

Projet associatif

2023 - 2027

Association Frédéric Levasseur



Sommaire

Glossaire	Page 3
Edito	Page 4
Notre association	Page 6
Notre histoire	Page 7
Nos structures	Page 11
Notre implantation sur le territoire	Page 11
Nos missions	Page 12
Nos valeurs	Page 12
Gouvernance associative	Page 13
Notre feuille de route 2023 – 2027	Page 15
Focus CPOM	Page 16
Bilan du précédent projet associatif	Page 17
Nos ambitions	Page 18
Axe 1 : Optimiser l'accompagnement des usagers	Page 19
Déployer un accompagnement adapté au parcours de chaque usager	Page 20
Soutenir la famille et les aidants	Page 22
Travailler par bassin de vie	Page 24
Axe 2 : Adapter notre organisation aux évolutions	Page 26
Renforcer nos compétences pour mieux accompagner	Page 27
Développer la transversalité et le recherche de synergies	Page 29
Axe 3 : Renforcer notre démarche RSO	Page 31
Professionaliser notre démarche	Page 32
Améliorer la Qualité de Vie et des Conditions de Travail	Page 34
Modalités d'évaluation et de pilotage	Page 36
Remerciements	Page 37



Glossaire

Liste des abréviations

AFL : Association Frédéric Levavasseur
ARS-OI : Agence Régionale de Santé Océan Indien
AT : Accueil Temporaire
BAT : Base d'Accueil Temporaire
CAMSP : Centre d'Accompagnement Médico-Social Précoce
CAT : Centre d'Aide par le Travail
CD : Conseil Départemental
CEAP : Centre pour Enfants, Adolescents Polyhandicapés
CPOM : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
CRIPH : Cellule de Recrutement et d'Insertion des Personnes Handicapées
CVS : Conseil de Vie Sociale
DI : Déficients Intellectuels
EA : Entreprise Adaptée
ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail
EAM : Etablissement d'Accueil Médicalisé
EANM : Etablissement d'Accueil Non Médicalisé
GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
IEM : Institut d'Education Motrice
IME : Institut Médico-Educatif
IMP : Institut Médico-Pédagogique
IMPro : Institut Médico-Professionnel
IMS : Institut Médico-Social
IRTS : Institut Régional du Travail Social
MAS : Maison d'Accueil Spécialisée
MDPH : Maison Départementale pour les Personnes Handicapées
QVCT : Qualité de Vie et Conditions de Travail
RSO : Responsabilité Sociale des Organisations
SAMSAH : Service d'Accompagnement Médico-Social d'Adultes Handicapés
SERAFIN-PH Services et Etablissements : Réforme pour une Adéquation des Financements aux parcours des Personnes Handicapées
SESSAD : Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile
TSA : Trouble du Spectre Autistique



Edito

Le mot du Président

L'association Frédéric Levavasseur est heureuse de vous présenter le nouveau projet associatif 2023-2027 qui définit les axes stratégiques de l'association pour les cinq prochaines années.

La mise à jour de ce projet associatif est un moment important pour notre association. Elle permet de s'interroger sur notre raison d'être, nos valeurs, nos missions et nos objectifs. Cela nous a permis aussi de faire le point sur les évolutions du contexte social et sociétal dans lequel nous intervenons.

Ce nouveau projet associatif s'inscrit dans la continuité des valeurs et des missions de l'association. Il repose sur trois grands principes qui ont su faire naître les axes stratégiques développés dans ce document :



- **L'accompagnement des personnes en situation de handicap** : l'association s'engage à accompagner les personnes en situation de handicap dans tous les aspects de leur vie, de l'enfance à l'âge adulte. Elle leur propose un accompagnement individualisé et adapté à leurs besoins.
- **La promotion de l'inclusion sociale et professionnelle** : l'association s'engage à promouvoir l'inclusion sociale et professionnelle et favoriser l'autodétermination des personnes en situation de handicap. Elle travaille en partenariat avec les acteurs du territoire pour favoriser l'accès aux droits, aux services et aux emplois.
- **L'innovation** : l'association s'engage à investir dans l'innovation pour améliorer les conditions d'accompagnement des personnes en situation de handicap. Elle participe à des projets de recherche et développe des dispositifs et des méthodes innovantes.

Je salue la démarche des professionnels de l'association qui ont contribué à la rédaction de ce nouveau projet associatif. Ils ont fait preuve d'une grande implication et d'une réelle volonté de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue.

Je suis convaincu que ce nouveau projet associatif permettra à l'association de poursuivre son engagement en faveur des personnes en situation de handicap. Il nous permettra de répondre aux besoins de nos bénéficiaires et de contribuer à une société plus inclusive.

Jean-François LABARDE
*Président de l'association
Frédéric Levavasseur*



Le mot du Directeur Général



La révision du projet associatif est un point d'étape essentiel dans la vie d'une association. Il fixe un temps où nous pouvons faire le point sur les actions menées au cours des dernières années, de prendre en compte les évolutions du contexte social et de définir les priorités pour les années à venir. Et de ce constat, nous pouvons aisément dire que le contexte d'aujourd'hui n'est plus le même qu'il y a 5 ans.

Le secteur médico-social a été marqué par plusieurs changements importants.

La crise sanitaire du COVID-19 a bouleversé les pratiques et les besoins des personnes accompagnées.

Les problématiques liées aux personnes dites en amandements CRETON nous ont imposé à réfléchir à de nouvelles formes d'accompagnement. La transformation de l'offre de services sociaux et médico-sociaux exige une plus grande adaptabilité et une meilleure coordination des acteurs.

Tous ces changements nécessitent une mise à jour de notre projet associatif.

Cette révision doit permettre de renforcer nos pratiques, d'asseoir nos méthodes d'accompagnement tout en développant des solutions innovantes pour répondre aux besoins des personnes accompagnées. Pour ce faire, nous devons favoriser le travail en réseau et les partenariats mais aussi améliorer la performance de notre organisation et notre gestion du temps afin de garder le cap pour répondre aux exigences de cette révolution dans la transformation de l'offre.

La révision du projet associatif doit également être l'occasion de réaffirmer les valeurs de notre association. Ces valeurs sont le fondement de notre action et doivent être portées par nous tous, professionnels.

N'oublions pas que nos pratiques, notre accompagnement se construisent autour des besoins d'une personne, d'une famille. Il est important de leur laisser cette place centrale et de tout faire pour articuler au mieux les différents accompagnements qui leur permettent d'atteindre les objectifs et de répondre à leurs besoins.

Dominique SAMUEL
Directeur Général



Notre association

Notre histoire | Nos établissements | Nos valeurs



Notre association a pour but d'**agir au côté des personnes en difficultés, en situation de vulnérabilité, ou de handicap**. À cet effet, l'association peut créer, développer et gérer des établissements sociaux et médico-sociaux, traditionnels ou innovants, ainsi que d'autres structures et dispositifs complémentaires visant l'inclusion, l'épanouissement et l'accompagnement de ces publics sur le territoire réunionnais.

Notre histoire

1949 1977 | Les prémices, les origines



L'association **Frédéric Levasseur** s'est développée en 1977 sur les fondations historiques de l'oeuvre des **Filles de Marie** à l'île de la Réunion et tient son nom du père fondateur Frédéric LEVAVASSEUR, premier père catholique créole qui a co-créé avec sa cousine Aimée PIGNOLET DES FRESNES, **la congrégation des Filles de Marie** en 1849.

