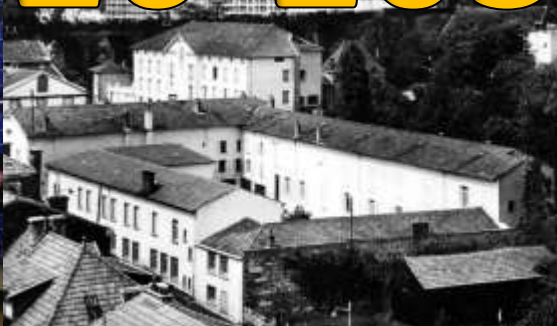
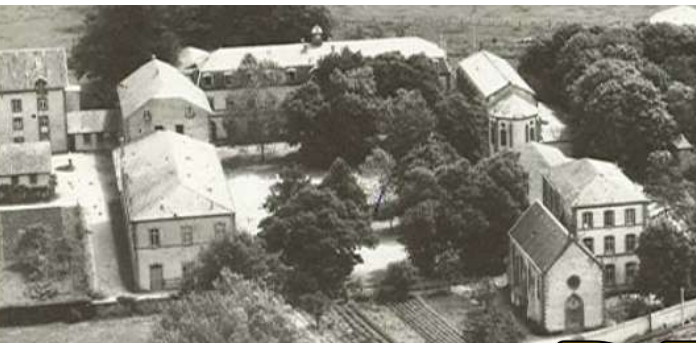




PROJET ASSOCIATIF 2026-2030

AGD LE VIADUC

Sommaire

1. Le projet social	3
1.1 L'histoire et le développement de l'association	3
1.2 Le projet social de l'association	4
2. Le projet de gouvernance	7
2.1 Les instances dirigeantes bénévoles	7
2.2 La direction salariée de l'association	7
2.3 Les fonctions support	8
3. Le projet gestionnaire	8
3.1 Le dispositif social et médicosocial géré par l'association en 2025	8
3.2 Les directions adjointes et les chefs de service	9
3.3 Le pôle hébergement et vie sociale	10
3.4 Le pôle travail et inclusion	11
3.5 Le pôle petite enfance	12
4. Les orientations associatives 2025-2029	13
4.1 Le projet social 2025-2029	13
4.2 Projet gestionnaire 2025-2029	18
4.3 Le projet de gouvernance	24

1. Le projet social

1.1 L'histoire et le développement de l'association

1977	– Création de l'association LE VIADUC – L'association succède à la congrégation des franciscaines missionnaires de Notre-Dame pour la gestion d'un foyer d'accueil de personnes en situation de handicap – Les sœurs franciscaines continuent de jouer un rôle actif dans l'association. – Elles assurent la présidence de l'association jusqu'en 2016. Elles sont membres de droit de l'association.
1983	– Implantation du foyer sur le site actuel sur la commune de CELLULE après travaux dans un ancien monastère. – Le foyer se voit attribuer l'agrément de Maison d'accueil spécialisée (MAS).
1999	– Ouverture de places de CAT (ESAT) sur le site de CELLULE.
2002	– Création d'un foyer d'hébergement à MENETROL
2004	– Transfert de l'ESAT à RIOM – Extension de capacité de l'ESAT – Ouverture d'un restaurant semi-gastronomique à l'ESAT
2012	– Création de l'activité "petite enfance" par l'ouverture d'une crèche de 25 places dont 5 places pour publics en situation de handicap. – La crèche est basée sur le site de Cellule – Création du GCSMS privé-public (avec deux hôpitaux) de cuisine centrale à RIOM.
2014	– Période de difficultés de gouvernance et difficultés financière : inquiétude et alerte des familles et des salariés. – Période de refondation : administration provisoire, refonte de la gouvernance, nouveau Conseil d'Administration, nouveaux statuts.
2016	– Nouvelle direction associative.

