien entre les différents acteurs : administrateur(trice)s, salariés, personnes accompagnées, partenaires...

Il s'agit de créer une relation mutuelle de confiance et d'entraide dans un cadre d'intervention définie entre ses différents acteurs.



Pour les membres de l'Association ASLD, la gestion désintéressée et le caractère non lucratif de l'Association sont fondamentaux : toute l'action entreprise réside en **la fidélité à la cause commune** qu'est notre raison d'être et l'ensemble de nos valeurs. Aucun intérêt particulier ne peut interférer.

## 3-2 : Nos principes d'action, postures et attitudes associées...

Les valeurs de l'ASLD se traduisent dans les pratiques quotidiennes des professionnels à travers des postures communes et des actions concrètes. Elles fondent une manière d'agir partagée, au service des personnes accompagnées.

### HUMANISME

#### Placer la personne au cœur de l'accompagnement

Les professionnels considèrent chaque personne comme actrice de son parcours. L'accompagnement est individualisé, respectueux du rythme et des capacités de chacun.

#### Dans la pratique :

- Co-construction du projet personnalisé avec la personne.
- Accueil individualisé et bienveillant.
- Adaptation des démarches pour les rendre accessibles.
- Écoute, respect des silences et du refus.

### DIGNITÉ

#### Reconnaître la valeur et les capacités de chaque personne

La dignité se traduit par un accueil respectueux et par la valorisation des compétences et des ressources des personnes accompagnées.

#### Dans la pratique :

- Accueil dans des conditions matérielles et humaines respectueuses.
- Relation d'égal à égal, sans jugement ni infantilisation.
- Valorisation des savoir-faire et encouragement de l'autonomie.
- Respect de la confidentialité et de l'intimité.

### CITOYENNETÉ

#### Favoriser l'accès aux droits et à la vie sociale

L'association accompagne chaque personne pour lui permettre de trouver sa place dans la société, en tant que citoyen à part entière.

#### Dans la pratique :

- Information sur les droits et devoirs.
- Participation aux temps collectifs et aux instances d'expression.
- Accès aux activités culturelles, sportives et sociales.



## LAÏCITÉ

### **Garantir un cadre commun fondé sur le respect et la neutralité**

La laïcité garantit la liberté de conscience et le vivre-ensemble dans un cadre commun partagé par tous.

#### **Dans la pratique :**

- Neutralité des professionnels et des espaces de vie collectifs.
- Respect des convictions dans les limites du règlement de fonctionnement.
- Dialogue et médiation pour prévenir les tensions.
- Sensibilisation aux règles du vivre-ensemble.

## SOLIDARITÉ

### **Agir collectivement pour et avec les personnes accompagnées**

La solidarité s'exprime dans l'entraide entre personnes accompagnées, entre professionnels et avec les partenaires.

#### **Dans la pratique :**

- Actions collectives favorisant l'entraide.
- Coopération entre équipes et services.
- Partage des compétences et soutien entre professionnels.
- Développement du lien social.



## FIDÉLITÉ À LA CAUSE COMMUNE

### **Agir dans une cohérence collective au service des publics**

Les professionnels s'inscrivent dans un projet commun et partagent une même orientation au service des personnes accompagnées.

#### **Dans la pratique :**

- Travail d'équipe et décisions partagées.
- Harmonisation des pratiques entre services.
- Espaces d'échange et de réflexion professionnelle.
- Respect du projet associatif et de ses valeurs.

## CONCLUSION :

Les principes d'action de l'ASLD s'incarnent dans des situations concrètes du quotidien. Ils traduisent un engagement commun des professionnels pour un accompagnement respectueux, émancipateur et solidaire, au service de la dignité et de la citoyenneté des personnes accompagnées.



# 04



## Nos perspectives 2026 - 2030

### 4-1 : Les orientations et objectifs opérationnels...

1

**Réaffirmer notre engagement et la qualité de notre accompagnement au bénéfice des personnes accompagnées et de leur pouvoir d'agir.**

**Les objectifs :**

- Amplifier nos actions favorisant la participation des personnes accompagnées dans les diverses strates de notre association.
- Consolider et formaliser une démarche qualité sur nos services et établissements.

2

**Prendre soin et consolider l'existant au sein de notre Association.**

**Les objectifs :**

- Faire évoluer notre mode de gouvernance associative pour plus de d'interactions internes « administrateurs – salariés – public accompagné et externes avec les partenaires ».
- Poursuivre et amplifier la mise en place d'une politique RH attractive.
- Consolider et optimiser notre organisation au bénéfice de la mise en œuvre de nos missions.