Si les objectifs initiaux de la congrégation étaient de s'occuper des exclus, leurs outils et leurs méthodes ont été remis en question après la départementalisation de La Réunion en 1946, époque où le secteur social et médico-social s'est fortement développé. Les **Filles de Marie** ont finalement souhaité confier la gestion de leurs établissements à une association laïque et républicaine, qui saurait recruter et gérer des professionnels qualifiés, mais aussi être gage de neutralités et de relations adaptées avec les autorités de contrôle de tarification.

1977 1989 | La création de l'association Frédéric Levasseur

L'association est donc née de ce souhait avec la reprise de la gestion de la **Pouponnière de la Providence** à Saint-Denis et du **Foyer Notre-Dame** à Saint-Gilles-les-Hauts, établissements gérés jusqu'alors par **la Congrégation des Filles de Marie**. M. Gérard NOUVEAU, expert-comptable qui s'était occupé du contrôle budgétaire des missions de la Congrégation en devient le président.



La première Direction Générale est mise en place en 1982 avec Jean-Pierre CHANTREL et de nouveaux établissements sont ouverts : **l'IMP la providence**, destiné aux enfants déficients intellectuels en 1982 et le 1er SESSAD de l'île en 1984 avec la création de la première Classe d'Intégration Scolaire (CLIS) de l'île à l'école des Camélias. En 1989, le **Foyer Notre-Dame** est converti en **CEAP Maison Notre-Dame**.



1990
2006

Un formidable essor

Dès les années 90, les réponses sont multiples, avec la création et l'ouverture de plusieurs structures :

- la **Case verte** en 1990, dans le champ de la prévention précoce, sur le modèle des « Maisons Ouvertes » de Françoise DOLTO ;
- l'**IMPro Bangas** en 1995, pour l'intégration sociale et professionnelle des adolescents déficients intellectuels ;
- l'**IME levavasseur** né de la fusion du **SESSAD** et de l'**IMP la Providence** ainsi que de l'**IMPro les Bangas**,
- la création de la **MAS** dans les locaux de la **Maison Notre Dame** en 2001 puis déménagement dans les nouveaux locaux à Tan Rouge en 2006.
- le premier établissement d'Accueil Temporaire de l'île en 2004, la **BAT les Ravenales**.



Le grand essor de l'AFL sera marqué par la reprise de la gestion de plusieurs établissements :

- les CAT et Ateliers protégés **les TiDalons** St-Pierre, le Port et St Denis après un accord passé avec la CRIPH en 1999 ;
- le **FAM Alice Verdin** à Saint-Francois, qui accueille 30 adultes handicapés, le **CAT Maperine** et le **FHTH Notre Dame de Lourdes** de l'ex-**Association St-Jean de Dieu** en 2004 sur la région de Saint-Denis.

À cette époque apparaissent les premiers services centralisés avec la création de la fonction de Directeur des Ressources Humaines en 1999 puis la création d'un service RH en 2002 et d'un service informatique en 2004. Raphaël BIANCO assure la Direction Générale durant cette période.

2007
2013

La consolidation, une cohésion renforcée

Dès 2007, la Direction Générale est reprise par Jean Jacques ARGOUD, 1er Directeur des Ressources Humaines de l'Association. La Présidence est quant à elle poursuivie par Jean-Francois LABARDE en 2008. En 2009, la **Case Verte** est fermée après 20 ans d'existence. Cette structure est dédiée à l'accueil des jeunes enfants avec leurs parents ou accompagnants, dans un esprit de mixité sociale.

En parallèle, l'association renforce sa mission auprès du public en situation d'handicap par la création successive de l'**IME/AT du Baobab** et du **SAMSAH Austral** en 2008, l'ouverture de l'AT à la **MAS** en 2010 et la création l'IEM en 2013. Les établissements de plus en plus nombreux et l'entrée de l'association dans son premier CPOM l'amène dans une logique de consolidation et mutualisation de ses moyens. Ainsi la gouvernance est organisée en cinq pôles en 2010.



Ainsi pour répondre aux exigences réglementaires et aux divers besoins des établissements, le siège de l'association s'étoffe avec la création de nouveaux services (le service financier en 2009 et le service logistique en 2011) et l'évolution des premiers services centralisés (changement de direction au service RH en 2008, mise en place d'une secrétaire de direction générale en 2009).

L'**IMS** crée en 2013 un IEM suite à des besoins identifiés pour la population qu'il accueille en situation de déficience motrice et atteints de troubles de l'apprentissage.

2014 2017 | La conduite du changement

En 2014, après la mise en place du nouveau CPOM, l'IMS qui depuis la création de l'IEM a finalisé son projet de délocalisation, déménage dans de nouveaux locaux.

L'année 2014, est également marquée par le départ de Jean-Jacques ARGOUD et son remplacement par Dominique SAMUEL, ancien Directeur du Pôle Insertion Professionnelle. Celui-ci devient officiellement le Directeur Général de l'association l'année suivante.

Avec sa prise de fonction, plusieurs projets architecturaux sont impulsés afin d'améliorer les conditions d'accueil des personnes accompagnées et viennent tourner une page de l'histoire de certains sites historiques :

Ainsi en 2014, la **Pouponnière de la Providence** a quitté ses locaux au profit de locaux réhabilités dans la rue Labourdonnais à Saint-Denis. Elle propose alors deux activités : l'internat (15 places) et le Dispositif d'Accompagnement en Accueil Familial (DAFA – 15 places)

En 2016, l'**IME Levavasseur** a quitté ses villas historiques pour emménager provisoirement à la Ressource en attendant la construction de ses locaux définitifs à la Commune Primat.

En parallèle depuis 2014, l'Association a travaillé, en partenariat avec les autorités de tutelle (ARS-OI et Département), sur un projet de restructuration et de regroupement sur un site de 11 000 m², dénommé « Village Papillon » à la Commune Primat. Dans le cadre du Village Papillon, des travaux ont permis la construction de nouveaux bâtiments pour la délocalisation de trois établissements (ESAT Les TiDalons, EA Les TiDalons de Saint-Denis, l'IME & SESSAD Levavasseur).



2017 Auj. | Vers et pour l'inclusion

En 2017, le **village Papillon** voit le jour et reçoit la visite de la secrétaire d'État chargée des personnes handicapées, Madame **Sophie CLUZEL**. Au cours des années suivantes, les établissements de l'association augmentent leur capacité d'accueil et développent des dispositifs à visée "hors des murs".

En 2019, deux de nos dispositifs sont plébiscités pour leurs actions sur le département :

- **Autisme et Sport 974**, dispositif œuvrant pour l'inclusion des personnes atteintes de troubles du spectre autistique dans les clubs de sport du milieu ordinaire ;
- **PALI**, plateforme d'appui au logement inclusif qui vient répondre à la problématique des pensions « marrons ».

Lancée en 2022, la **plateforme ANI**, créée grâce à la collaboration entre l'**AFL** et l'**IRSAM**, permet de faire naître un lieu d'échanges parentales et d'activités favorisant l'autonomie des jeunes concernés par l'amendement Creton au cœur même du centre-ville du chef-lieu, Saint-Denis. Ce lieu prend l'appellation "**Case Oxygène**".

S'en suit l'ouverture d'une épicerie solidaire pour permettre aux jeunes en situation de handicap de s'initier à l'inclusion professionnelle tout en favorisant le lien social avec les plus démunis.