2018	– 1er CPOM signé avec l'ARS avec notamment objectif d'extension de la MAS (réalisé en 2022)
2019	– Déménagement du foyer d'hébergement à RIOM dans de nouveaux locaux construits par l'association.
2020	– Extension MAS – Création d'une unité mobile "pôle ressource handicap petite enfance" pour accompagner les projets d'inclusion pour enfants avec des difficultés sur tout le département en EAJE et auprès des assistantes maternelles.
2025	– Révision du projet associatif 2026-2030

1.2 Le projet social de l'association

1. ACCOMPAGNER	2. REPRESENTER	3. PILOTER
Le projet de vie des personnes	Les personnes et leurs aidants	Des services d'utilité sociale et solidaire

ACCOMPAGNER

Accompagner, c'est proposer des aides humaines, techniques, matérielles, lorsque la personne en a besoin, dans trois domaines :

- La santé
- L'autonomie
- La vie sociale

Accompagner, c'est intervenir dans les différents lieux de vie de la personne :

- A domicile
- En établissement adapté
- Dans l'environnement ordinaire

Accompagner, c'est se mettre au soutien du projet de vie la personne :

- Ses souhaits, ses décisions
- Ses droits et libertés et sa capacité d'autodétermination
- Ses besoins de compensation (aides humaines, techniques, matérielles)

Accompagner, c'est mobiliser des ressources humaines :

- Des compétences
- Un savoir-être favorable à la personne accompagnée
- Un cadre professionnel favorable à la mise en œuvre des accompagnements

REPRESENTER

Représenter, c'est soutenir la capacité d'expression des personnes lors de leur accompagnement :

- Leurs besoins et leurs souhaits pour leur accompagnement
- Leur participation au projet de l'établissement ou du service
- Leurs souhaits en termes d'évolution des services

Représenter, c'est soutenir la parole des personnes concernées et de leurs aidants auprès des pouvoirs publics et des acteurs de la vie sociale pour favoriser :

- L'inclusion
- L'accès aux droits
- L'adaptation de l'environnement

PILOTER

Piloter, c'est développer et gérer des services de l'économie sociale et solidaire :

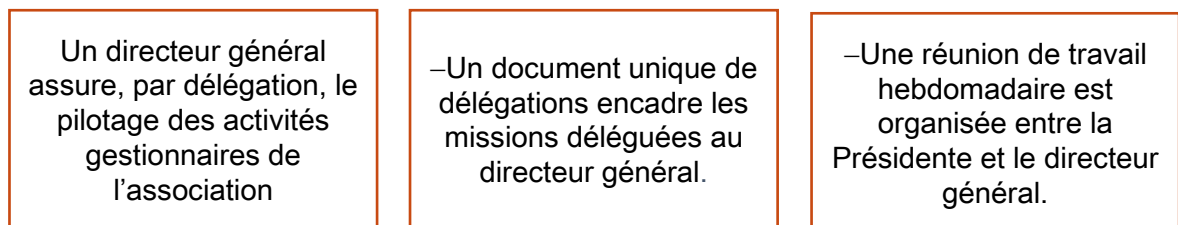
- Service d'utilité sociale
- Organisations non-lucratives
- Gestion responsable

2. Le projet de gouvernance

2.1 Les instances dirigeantes bénévoles



2.2 La direction salariée de l'association



2.3 Les fonctions support

- Ces fonctions sont principalement regroupées sur un même site à Chambaron.