3

**Bâtir une politique « raisonnée » de développement des activités dans le respect de nos valeurs et principes d'action.**

**Les objectifs :**

- Objectiver les éléments à prendre en compte aidant à la prise de décision pour tout nouveau projet.
- Continuer à entretenir des relations constructives avec les pouvoirs publics.
- Intégrer systématiquement la dimension partenariale dans toute analyse en amont des prises de décision et formaliser des chartes de coopération chaque fois que nécessaire.
- Intégrer chaque fois que possible la dimension environnementale dans nos projets, que ce soit en termes architectural, mobilité-déplacement, ou activité d'insertion...



## 4

**Affirmer notre identité associative, notamment à travers la dynamique locale, régionale et nationale.**

**Les objectifs :**

- Bâtir une politique de communication interne et externe mettant en valeur l'identité et l'image de notre association.
- Poursuivre notre investissement dans les réseaux structurés sociaux et médico-sociaux qu'ils soient : locaux, régionaux ou nationaux.

### 4-2 : Les facteurs de réussite de notre projet...

Nous pourrions considérer que l'association est parvenue à réaffirmer son engagement et la qualité de l'accompagnement au bénéfice des personnes accompagnées et de leur pouvoir d'agir lorsque :

- **Les personnes accompagnées exprimeront leur satisfaction, se sentiront libres de s'exprimer et en témoigneront.**
- **Les partenaires feront des retours positifs du travail.**
- **Les faiblesses exprimées en 2025 n'existeront plus en 2031.**

Nous pourrions considérer que l'association a pris soin et consolidé l'existant :

- **Si les effectifs sont à minima globalement stabilisés, et les services pérennisés.**
- **Si les personnes accompagnées, salariés et administrateurs sont engagés dans une démarche de co-construction.**

Nous pourrions considérer que l'association a réussi à bâtir une politique « raisonnée » de développement des activités dans le respect de nos valeurs et principes d'action lorsque :

- **Les salariés seront davantage associés à la mise en œuvre des décisions stratégiques et projets de l'association.**

Nous pourrions considérer que l'association a réussi à affirmer son identité associative, notamment à travers la dynamique locale, régionale et nationale, lorsque :

- **Nous serons davantage associés aux instances d'élaboration des politiques publiques et reconnus comme force de propositions.**



## 4-3 : Les moyens que nous nous donnons...

### MOYENS HUMAINS

L'ASLD 41 s'appuie sur une équipe pluridisciplinaire composée de professionnels engagés et qualifiés, qui partagent des valeurs d'égalité, de respect, de solidarité et de dignité. Les effectifs comprennent :

- Des **salariés permanents** exerçant dans les différents services d'accueil, d'hébergement, d'accompagnement et d'insertion ;
- Des **salariés en insertion** intégrés notamment dans les chantiers d'insertion socio-professionnelle ;
- Des **professionnels éducatifs, médico-sociaux et administratifs**, ainsi que des intervenants spécialisés selon les dispositifs (hébergement, Maison Relais Jeunes, Lits Halte Soins Santé, Accueil de Jour, etc.).

Cette diversité des compétences permet d'assurer un accompagnement personnalisé, bienveillant et adapté aux besoins spécifiques des personnes accompagnées, tout en favorisant l'autonomie et la réinsertion durable.



### MOYENS ORGANISATIONNELS

L'organisation interne est structurée autour de secteurs d'activité complémentaires permettant de couvrir l'ensemble des besoins des publics.

Chaque secteur est piloté par une direction avec l'appui de cadres intermédiaires, garantissant un maillage cohérent des interventions, la qualité des parcours et l'articulation avec les partenaires institutionnels et associatifs. L'organisation repose sur des processus clairs d'évaluation, d'orientation et de suivi des personnes accompagnées.

L'association dispose également d'un Siège qui assure des missions autour des ressources humaines, de la gestion financière et budgétaire, l'informatique, etc.

### MOYENS FINANCIERS

L'association bénéficie d'un financement diversifié, issu notamment :

- De financements publics (État, Département, ARS, FSE, collectivités locales) qui soutiennent les missions sociales et médico-sociales ;
- De subventions spécifiques pour des projets ou dispositifs particuliers ;
- De ressources liées à l'activité des chantiers d'insertion et aux prestations proposées.

Cette diversité de ressources permet d'assurer une stabilité financière et de répondre aux obligations réglementaires propres aux établissements et services sociaux et médico-sociaux.