En 2023, au-delà de l'accompagnement quotidien des bénéficiaires, l'association redouble d'efforts pour **soutenir familles et parents dans leur rôle primordial d'aidant**. Cela passe par le développement des cafés des parents, la suppléance familiale, la formation des aidants ou encore le déploiement de projets comme la plateforme Est Répit Repos.

De nombreux projets voient le jour comme la création d'une **UEEP** (unité d'enseignement pour élèves polyhandicapés) ou encore d'un **SESSAD ULIS Lycée**. Des travaux d'aménagement permettront d'ouvrir le Village Austral, nouveau bâtiment qui accueillera l'**ESAT les TiDalons**, le **SAMSAH Austral** et le **SESSAD Champs de Merle** mais aussi de finaliser l'antenne Sud de la **Pouponnière Sociale Levavasseur**.



Nos structures

L'Association Frédéric Levasseur compte un siège social **1** et des établissements répartis entre deux pôles.

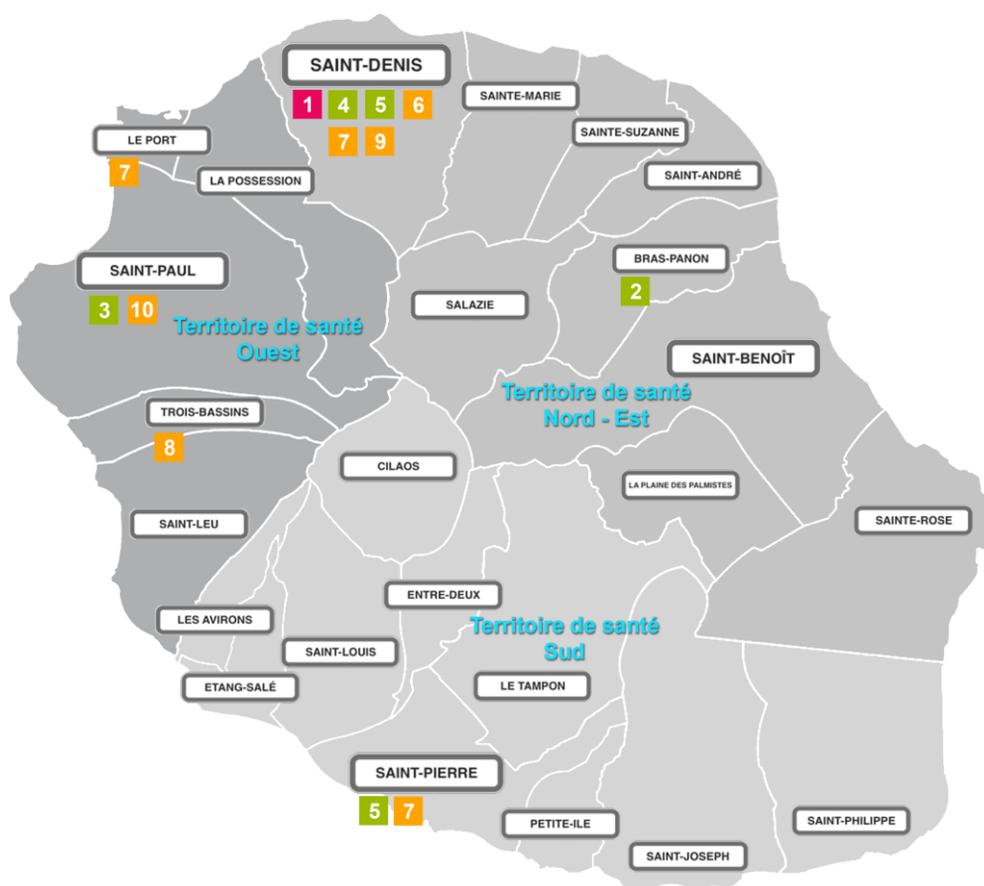
Le pôle Enfants composé de :

- un Institut Médico-Educatif Nord - **IME & SESSAD Levasseur** **4**
- un Institut Médico-Social Ouest - **IMS Les Champs de Merle** **3**
- un Institut Médico-Educatif Est - **IME du Baobab** **2**
- et une pouponnière composée de deux antennes (Nord et Sud) - **Pouponnière Sociale Levasseur** **5**

Le pôle Adultes composé de :

- un ESAT réparti en 3 sites géographiques (Nord, Ouest et Sud) - **ESAT Les TiDalons** **7**
- un Service d'Accompagnement Médico-Social d'Adultes Handicapés - **SAMSAH Austral** **8**
- un Etablissement d'Accueil Non Médicalisé – **EANM Notre Dame de Lourdes** **6**
- un Etablissement d'Accueil Médicalisé – **EAM Alice Verdin** **9**
- et une Maison d'Accueil Spécialisé – **MAS Annie Gauci** **10**

Notre implantation sur le territoire



Nos missions

Notre association a pour but d'agir au côté des personnes en difficultés sans distinction de sexe, d'âge, de confession ou d'opinion, et de toute personne, même mineure, en situation de vulnérabilité, ou de handicap. A cet effet, l'association peut créer, développer et gérer, au sein du département de la Réunion et dans la zone Océan Indien, des services et établissements sociaux et médicosociaux, traditionnels ou innovants, ainsi que d'autres structures complémentaires (sanitaires,...) visant l'inclusion, l'épanouissement et l'accompagnement de ces publics.

Cet accompagnement s'exerce par :

- **L'éducation**
- **L'exercice d'une activité professionnelle**
- **L'hébergement**
- **Les soins**
- **L'insertion sociale et professionnelle**
- **Les loisirs**
- **La formation**

Nos valeurs

Fidèles à nos fondements de philosophie humaniste, tels qu'inscrits dans notre Charte, nous agissons dans **le respect, la solidarité**, tout en nous efforçant de faire preuve de **créativité**. Toutes les personnes qui fréquentent nos établissements sont invitées à prendre en compte et à appliquer ces valeurs. Nos professionnels et nos partenaires sont particulièrement concernés puisqu'ils adhèrent à ces valeurs et les mettent en acte dans leur activité quotidienne.

La SOLIDARITE



Au sein de l'AFL, **la Solidarité** est un état d'esprit qui pousse toutes les personnes à s'entraider. Elle puise ses forces dans la volonté de chacun à comprendre l'autre (ses attentes, ses besoins, ses difficultés, ses capacités). Elle se traduit par des actions concrètes qui permettent d'avancer ensemble vers des objectifs partagés.

Le RESPECT



Le Respect englobe les valeurs historiques de l'AFL à savoir « la Cohérence, l'Intégrité et le Respect des personnes dans leur diversité ». Il permet de créer un cadre de vie et de travail harmonieux, au sein duquel chacun peut évoluer selon sa personnalité, ses forces et ses faiblesses. Chacun s'emploie à créer un tel climat avec les personnes qu'il côtoie. Le respect nous permet d'agir avec considération, courtoisie, écoute et discrétion à l'égard des autres, et d'éviter toute forme de jugement.

La CREATIVITE



La Créativité au sein de l'AFL est synonyme d'évolution et d'adaptation. Elle permet de se projeter différemment, de ne pas se replier sur nous même, de s'ouvrir aux autres. Elle permet d'innover par rapport à ce qui se fait déjà, de faire évoluer en pensant autrement.