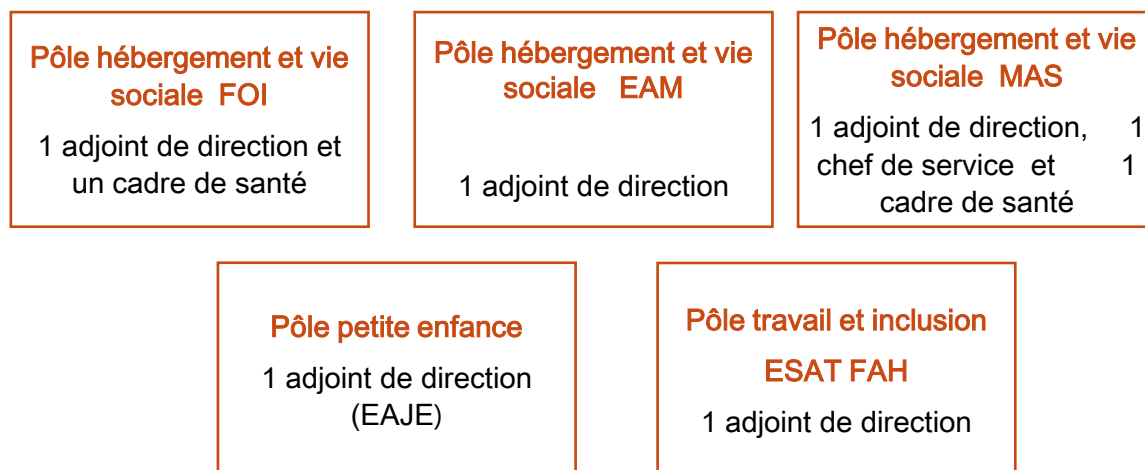
3. Le projet gestionnaire

3.1 Le dispositif social et médicosocial géré par l'association en 2025

	Places	ETP	Budget
Pôle hébergement et vie sociale	141 places	146,9	11 534 000 €
EAM (MAS)	73 places	88	6 838 000 €
EAM (FAM)	21 places	20.5	1 706 000€
EANM (FV)	47 places	38.4	2 990 000€
Pôle travail et inclusion	86 places	24,5	1 756 500 €
ESAT	64 places	17	984 500 €
Foyer d'hébergement	22 places	7.5	772 000€
Pôle petite enfance	23 places	8,2	555 500 €
EAJE ^[1]	23 places	7	464 000 €
Pôle ressource	NA	1.2	91 500€
TOTAL	250 places	180 ETP	13 846 000 €

^[1] Dont une place pour les professionnels de l'association

3.2 Les directions adjointes et les chefs de service



3.3 Le pôle hébergement et vie sociale

Points forts	Enjeux 2026-2030
– Savoir-faire en matière d'accueil et d'accompagnement de publics avec des besoins importants de soutien en termes d'autonomie, de santé et de participation sociale (dont publics en situation complexe)¹ – Des modes d'accueil comprenant une place d'hébergement temporaire et des places d'accueil de jour – Accueil dans le cadre de la démarche « une réponse accompagnée pour tous » et dans le cadre d'accueil de répit – Création d'une unité pour des personnes présentant un trouble psychique – Création de 2 unités à l'horizon 2028 pour des personnes présentant un polyhandicap et pour des personnes porteuses d'un TSA – Accueil de publics avançant en âge (dont publics de 80 ans et plus).	– Chambres doubles (avec aménagements intérieurs pour différencier les espaces) – Salle de vie commune à plusieurs unités (bruit) – Service mixte FOI et EAM – Projet d'établissement à actualiser (2026-2030) et à décliner par unité compte-tenu de la spécificité des publics – Renforcer la dimension de vie sociale dans les accompagnements – Développer les outils de communication adaptée – Mettre en œuvre de l'accueil de publics avec Troubles du Spectre Autistique (TSA) – RH : absentéisme constaté jusqu'à 20%, difficulté de recrutement de certains profils et manque d'attractivité pour les métiers du social – EANM : développer l'autodétermination dans les accompagnements, accompagner la vie affective et sexuelle des personnes

¹ Article D344-5-1 du CASF

3.4 Le pôle travail et inclusion

Points forts	Enjeux 2026-2030
– Savoir-faire en matière d'accompagnement dans le travail (ESAT) et le logement (FH) en articulation avec le milieu ordinaire – Logique inclusive de l'activité en ESAT : restaurant gastronomique, détachements en entreprises, implantation de l'ESAT dans une zone d'activité – Relocalisation du foyer d'hébergement à RIOM en 2019 dans de nouveaux locaux situé en ville à proximité des commerces et des transports et avec une meilleure qualité architecturale (dont logements pour couples) – Accompagnement vers le logement en milieu ordinaire par les professionnels du foyer d'hébergement (1 à 2 sorties par an)	– Diminution des orientations en ESAT sur le territoire (risques en termes de taux d'activité) – Coût à la place élevé en ESAT – Cadre de vie en ESAT à rénover (vestiaires, toilette, salle de repas et repas, salle de séminaire) – Mise en œuvre du plan de transformation des ESAT – Accompagnement des publics sortant d'ESAT et résidant en foyer d'hébergement vers des solutions adaptées : FV, résidence autonomie, logement autonome – Renforcer les moyens d'accompagnement vers le milieu ordinaire des résidents du FH – Faire connaître les missions de l'ESAT auprès des partenaires économiques du territoire et des collectivités