## MOYENS MATÉRIELS



Pour mener à bien ses missions, l'ASLD dispose de moyens matériels adaptés à ses activités :

- Espaces d'accueil équipés pour les personnes en situation de précarité (sanitaires, douches, laverie, bagagerie) ;
- Salles collectives dédiées aux activités d'accompagnement et d'insertion ;
- Équipements logistiques pour les chantiers d'insertion (matériel de nettoyage, outils pour entretien de locaux et de petits travaux).

Ces moyens matériels sont mis en œuvre dans un souci de qualité, de sécurité et d'accessibilité, conformément aux exigences des politiques de prévention et d'accompagnement.

## MOYENS IMMOBILIERS

L'association exploite plusieurs sites géographiquement répartis dans l'agglomération de Blois et le département du Loir-et-Cher, adaptés à chaque type de dispositif :

- Structures d'hébergement et de logement accompagné ;
- Maison Relais Jeunes pour l'accompagnement vers l'autonomie ;
- Lits Halte Soins Santé et lieux de vie dédiés aux personnes en grande exclusion
- Bâtiments dédiés à l'accueil de jour et aux activités d'insertion.

Cette implantation permet de proposer une couverture étendue et adaptée aux besoins des publics accueillis, tout en favorisant l'inscription de l'association dans son territoire d'intervention.

## AUTRES RESSOURCES ET PARTENARIATS

L'ASLD s'inscrit dans un réseau partenarial dynamique, mobilisant des acteurs sociaux, médico-sociaux, institutionnels et associatifs locaux. Ces partenariats renforcent :

- La coordination des parcours d'accompagnement ;
- L'accès aux dispositifs de droit commun ;
- Le développement de projets innovants.

Ils constituent un levier indispensable pour maximiser l'impact collectif des actions de lutte contre l'exclusion et pour garantir une réponse cohérente aux besoins des personnes accompagnées.



## 4-4 : Le protocole d'évaluation...

Notre Association a fait le choix de se doter d'un nouveau projet associatif qui a notamment abouti à l'émergence de **4 orientations, elles même déclinées en objectifs**. Il convient maintenant de mettre en œuvre ces orientations et objectifs dans les délais impartis. **Soit sur la période de 2026 – 2030.**

1

Mettre en œuvre, c'est poser les conditions de réalisation, soit :

**Décliner en actions** la mise en œuvre des objectifs rattachés aux orientations.

► Se doter d'un **plan d'actions** qui priorise et positionne les échéances.

2

**Mettre en place un protocole d'évaluation** : c'est-à-dire à la fois vérifier l'effectivité de la mise en œuvre du plan d'actions et mesurer les résultats attendus.

► Mise en place d'une instance d'évaluation composée des membres du bureau, du DG et des deux DGA.

- Réunion annuelle pour évaluer la mise en œuvre du plan d'action et adapter l'échéancier si nécessaire. Validation en CA et communication formelle en AG.

- En 2030, installer et animer la démarche visant à évaluer le projet associatif dans son intégralité et plus particulièrement mesurer l'atteinte des résultats attendus. Se projeter sur les orientations 2031-2035.

### Les outils à disposition :

- Un plan d'actions qui liste, priorise et pose des échéances.

- Un tableau de suivi qui complète le plan d'actions et permet de vérifier l'effectivité de la mise en œuvre et d'adapter si besoin les échéances.

- Un modèle de fiche action, faisant office de guide méthodologique.



# Liste des abréviations et acronymes

- AFD : Association des femmes en difficulté
- AG : Assemblée Générale
- ARACT : Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
- ARS : Agence régionale de santé
- ASL : Association d'aide aux sans logis
- ASLD 41 : Association d'accueil, de soutien et de lutte contre les détreesses
- CA : Conseil d'Administration
- CAES : Centre d'Accueil et d'Examen des Situations
- CHRS : Centre d'hébergement et de réinsertion sociale
- CPH : Centre provisoire d'hébergement
- CSE : Comité social et économique
- DDETSPP : Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations
- DG : Directeur Général
- DGA : Directrice Générale Adjointe
- FSE : Fonds Social Européen
- HUDA : Hébergement d'urgence pour demandeurs d'asile
- IAE : Insertion par l'activité économique
- INSERECO 41 : Collectif pour l'insertion par l'économique
- LHSS : lit Halte Soins Santé
- MRJ : Maison Relais Jeune
- O2R : Offre de repérage et de remobilisation
- OPPELIA VRS : déclinaison départementale d'une association nationale œuvrant dans l'accompagnement aux soins
- SOLIHA : Solidaire pour l'habitat
- TDLH : Terre de Loire habitat (bailleur social)







Accueillir - Abriter - Accompagner

**ASLD 41**

1, rue Michel Bégon 41000 BLOIS

02 54 46 59 46

[contact@asld41.com](mailto:contact@asld41.com)