Gouvernance associative

Conseil d'Administration

Les membres du Conseil d'Administration sont élus par l'Assemblée Générale pour des mandats de trois années renouvelables. Les statuts prévoient que le Conseil d'Administration se réunit au moins deux fois par an ou sur la demande du quart de ses membres. Il traite des orientations stratégiques de l'association et des projets des établissements, qui en découlent. Le Directeur Général, les responsables des services du Siège et les Directeurs d'établissements sont invités aux séances du Conseil d'Administration. De même, peuvent être invités des représentants des salariés et toutes personnes apportant une expertise éclairante.

Assemblée générale

Chaque année, elle décide des orientations fondamentales et confie au Conseil d'Administration la gestion de l'AFL tout en déléguant la gestion et l'administration courante au bureau. Par ailleurs, d'une façon dynamique, elle permet la rencontre des acteurs de l'Association, bénévoles, salariés, usagers et leurs représentants.

Bureau

Il se réunit au moins une fois par an. Le Bureau délibère sur la base des délégations accordées par le Conseil d'Administration, gère les affaires courantes, les relations avec les établissements et les recrutements des cadres. Il prépare également les Conseils d'administration.

- **Le Président** : assure l'exécution des décisions du Conseil d'administration et de l'Assemblée Générale, ainsi que le fonctionnement régulier de l'Association, qu'il représente en justice et dans tous les actes de la vie civile.
- **Le Vice-Président** : supplée le Président en cas d'absence ou d'empêchement.
- **Le Trésorier** : suit la vie financière, budgétaire et économique de l'Association en relation avec le Directeur Général. Il présente à l'Assemblée générale, son rapport de gestion relatif à l'exercice clos.
- **Le Secrétaire** : anime la vie statutaire de l'AFL en se chargeant de la rédaction et de la diffusion du procès-verbal des instances statutaires et des déclarations administratives auprès des organismes compétents.



Dirigeance

Le Directeur Général

est le représentant de l'AFL, par délégation du Président. Il agit selon un document de délégation unique transmis aux autorités de contrôle.

Il est responsable en permanence de :

- la bonne exécution des décisions des instances statutaires ;
- la mise en œuvre de la politique générale, du projet associatif et des relations publiques ;
- le management des équipes de professionnels ;
- la gestion administrative, comptable, financière, technique ;
- la sécurité générale des biens et des personnes ;
- la mise en œuvre de la démarche qualité et de la prévention des risques.

Les Directeurs de pôle

sont responsables de plusieurs établissements et services accueillant et accompagnant des usagers. Dans le cadre de leurs relations de proximité avec le public accueilli, ils répondent à l'intérêt des personnes, facilitent l'expression et la satisfaction de leurs besoins et favorisent l'accès à leurs droits et à l'exercice effectif de leur citoyenneté. Ils exercent leurs responsabilités par délégation du Directeur Général, dans le respect du cadre législatif et réglementaire.



“

*C'est dans la différence que
se cultive l'intelligence*

”

Notre feuille de route

2023 - 2027



Focus sur le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM)

Initié par la loi du 2 janvier 2002, le CPOM est un contrat entre l'AFL, l'ARS et le Conseil départemental (CD).

C'est un **outil de dialogue et de négociation** avec les autorités de contrôle et de tarification dans lequel l'AFL s'engage à mettre en œuvre des objectifs de qualité en cohérence avec les priorités des politiques publiques sur le territoire.

En contrepartie, l'ARS et le Conseil Départemental s'engagent sur des moyens pluriannuels. Le CPOM est signé pour une période de **5 ans**.

Le présent projet associatif se veut une **réactualisation de nos orientations politiques et stratégiques**, dans le contexte du 3ème CPOM signé en septembre 2023, et s'aligne sur sa période d'application 2022-2026.

7. Dynamisation de la vie associative

En déployant une **politique active de communication** (interne et externe).

6. Expression et respect des droits des usagers

Cette orientation se traduit par le **respect des droits fondamentaux** et la **progression des droits collectifs des usagers**.

5. Pilotage des établissements

Le développement d'une culture de **prévention des risques** et l'amélioration de la **QVCT** font partie de cet axe stratégique.

4. Autorisation et pilotage de la qualité

AFL poursuit sa démarche **d'évaluation interne et externe**.

1. Une offre de soins médico-sociale en cohérence avec les orientations régionales

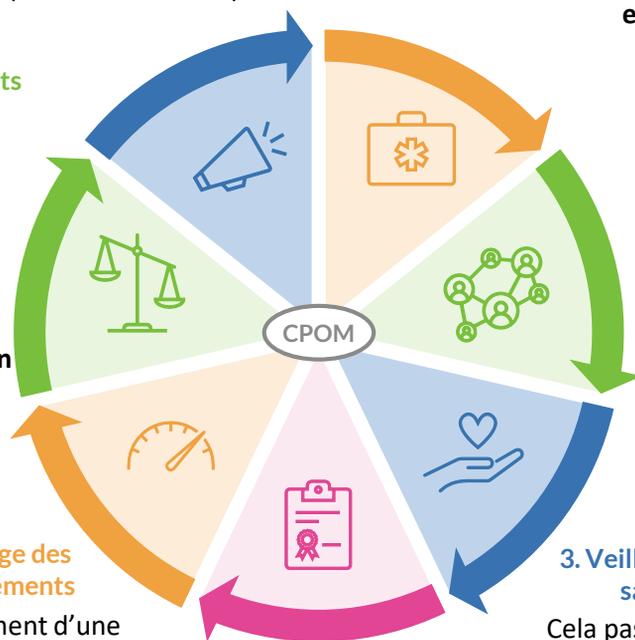
Il s'agit notamment de **soutenir le maintien en milieu ordinaire**.

2. Coopérations territoriales

En garantissant l'accès aux soins, la santé et en développant les **mutualisations** à l'échelle du territoire.

3. Veille et sécurité sanitaire

Cela passe par la **mise en œuvre de la bientraitance** et ce, dès le recrutement et l'accueil d'un nouveau collaborateur, suivi par un tuteur.



Bilan du précédent projet associatif



Le projet associatif de la période 2017-2022 était structuré autour de **5 axes stratégiques majeurs** :

- La dynamisation de la vie associative
- Le public au cœur de l'accompagnement
- La coopération territoriale et l'ouverture sur l'environnement
- Le pilotage des établissements
- La responsabilité sociétale des organisations, levier de l'innovation et de la performance

A l'heure du bilan de cette période quinquennale, nous tenons à partager quelques-unes des réalisations menées par nos équipes.

- La mise en place de la **charte Romain Jacob** : rédigée en 2014, elle repose sur 12 grands principes constituant ainsi le référentiel éthique de l'accès aux soins des personnes en situation de handicap
- La mise en place de **nouveaux dispositifs** visant à développer les possibilités d'accueil et d'accompagnement des bénéficiaires
- Le déploiement d'un **plan de communication** permettant d'améliorer notre visibilité au niveau du territoire et notre collaboration au sein de notre organisation
- L'intégration de nouveaux **outils numériques** au sein du système d'information de l'association permettant de mieux suivre le parcours des usagers
- La préparation d'un **catalogue de prestations** répondant aux besoins identifiés par la réforme Serafin-Ph
- La poursuite de la **démarche qualité** et l'identification de référents qualité
- La réorganisation de l'association afin de distinguer les **pôles Enfants et Adultes**

Le déploiement de cette feuille de route 2017-2022 nous a permis d'identifier des axes de progrès que nous allons prendre en compte pour la mise en œuvre du nouveau projet associatif. Nous souhaitons notamment :

- **renforcer les actions d'information et de concertation** autour de notre feuille de route 2023-2027,
- **revoir les modalités de pilotage et d'évaluation** associées au déploiement de nos différentes actions
- **soigner davantage l'articulation entre projets associatif, d'établissement et de service** pour une meilleure appropriation par nos parties prenantes.