3.5 Le pôle petite enfance

Points forts	Enjeux 2026-2030
– Savoir-faire en matière d'accompagnement du jeune enfant en situation de handicap et d'inclusion – Stabilité de l'équipe de professionnelles – Espaces extérieurs aménagés et ombragés – Partenariat avec la CAF, avec les Communauté d'agglomération et de communes – Services supports à proximité	– Tension en termes d'activité en raison de la baisse de la natalité sur le territoire (équilibre financier à surveiller) – Structurer la démarche qualité – Structure excentrée par rapport aux bassins de vie du territoire – Financement fragile de la crèche

4. Les orientations associatives 2026-2030

4.1 Le projet social 2026-2030

Garantir la bientraitance et prévenir et traiter la maltraitance

La bientraitance se définit comme « une manière d'être, d'agir et de dire, soucieuse de l'autre, réactive à ses besoins et à ses demandes, respectueuse de ses choix et de ses refus. » (HAS : « La bientraitance: définition et repères pour la mise en œuvre » 2008)

Loin d'être de simples mots, cette définition reflète un profond engagement pour la qualité de vie des personnes accompagnées et leurs droits fondamentaux.

Notre but est de créer un environnement où chaque personne accompagnée se sent valorisée et respectée.

Cet engagement doit être soutenu par une définition partagée de la bientraitance et par des actes concrets définis et appliqués en équipe dans chaque établissement ou service de l'association. Il est également soutenu par une attention portée à la qualité des environnements de travail.

Pour cela, l'association veut à la fois :

- Former et informer régulièrement les professionnels (dont les nouveaux professionnels)
- Se doter de supports et de ressources favorisant la mise en œuvre de la bientraitance
- Soutenir la qualité de vie au travail

L'association s'engage également à prévenir les risques et à traiter les faits de maltraitance par :

- L'identification partagée des faits constitutifs d'une maltraitance en lien avec la définition de la maltraitance figurant à l'article L119-1²
- L'information des professionnels et des personnes accompagnées
- Le signalement et le traitement des situations de maltraitance

² « La maltraitance au sens du présent code vise toute personne en situation de vulnérabilité lorsqu'un geste, une parole, une action ou un défaut d'action compromet ou porte atteinte à son développement, à ses droits, à ses besoins fondamentaux ou à sa santé et que cette atteinte intervient dans une relation de confiance, de dépendance, de soin ou d'accompagnement. »

Programmation 2026-2030
– Nommer des référents « Bientraitance » pour l'Association en charge de développer, de promouvoir la bientraitance (charte) et de prévenir la maltraitance
– Proposer en interne des formations « promotion de la bientraitance » à l'ensemble des professionnels
– Mettre en place une commission Ethique afin d'offrir une ressource supplémentaire dans leurs pratiques aux professionnels et à la direction
– Réaliser pour chaque établissement une cartographie des risques de maltraitance et un plan d'action
– Sensibiliser les personnes accompagnées et leurs proches à la bientraitance, aux risques de maltraitance et à la démarche de signalement, de plainte et de réclamation
– Rappeler régulièrement à chaque professionnel et notamment à leur embauche, leur responsabilité et leur rôle quant aux signalements d'actes de maltraitance
Soutenir les aidants face aux risques d'épuisement et dans les difficultés qu'ils peuvent rencontrer avec leur proche

Promouvoir les droits et libertés et l'autodétermination des personnes

Le respect des droits et libertés des personnes accompagnées est une condition essentielle de l'accompagnement. Les droits et libertés des personnes sont notamment rappelés à l'article L311-3 du CASF³ et dans la charte des droits et libertés de la personne accueillie et accompagnée.

La prise en compte de l'autodétermination, c'est-à-dire de la capacité des personnes accompagnées à décider et agir par elles-mêmes est un autre élément clé de l'accompagnement.

L'expression « c'est moi qui dis » résume cette idée : la personne affirme que c'est sa parole, son choix, son corps, sa vie qui priment et que l'accompagnement doit s'organiser à partir de ce qu'elle exprime, qu'il s'agisse de « petits » sujets (ex. choix d'un vêtement) ou de « grands » sujets (ex. vivre en milieu ordinaire).