Suivant les évolutions de notre secteur d'activité et soucieux d'appliquer une logique d'amélioration continue, nous savons qu'il est nécessaire de poursuivre nos efforts pour remplir au mieux nos missions. C'est ce que nous avons cherché à traduire dans ce nouveau projet associatif.



Nos ambitions

Au-delà de poursuivre nos missions premières en tant qu'acteur du secteur médico-social, nous avons affiché depuis 2017 notre volonté de contribuer activement au développement durable. C'est pourquoi nous avons engagé notre organisation dans une démarche RSO en déclinant de manière transparente et éthique un certain nombre d'actions concourant à :

- L'amélioration des **conditions d'accompagnement et de soin** des personnes que nous accompagnons
- La **lutte contre les discriminations** et la **prise en compte des handicaps** en abordant les questions d'accessibilité et d'inclusion
- La **sensibilisation des différents acteurs du territoire** et une collaboration étroite avec le tissu associatif et les institutions du médico-social
- La **création d'emplois et le développement des compétences** de nos équipes
- L'utilisation **durable** des ressources

Conscients qu'il s'agit d'un travail à long terme, nous avons veillé à ce que nos ambitions portées dans ce nouveau projet associatif reflètent également notre engagement RSO et s'inscrivent dans la continuité des travaux précédemment menés.

La présente feuille de route est le résultat de travaux collaboratifs menés avec les équipes volontaires, venant de nos différents établissements et de notre siège social. Elle présente nos intentions et nos plans d'actions adressant **3 axes de développement majeurs**.



AXE I : OPTIMISER L'ACCOMPAGNEMENT DES USAGERS

- Déployer un accompagnement adapté au parcours de chaque usager
- Soutenir la famille et les aidants
- Travailler par bassin de vie

AXE II : ADAPTER NOTRE ORGANISATION AUX EVOLUTIONS

- Renforcer nos compétences pour mieux accompagner
- Développer la transversalité par la recherche de synergies

AXE III : RENFORCER NOTRE DEMARCHE RSO

- Professionnaliser notre démarche
- Améliorer la Qualité de Vie et des Conditions de Travail



“

*La différence est une
richesse,
La tolérance est une sagesse.*

”

AXE 1

Optimiser l'accompagnement des usagers





AXE I : OPTIMISER L'ACCOMPAGNEMENT DES USAGERS

Déployer un accompagnement adapté au parcours de chaque bénéficiaire

Nos intentions

Maintenir et renforcer la place du bénéficiaire au cœur de sa famille et l'accompagner dans son projet de vie par nos dispositifs reste l'intention première de notre association. Nous accueillons aujourd'hui une grande diversité de profils et de handicaps. Nous souhaitons poursuivre nos efforts pour accompagner celles et ceux qui en ont besoin, quel que soit leur handicap, leur âge ou leur bassin de vie, dans un parcours favorisant l'autonomie et l'inclusion sous toutes ses formes. Pour cela, nous devons nous pencher sur le parcours de nos bénéficiaires au sein et à l'extérieur de nos établissements, afin de leur assurer un accompagnement continu et sans rupture.

Nous avons déjà initié des dispositifs en ce sens :

- **Autisme et sport 974** favorise l'inclusion des personnes avec autisme dans les clubs sportifs du milieu ordinaire.
- La **Plateforme d'Appui au Logement Inclusif (PALI)** est un dispositif d'inclusion sociale et professionnelle visant l'autonomie des personnes accompagnées. Fruit d'une coopération entre l'association Frédéric Levasseur, Allons Deor, la SEMAC et l'EPSMR, le dispositif s'appuie sur une méthodologie d'intervention adaptée permettant l'évaluation, la coordination et l'accompagnement vers et dans le logement
- Le **dispositif Relais** soutient, informe et accompagne les enfants et familles sur liste d'attente. Il tente à réduire l'errance et le surhandicap et à éviter les ruptures de parcours générés par cette période de latence en offrant, via une équipe mobile, des temps d'écoute, un soutien personnalisé et des accompagnements ponctuels.
- L'association a également ouvert la première **unité d'enseignement (UE)** avec le lycée Nelson Mandela permettant à des jeunes de bénéficier de formation adaptée au sein du lycée. De nouvelles UE verront le jour à partir de l'année 2024.

Nous souhaitons :

- Renforcer le pouvoir d'agir en facilitant la participation des personnes aux projets de l'association et le partage d'initiatives
- Promouvoir l'autodétermination
- Œuvrer pour que les différentes étapes du parcours de vie ou de soins soient bien articulées et préparées en amont
- Informer la personne et étudier toutes les solutions d'accompagnement possibles au sein et en dehors de l'association
- Se pencher davantage sur la problématique du vieillissement

Notre engagement

Nous agissons pour le **respect des droits de l'homme** et la **lutte contre les discriminations**.

- Nous mettons tout en œuvre pour faire vivre la charte Romain Jacob et donner à l'enfant ou l'adulte et à sa famille le pouvoir d'agir et de réagir, face à la déficience.
- Notre credo : ne jamais laisser une personne ou une famille sans solutions.



Nos actions

Soutenir les personnes dans la définition d'un projet individualisé pérenne, s'appuyant sur leurs aspirations et sur les ressources de l'AFL et de leur environnement

- S'assurer que le projet mis en place avec les familles et /Ou le bénéficiaire corresponde bien à leur souhait, leur disponibilité, leur volonté et leur possibilité pour le réaliser
- Encourager les personnes accompagnées et leurs aidants dans leur volonté de s'engager au sein de commissions associatives, d'établissements et services ainsi qu'auprès d'instances externes à l'association
- Sensibiliser les membres des Conseils de la Vie Sociale (CVS), à l'intérêt, au rôle, et aux implications dans le fonctionnement des établissements ,du CVS
- Permettre la mutualisation des CVS à l'échelle associative afin que les usagers puissent se rencontrer et partager leurs initiatives et expériences

Faciliter les transitions

- Mieux anticiper les périodes de transition et de changement de structures (au sein de l'AFL et vers l'extérieur) et faire en sorte de les rendre plus fluides (davantage de souplesse entre les établissements) : proposer, par exemple, des stages de découverte et d'immersion en ESAT
- Accompagner les personnes en identifiant les impacts sur leur environnement et en les soutenant dans leur temps de réadaptation et la prise de nouveaux repères dans le nouvel établissement ou la nouvelle situation jusqu'à adaptation complète

Améliorer l'accès aux loisirs, à la culture, au sport

- Accompagner les parents et l'enfant à l'inscription et à l'adaptation dans les clubs et services de leur choix
- Participer à l'adaptation des structures aux particularités de l'adhérent (FALC, accessibilité
- S'engager à sensibiliser, voir à agir pour améliorer l'accessibilité de ces lieux commun

Développer un pôle social

- Créer un service tutélaire avec un poste de mandataire de justice afin d'assurer aux majeurs dits « protégés », un suivi administratif et financier plus réactif, plus fluide, en lien avec leur projet de vie
- Renforcer les équipes mobiles aux compétences sociales pour mieux informer, guider, accompagner dans les changements et transitions à opérer
- Faciliter et accompagner l'adulte vers des formules de logement adaptées à l'adulte, en fonction de son degré d'autonomie : appartements inclusifs, aménagement d'un studio indépendant dans ou à côté du logement des parents ,etc...pour favoriser l'accès à une vie d'adulte sécurisée

Proposer des solutions adaptées à un public vieillissant

- Compléter l'offre de services de l'AFL par une structure spécialisée pour un public senior : EHPAD spécialisé, EHPV voire une résidence intergénérationnelle

Optimiser l'accueil de nos publics

- Faciliter l'accès à l'information en s'appuyant sur des méthodes et outils favorisant une meilleure expression et compréhension pour nos bénéficiaires (FALC, utilisation de langages signés)
- Donner la possibilité à nos bénéficiaires de s'impliquer dans l'accueil de leurs pairs au sein de l'association (tutorat, pair-aidance)
- S'assurer que le transport collectif en bus se fait dans les meilleures conditions possibles (communication, gestion du bruit, délai d'attente et temps de trajet, chaleur et obtenir la mixité des transporteurs et accompagnateurs)





AXE I : OPTIMISER L'ACCOMPAGNEMENT DES USAGERS

Soutenir la famille et les aidants

Nos intentions

D'après une publication du ministère des Solidarités et des Familles datant de 2022, 9,3 millions de personnes soutiennent quotidiennement un proche en perte d'autonomie ou en situation de handicap. *Ces personnes non professionnelles apportent un soutien moral, éducatif ou encore matériel, un support physique mais aussi une aide financière... pour répondre au mieux aux besoins de leurs proches.*

Le gouvernement a mis en œuvre un certain nombre de mesures pour les accompagner dans l'annonce puis l'accompagnement du handicap dans la vie familiale. Il poursuit cette dynamique en déployant la seconde stratégie nationale pluriannuelle Agir pour les aidants 2023-2027.

A l'échelle de l'AFL, nous soutenons les initiatives des familles et agissons dans l'intérêt commun des bénéficiaires que nous accompagnons.

- **Nout Tout Ansamn, Sakura, Entre parenthèses** sont des associations de parents qui ont vu le jour ces dernières années et qui agissent en complémentarité des actions portées par l'association Frédéric Levavasseur.
- En 2022, les associations IRSAM et Frédéric Levavasseur s'associent et créent la **plateforme ANI (Actions Nord Inclusion)**. Elle propose une offre de prestations accessibles sans notification, de répit-repos (accueil en journée, suppléance et guidance parentale à domicile), inclusion sociale, insertion professionnelle coordonnées par une cellule d'appui et de soutien aux aidants. Elle est destinée aux enfants, jeunes adultes jusque 30 ans résidant sur le territoire Nord, pouvant attester d'une situation de handicap et également leurs proches aidants.
- L'aide aux aidants est un dispositif proposant un temps de répit aux aidants en permettant la venue à domicile d'un professionnel qualifié. Il offre des modes d'accompagnement personnalisés avec possibilité d'accueil sur des créneaux spécifiques pour certaines activités.
- L'association bénéficie d'un financement pour **onze places de solution de répit** permettant un accueil temporaire pour les situations complexes et un soutien direct aux familles.
- **Détak** est un dispositif de soutien permettant des interventions à domicile pour venir en aide aux personnes avec un handicap psychique et à leurs familles. Piloté par l'association APAJH, il est mis en œuvre grâce à la collaboration entre travailleurs sociaux et pair-aidants.

Nous souhaitons :

- Accompagner davantage les aidants et parents dans la compréhension du handicap de leur proche et les adaptations possibles de son environnement de vie
- Soutenir le développement de communautés et groupes d'entraide
- Poursuivre nos efforts pour proposer des solutions de répit et soutenir psychologiquement les aidants

Notre engagement

Nous agissons pour la **loyauté des pratiques**.

- En impliquant les aidants et familles, nous veillons à considérer le cercle proche du bénéficiaire dans l'accompagnement proposé. Leur permettre d'être informés et formés contribuent à développer le pouvoir d'agir et les possibilités d'évolution de nos usagers.



Nos actions

Poursuivre un suivi régulier auprès des familles

- Renforcer les temps d'accueil et d'échanges avec les parents et aidants pour mesurer son ressenti, comprendre son degré d'acceptation du handicap
- Etendre le champ d'intervention des psychologues ou assistants social pour que les aidants puissent bénéficier d'accompagnement (appui sur les équipes mobiles existantes au sein de l'association)



Développer l'école des parents

- Organiser des sessions d'information et de formation à l'échelle associative pour mieux connaître les formes de déficience et de handicap et donc mieux identifier les besoins de ses proches
- Rassurer en informant sur les dispositifs existants et les accompagnements possibles au sein de l'association et de manière plus large, à l'échelle du territoire
- Permettre aux aidants de se retrouver lors de moments d'échanges et de convivialité (Cafés des parents) à l'échelle d'une structure ou de plusieurs établissements de l'AFL (rapprochement géographique), permettant ainsi d'en apprendre davantage sur les missions de l'association et les autres publics accueillis
- Déployer des outils et supports (en ligne et papier) permettant aux familles de suivre le projet individualisé de son proche, de mettre en place les conditions optimales favorisant un retour, une aide à domicile, une prise en charge par des acteurs externes à l'AFL... ou encore être informés sur leurs droits et ceux des personnes accompagnées.

Soutenir le développement d'associations ou groupes d'entraide mutuelle (GEM) ou de parole

- Encourager les aidants à rejoindre ou créer des communautés d'échange afin de bénéficier de partages d'expérience et d'éviter les situations d'isolement
- Les soutenir par un appui professionnel et faire le lien entre ces groupes et les ressources proposées par l'AFL

Compléter l'offre de services en continuant à développer les solutions de répit

- Développer les dispositifs d'accueil séquentiels, temporaires
- Faciliter l'accès aux vacances adaptées, aux centres de loisir ou autres sorties
- Mettre en place une commission de conciliation associative permettant, si elle est sollicitée, en cas de conflit mettant en cause des usagers et leurs proches de tenter de trouver une solution en interne avant toute intervention extérieure

Impliquer les aidants dans la vie associative

- Continuer à solliciter les aidants pour recueillir leurs attentes et propositions d'amélioration visant à optimiser notre offre de services
- S'assurer de leur représentation au sein des instances de pilotage de la vie associative



AXE I : OPTIMISER L'ACCOMPAGNEMENT DES USAGERS

Travailler par bassin de vie

Nos intentions

L'association est présente dans les quatre microrégions de la Réunion (Nord, Est, Ouest et Sud) mais les établissements sont particulièrement concentrés dans la zone Nord et Nord-ouest de l'île. Aussi, l'AFL travaille avec de nombreux acteurs des secteurs médico-social, médical et de droit commun, afin de **garantir un parcours sans rupture** et **faciliter la mobilité des usagers dans son bassin de vie**.



Un bassin de vie correspond au plus petit territoire sur lequel les habitants ont accès aux équipements et services les plus courants.

C'est cette **logique territoriale** que l'association a déjà initiée par le passé afin d'assurer une continuité dans l'accompagnement des bénéficiaires au sein de chaque micro-territoire de la Réunion.