L'autodétermination incarne une transformation profonde des mentalités, qui nous invite à reconnaître et à soutenir le potentiel unique de chaque individu, quelle que soit sa condition. Pour autant, sa mise en œuvre doit être accompagnée tant du côté des personnes concernées (apprendre à s'exprimer, à décider pour soi) que des professionnels (apprendre aux personnes à s'exprimer et décider, adopter une posture favorisant l'autodétermination).

³ L'exercice des droits et libertés individuels est garanti à toute personne accueillie et accompagnée par des établissements et services sociaux et médico-sociaux. Lui sont assurés :

1° Le respect de sa dignité, de son intégrité, de sa vie privée et familiale, de son intimité, de sa sécurité et de son droit à aller et venir librement ;

2° Sous réserve des pouvoirs reconnus à l'autorité judiciaire et des nécessités liées à la protection des mineurs en danger et des majeurs protégés, le libre choix entre les prestations adaptées qui lui sont offertes (...)

3° Une prise en charge et un accompagnement individualisé de qualité favorisant son développement, son autonomie et son insertion, adaptés à son âge et à ses besoins, respectant son consentement éclairé qui doit systématiquement être recherché lorsque la personne est apte à exprimer sa volonté et à participer à la décision. A défaut, le consentement de son représentant légal s'il s'agit d'un mineur ou, s'il s'agit d'un majeur faisant l'objet d'une mesure de protection juridique avec représentation relative à la personne, de la personne chargée de cette mesure, qui tient compte de l'avis de la personne protégée, doit être recherché ;

4° La confidentialité des informations la concernant ;

5° L'accès à toute information ou document relatif à sa prise en charge, sauf dispositions législatives contraires ;

6° Une information sur ses droits fondamentaux et les protections particulières légales et contractuelles dont elle bénéficie, ainsi que sur les voies de recours à sa disposition ;

7° La participation directe de la personne prise en charge à la conception et à la mise en œuvre du projet d'accueil et d'accompagnement qui la concerne

Programmation 2026-2030

- Sensibiliser l'ensemble des acteurs (personnes accompagnées, familles, salariés) à l'autodétermination
- Développer les compétences des professionnels sur la mise en œuvre des droits et l'autodétermination des personnes accompagnées
- Développer les formations à la pair-aidance qui permet l'entraide entre les personnes et ainsi valoriser les réussites
- Rédiger l'ensemble des documents institutionnels en « Facile à lire et à comprendre » (livret d'accueil, chartes, règlement de fonctionnement, etc.)

Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap

Depuis la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le soutien à l'inclusion est un aspect déterminant de l'action des établissements et services sociaux et médicosociaux.

Récemment, le comité interministériel du handicap de septembre 2023 a rappelé l'ambition d'une société inclusive, cette ambition est également portée par la CNAF (dans son programme 2023-2027) et c'est aussi un des aspects du plan de transformation des ESAT engagé depuis 2022.

Les professionnels des établissements de l'Association sont mobilisés pour accompagner et soutenir les personnes à trouver une place pleine et entière dans la société (logement, travail, loisirs, crèche, assistante maternelle, accès aux droits, ...) et à rendre les accueils en établissement les plus ouverts possible à la vie sociale.

Programmation 2026-2030

- Accompagner les professionnels dans l'acquisition de nouvelles compétences (conseiller en insertion, coordonnateur de parcours)
- Sécuriser le parcours du travailleur en situation de handicap dans son projet professionnel en milieu ordinaire de travail
- Informer les travailleurs d'ESAT de leurs nouveaux droits
- Renforcer le partenariat avec les entreprises et les partenaires institutionnels (France travail) afin de faciliter l'accès à tous, quel que soit son handicap et son niveau de compétences, à un emploi
- Soutenir les personnes accompagnées dans leur projet d'habitat inclusif
- Proposer aux parents d'enfants de 0 à 6 ans présentant un handicap ou un besoin particulier une solution d'accueil en EAJE ou chez une assistante maternelle

4.2 Projet gestionnaire 2026-2030

Renforcer les moyens d'action associatifs

L'association a connu d'importants développements ces dernières années. Pour autant, elle se trouve aujourd'hui face à de nouveaux défis qui sollicitent ses capacités d'action et son organisation (ex. exigences liées à la démarche qualité et la gestion des risques, évolutions de l'offre sociale et médicosociale, évolution du financement des ESMS etc.).

Face à ces évolutions, l'association doit :

- renforcer ses moyens d'action avec ses partenaires pour continuer à proposer des réponses aux besoins des personnes sur le territoire
- chercher à développer des partenariats financiers privés ou publics dans le respect de son projet associatif pour développer de nouvelles initiatives au côté des actions financées par les pouvoirs publics
- organiser ses moyens internes pour répondre au défi de l'efficacité de gestion des ESMS et du développement de projets

Programmation 2026-2030

- Assurer le renouvellement des administrateurs de l'association
- Renforcer l'ancrage local et départemental de l'Association et le développement de coopérations avec les collectivités
- Participer et contribuer aux instances de dialogue ou de pilotage mises en place par les organismes locaux, de proximité, territoriaux ou par les pouvoirs publics
- Être force de proposition et d'innovation auprès des pouvoirs publics, des autorités de tarification dans le cadre des appels à projet, à manifestation d'intérêt et proposer des réponses aux besoins non couverts sur le territoire
- Développer des alliances et des coopérations avec d'autres associations dans l'objectif d'améliorer la réponse aux besoins du territoire
- Développer et diversifier les sources de financement et le recours au mécénat

Mettre en œuvre une politique de responsabilité sociale et environnementale

Les enjeux environnementaux doivent désormais être intégrés dans la gestion des ESMS. Plusieurs textes tentent à renforcer les obligations des ESMS en la matière : réduction de la consommation d'énergie⁴, tri des déchets, réduction du gaspillage alimentaire⁵ etc.

De manière générale, la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) désigne l'intégration des enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance dans les activités et les interactions d'une organisation.

L'association reconnaît pleinement son rôle au sein de la communauté socio-économique de notre département et notre capacité, à notre échelle, à contribuer à la construction d'un avenir durable.

Notre objectif est de générer un impact positif en réduisant au maximum notre empreinte environnementale, en nous impliquant socialement dans notre région et en promouvant l'inclusion de tous au sein de la société.

Programmation 2026-2030

- Etablir un partenariat avec un organisme à même de nous accompagner dans le pilotage de la démarche, les investissements prioritaires à mener et les recherches de subvention
- Inclure un engagement RSE dans le choix des prestataires et fournisseurs (énergie, équipements, etc.)
- Collaborer avec le GCSMS La POMMERAIE et nos partenaires le CH de RIOM et le CH de CLEMENTEL pour une alimentation plus respectueuse de l'environnement et de la santé des personnes et favoriser la coopérations avec les acteurs locaux (Loi Egalim)
- Mise en place d'un plan d'action environnemental visant à se mettre en conformité avec la législation (ex. Loi ELAN) et à conduire des actions de développement durable (, bornes de recharge électrique, achat de véhicules électriques etc.)

⁴ Décret n° 2019-771 du 23 juillet 2019 dit décret tertiaire ou Éco Énergie Tertiaire

⁵ LOI n° 2018-938 du 30 octobre 2018 pour l'équilibre des relations commerciales dans le secteur agricole et alimentaire et une alimentation saine, durable et accessible à tous

- Encourager les projets et les initiatives au sein de chaque établissement associant, salariés, personnes accompagnées (gestion des déchets par exemple)

Développer une stratégie d'adaptation aux usages du numérique

L'Association doit poursuivre le développement de son infrastructure informatique, sécuriser et protéger les données personnelles des publics accompagnés et faciliter l'accès au numérique des personnes qui en sont les plus éloignées (personnes accompagnées, aidants, salariés)

Programme 2026-2030

- Déployer le Dossier Unique informatisé (DUI) dans tous les établissements et en faciliter l'accès aux personnes accompagnées
- Déployer une démarche d'intégration de l'IA, fondée sur l'éthique, centrée sur l'humain, la qualité de vie au travail, la préservation des données personnelles
- Conduire une politique d'équipement (logiciels, postes) répondant aux besoins non-couverts

Poursuivre et développer une politique d'amélioration de la qualité des prestations et de gestions des risques

L'amélioration continue de la qualité des prestations et des services est une préoccupation permanente de l'association. La réforme de l'évaluation des ESMS engagée depuis 2022 marque un changement important, du point de vue de la méthode et des attendus.