- Participation aux commissions enfants et adultes de la MDPH, à la CDAPH, à la CTSM
- Conventions avec l'ASDR, l'ARAR, le CHU, l'EPSMR, la médecine de ville
- Travail avec le CAMSP pour les personnes présentant déficience motrice ou polyhandicap
- Hébergement du comité local de la charte Romain Jacob
- Membre du Réseau des Entreprises et des ESAT Réunionnais (REER) et du PRITH
- Collaboration avec l'ARFIS OI et notamment l'IRTS
- Animation de temps de sensibilisation auprès de clubs sportifs, collectivités, CCAS
- Organisation de rencontres inter-institutions

Nous souhaitons :

- Développer une logique de parcours et créer des partenariats avec tout acteur pouvant intervenir à tout moment du parcours d'un usager
- Etendre l'application des conventions à un ensemble d'établissement, en fonction de son implémentation géographique

Notre engagement

Nous agissons sur **la communauté et le développement local**.

- Depuis plus de 40 ans, l'association œuvre aux côtés de ses partenaires et autres acteurs du médico-social pour développer et partager le savoir autour des publics accompagnés.
- En participant aux instances de régulations locales et en diffusant l'information au plus large, elle contribue ainsi au développement local du territoire.



Nos actions

Développer les partenariats

- Rencontrer et cartographier les acteurs pouvant intervenir sur le parcours d'un usager
- Développer la coopération et les partenariats avec les acteurs du sanitaire
- Etablir des conventions de partenariat couvrant un périmètre géographique

Coopérer avec les acteurs du territoire pour développer une connaissance mutuelle

- Proposer des instances de partage et événements favorisant le développement d'une connaissance mutuelle des différents acteurs du territoire
- Couvrir les différents domaines de la vie quotidienne (logement, emploi, santé, éducation, loisirs, sports, culture...)
- Améliorer la coordination entre établissements pour décroquer et proposer une ou des solutions à chaque étape du parcours d'un bénéficiaire
- Proposer le co-portage de solutions et projets communs pour la population d'un bassin de vie spécifique

Participer aux instances d'orientation et décision de l'AFL à l'échelle du territoire

- Maintenir et développer les relations avec les organismes tarificateurs pour faire le lien entre les besoins des usagers et la capacité à proposer des réponses adaptées
- Représenter l'AFL dans les commissions du territoire (CDAPH, SS, ARS, commission famille d'accueil...) pour faciliter la coopération avec l'ensemble des organisations impliquées dans le parcours d'une personne accompagnée
- Faire reconnaître les compétences associatives dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap
- Participer à la mise en place d'une instance de régulation territoriale pour améliorer la visibilité et la prise en compte des personnes en situation de handicap et coconstruire des réponses adaptées



“

*C'est quand chacun de nous
attend que l'autre commence
qu'il ne se passe rien.*

”

AXE 2

Adapter notre organisation aux évolutions



AXE 2 : ADAPTER NOTRE ORGANISATION AUX ÉVOLUTIONS

Renforcer nos compétences pour mieux accompagner

Nos intentions

Il nous tient à cœur de proposer un accompagnement de qualité à nos usagers. Cela repose en partie sur les compétences que nous mettons au service de nos missions. Aussi, permettre à nos équipes de rester connectés à l'évolution des savoir-faire, des techniques et pratiques appliquées par les acteurs du médico-social est un axe de travail majeur pour l'association.

Les cinq dernières années nous avaient déjà permis d'expérimenter quelques changements au sein de notre organisation.

- Création des **pôles Adultes et Enfants**
- Mise en place de **coordonnateurs de projet** sur différents sites
- Développement de **communautés métiers** pour les psychomotriciens et les assistantes sociales
- Réalisation d'une **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** (GPEC)

L'association Frédéric Levavasseur a participé et/ou organisé **divers événements à l'échelle régionale** : Journée de l'Autisme, Semaine du Handicap, Téléthon...

Pour poursuivre nos efforts et faire face aux enjeux actuels, nous avons identifié un certain nombre de chantiers à mener pour étoffer nos compétences et compléter notre offre de services.

Nous souhaitons :

- Favoriser le développement d'expertises par typologie de prestations pour adapter notre offre de services
- Anticiper les situations et problématiques pouvant émerger du terrain
- S'appuyer sur l'intelligence collective pour améliorer en continue nos services
- Faire évoluer la notion de coordonnateur pour qu'elle soit
 - ✓ transverse à toutes les thématiques
 - ✓ harmonisé dans tous les établissements
 - ✓ accompagné des procédures à faire respecter par tous

Notre engagement

Nous agissons sur **la création d'emplois et le développement des compétences** de nos équipes mais aussi **sur les consommateurs et les usagers**.

- Renforcer nos compétences nous permet à la fois de mieux accompagner nos bénéficiaires mais aussi de mener des actions d'éducation et de sensibilisation dont pourront bénéficier le grand public, les acteurs professionnels et institutionnels du territoire.



Nos actions

Renforcer les équipes chargées de la coordination des parcours

- Faire évoluer le rôle de coordonnateur de projet vers celui de coordonnateur de parcours favorisant une vision globale de la vie de l'utilisateur et ainsi des possibilités d'évolution multiples
- Permettre aux coordonnateurs existants de renforcer leurs compétences et/ou de mieux appréhender la logique de parcours et éviter les risques de rupture
- Augmenter le nombre de coordonnateurs notamment au sein des établissements dans lesquels le nombre de situations à gérer est trop important par professionnel ; le métier de coordonnateur est un métier de terrain et ce dernier doit donc disposer du temps nécessaire pour être à l'écoute du bénéficiaire et de ses besoins.
- Assurer une transversalité entre les établissements ; un coordonnateur de parcours pourra d'ailleurs accompagner les usagers de plusieurs structures.

Favoriser le partage de connaissance entre professionnels

- Mettre en place des groupes de travail interdisciplinaire (cf. fiche Développer la transversalité et le recherche de synergies) permettant notamment de développer davantage les expertises par typologie de prestation
- Utiliser un outil de partage numérique pour capitaliser tout document qui pourrait être utile et diffusé au sein d'une communauté métier
- Permettre aux professionnels qui le souhaitent d'accompagner des stagiaires (entreprise apprenante) dans la découverte de leur métier, des formes de handicap, du secteur médico-social...



Développer notre politique de développement de compétences

- Répertorier les besoins en formation de chaque métier et identifier les actions de formation ou d'accompagnement/tutorat possibles
- Privilégier les formations collectives permettant aux équipes de disposer d'un même socle et de déployer plus facilement les outils vus ensemble sur le terrain
- Permettre aux équipes de se former au management, au pilotage de projets, à l'accompagnement au changement ou encore à l'animation en s'appuyant sur les outils d'intelligence collective

Sensibiliser le grand public et autres acteurs du territoire

- Faire de l'AFL un acteur majeur, enraciné sur son territoire et engagé dans la construction d'une société plurielle faisant de la différence un atout et favorisant une vision humaniste
- Organiser des actions de sensibilisation et événements ouverts au grand public mais aussi aux professionnels et institutionnels des secteurs médico-social, médical et social
- Mener des actions de sensibilisation pour promouvoir les missions de l'association, se faire connaître et éclairer sur les handicaps pris en compte par l'association
- Valoriser les travaux et projets des usagers en leur permettant de participer à l'organisation et la participation à ces événements





AXE 2 : ADAPTER NOTRE ORGANISATION AUX ÉVOLUTIONS

Développer la transversalité par la recherche de synergies

Nos intentions

Avec plus de 650 salariés en son sein, l'association accompagne plus de 800 bénéficiaires chaque jour. En raison de la diversité de nos établissements et des personnes que nous accompagnons, nous avons au fil des années renforcer les services et les équipes pour continuer à proposer un accompagnement de qualité à nos usagers.