Le volet lié à la gestion des risques, internes et externes, nous oblige à plus d'exigences dans la préparation de différents scénarios pouvant affecter les établissements et par voie de conséquence les personnes accompagnées.

Programme 2026-2030

- Organiser un système interne d'amélioration continue de la qualité en lien avec le référentiel de la HAS
- S'équiper d'un logiciel qualité
- Conduire un plan d'amélioration permettant de se mettre en conformité avec les exigences en matière de qualité et de gestion des risques
- Conduire un plan d'action permettant de maintenir un bon niveau de qualité perçue par les personnes accompagnées
- Prévenir les risques par l'étude de différents scénarios affectant l'activité des établissements (risques climatiques, rupture d'approvisionnement, panne informatique, risque épidémique ...)

Conduire une politique ressources humaines innovante

Le secteur médico-social fait face à des défis majeurs en matière d'attractivité et de gestion des ressources humaines. Le recrutement de professionnels qualifiés, l'absentéisme, le turn-over, ainsi que la fidélisation des professionnels sont des problématiques cruciales à surmonter pour assurer la qualité et la continuité de nos services. Il nous appartiendra, en lien avec les pouvoirs publics, de trouver des solutions innovantes et durables pour attirer et retenir les talents, afin de garantir un accompagnement optimal et bienveillant aux personnes en situation de handicap.

Programme 2026-2030

- Développer la culture associative et favoriser le sentiment d'appartenance (journée d'accueil et d'intégration,
- Renforcer la démarche Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) et de prévention des risques professionnels
- Développer une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences prenant en compte l'évolution des compétences dans le cadre de la transformation de l'offre engagée
- Renforcer les partenariats avec les organismes de formation
- S'adapter aux évolutions des besoins des personnes en développant les compétences des professionnels par le biais de la formation, du transfert et du partage des savoirs

Faire évoluer l'offre de nos établissements pour passer d'une logique de places en établissement à une logique d'offre de services coordonnés

Une approche globale et cohérente de l'accompagnement des personnes passe par la mise en œuvre d'un réseau de compétences, de la diversification des modalités d'accueil des établissements, de partenariats efficaces, de ressources mutualisées.

En renforçant la coordination entre les acteurs impliqués, ceux d'autres associations, des établissements de santé, d'organismes publics ou privés, nous offrons un environnement propice à un parcours sans rupture, avec une offre de services complémentaire et adaptée ainsi qu'un soutien continu favorisant une transition harmonieuse entre les différentes étapes de la vie.

Programme 2026-2030

- Sensibiliser les professionnels des établissements aux évolutions attendues du secteur, notamment dans le cadre de l'écriture des projets d'établissements
- Diversifier les modes d'accueil et d'accompagnement (domicile, accueil jour, accueil séquentiel, séjour de répit, hébergement temporaire, hébergement permanent)
- Proposer des dispositifs de répit aux aidants
- Développer les compétences des professionnels pour l'accompagnements des publics avançant en âge et renforcer le partenariat avec les structures d'hébergement pour personnes âgées
- Être un acteur de la réponse accompagnée pour tous par :
 - une participation aux instances départementales d'évaluation et d'orientation
 - le développement des compétences des professionnels pour répondre à des situations complexes (TSA, ...)
- Renforcer le partenariat avec les structures du bassin territorial dans l'objectif d'offrir une réponse plurielle aux besoins et attentes des personnes accompagnées et de partager nos ressources
- Prévenir les risques de rupture de parcours pour les travailleurs d'ESAT arrivant en fin d'activité et hébergés en Foyer d'Hébergement
- Proposer aux parents d'enfants de 0 à 6 ans présentant un handicap ou un besoin particulier une solution d'accueil en EAJE ou chez une assistante maternelle

4.3 Le projet de gouvernance

Renforcer la gouvernance associative

La force des associations, c'est leur gouvernance. Et en particulier la conjonction de l'action de dirigeants bénévoles et de dirigeants salariés. Mais cette force n'est possible qu'à différentes conditions : un Conseil d'Administration suffisamment important, un renouvellement des administrateurs, des délégations organisées et contrôlées et des fonctions support opérationnelles.

Programme 2026-2030

Renforcer le Conseil d'Administration

- Préparer les changements dans la gouvernance des établissements