Notre organisation devant refléter une adaptation aux besoins des usagers, nous avons déjà repensé notre modèle organisationnel :

- **Ouverture d'IME et d'ESAT** pour les publics présentant des TSA
- **Création de services rattachés au siège** de l'association comme le service prévention dont les missions sont l'évaluation et la prévention des risques professionnels ainsi que la promotion de la santé sur le lieu de travail
- **Mutualisation du service informatique** avec une autre association
- Expérimentations concernant la **mobilité interne** (possibilité de travailler dans d'autres établissements de l'association)



Nous souhaitons :

- Travailler et apprendre ensemble
- Professionnaliser et harmoniser les pratiques
- Renforcer la cohésion d'équipe
- Cultiver l'unité associative

Notre engagement

Nous agissons sur la **création d'emplois et le développement des compétences** de nos équipes mais aussi **sur les consommateurs et les usagers**.

- Définir, déployer, mesurer et ajuster... nous sommes dans une démarche d'amélioration continue et sommes à la recherche d'efficacité, pour nos équipes et nos usagers.



Nos actions

Optimiser la coordination entre les différentes entités de l'association (établissements et siège social)

- Faciliter la collaboration entre les fonctions ressources du siège social et les établissements et services
- Harmoniser les méthodes de travail et pratiques et déployer une communication transverse
- Proposer davantage de projets communs et développer les pistes de mutualisation entre établissements

Faciliter le regroupement des professionnels pour échanger et améliorer en continu l'accompagnement des usagers

- Développer l'animation des communautés métier par des rencontres thématiques transverses
- Proposer des groupes de travail sur 3 à 4 grandes thématiques par an pour identifier des dispositifs et/ou des techniques d'accompagnement innovants
- Mettre en place un comité éthique permettant de recueillir des orientations sur des situations pouvant générer des tensions ou conflits

Poursuivre la démarche qualité

- Maintenir la dynamique lancée le service Qualité pour accompagner les établissements dans la mise en place de leurs projets d'établissement et de service, la révision et l'harmonisation du référentiel qualité

Soutenir la croissance de l'association

- Créer un poste pour apporter une expertise financière et juridique, soutenant ainsi la croissance et le besoin de structuration de l'association



“

*Il n'y a pas de meilleur
exercice pour le cœur que de
se pencher pour aider
quelqu'un à se relever.*

”

AXE 3

Renforcer notre démarche RSO



AXE 3 : RENFORCER NOTRE DEMARCHE RSO

Professionnaliser notre démarche

Nos intentions

La Responsabilité Sociétale des Organisations a été le fil rouge des récents chantiers déployés par l'association.

Conscients des enjeux sociaux et environnementaux liés à notre activité sur le territoire, nous avons mis en œuvre un certain nombre d'actions contribuant à un développement plus durable.

- **Au niveau de nos équipements et infrastructures** : isolation, mise en place de systèmes de climatisation et d'éclairage à basse consommation, déploiement de panneaux solaires, remplacement de la flotte actuelle par des véhicules électriques, mise à disposition de vélos électriques sur certains sites...
- **Au niveau de notre environnement de travail** : développement de parkings paysagers, ouverture de pépinières...
- **Au niveau de nos pratiques** : incitation au covoiturage, mise à disposition de voitures sur parking relais, sensibilisation à l'écoconduite...



Nous souhaitons :

- Piloter et pérenniser notre démarche
- Améliorer la mobilité des professionnels et des usagers
- Développer le recours à la mutualisation des moyens
- Appliquer une politique d'achats responsables favorisant les circuits courts et le savoir-faire local
- Réduire l'empreinte carbone de l'AFL

L'association a fait appel à un cabinet externe pour dresser son bilan d'émissions de gaz à effet de serre (bilan GES). Les premiers axes de progrès identifiés résident dans l'optimisation des déplacements, la maîtrise de l'énergie et la stratégie d'achat.

[Insérer contact pour bilan GES](#)

Notre engagement

Nous agissons sur l'**environnement**.

- L'insularité de notre territoire et les enjeux liés à la mobilité et à la gestion des déchets à la Réunion nous amènent à reconsidérer nos gestes et comportements pour intégrer davantage la notion de durabilité.



Nos actions

Piloter notre démarche RSO

- S'appuyer sur une expertise externe pour nous aider à faire un état des lieux de nos pratiques et dresser un plan d'actions à l'échelle associative
- Accompagner chaque établissement dans la mesure de sa progression et la mise en œuvre d'actions de prévention et de correction

S'engager pour pérenniser le tissu économique de proximité

- Mettre en œuvre les conditions pour réduire le délai de paiement des factures émises par nos partenaires et notamment les petites entreprises locales et les libéraux

Optimiser la gestion des ressources par la mutualisation et le développement d'achats raisonnés

- S'engager dans une politique d'investissement raisonnable : remplacer le matériel uniquement s'il est obsolète et ne répond plus de façon optimale à sa fonction et utilité. La dotation aux amortissements qui aura été provisionnée, sera utilisée, pour des achats ou des actions allant dans le sens du développement durable.
- Préciser les procédures d'achat pour favoriser le recours au recyclage, au reconditionnement...
- Identifier les acteurs de l'Economie Sociale et solidaire pouvant soutenir la mise en place d'achats responsables

Poursuivre les actions favorisant à réduire nos déchets et notre consommation d'énergie

- Recourir aux installations domotiques adaptées pour réduire la consommation d'énergie
- Sensibiliser davantage les collaborateurs au tri déchets, au numérique responsable et autres gestes éco-responsables.

Réduire les sources potentielles de stress et de fatigue

- Optimiser les déplacements des salariés en favorisant, lorsque cela est possible, le recours au télétravail ou aux tiers lieux
- Encourager les initiatives de covoiturage
- Pallier le manque de stationnement observés autour de certains sites de travail





AXE 3 : RENFORCER NOTRE DEMARCHE RSO

Améliorer la Qualité de Vie et des Conditions de Travail

Nos intentions

En tant qu'acteurs du médico-social, il nous tient à cœur de prendre soin des personnes accompagnées. Il est tout aussi important pour nous de mettre en place les **conditions de travail favorables à l'épanouissement professionnel de nos équipes**. Pour ce faire, nous travaillons avec des acteurs internes à l'association (Ressources Humaines, CSE, service Prévention) mais aussi externes (ARACT, partenaires...).

La **santé au travail** est une des thématiques phares de la QVCT et nous avons souhaité mettre l'accent sur la prévention. Ainsi, un service prévention a été créé, composé de 2 préventeurs et un psychologue du travail, afin de conduire des actions de sensibilisation et de correction auprès de l'ensemble de nos équipes et de nos établissements.

Nous souhaitons :

- Travailler la marque employeur de l'AFL, susciter l'envie de faire grandir et grandir avec l'association
- Renforcer la cohésion d'équipe
- Pérenniser un climat de confiance et de coopération
- Cultiver l'identité de l'AFL

Nous avons expérimenté des **groupes d'analyse de pratique** afin d'analyser des problèmes rencontrés sur le terrain et identifier, en équipe, des solutions à implémenter. Ces pratiques ont été reconnues comme utiles par les équipes et nous poursuivons la mise en place de ces modalités de travail.

L'égalité professionnelle est une thématique qui nous tient également à cœur. C'est pourquoi nous avons mis en place, avec notre CSE, une commission égalité professionnelle visant à définir et mettre en place des actions permettant de proposer des conditions de travail similaires pour tous.

Nous accordons également une grande importance à la thématique du handicap en interne et menons diverses actions **de sensibilisation et d'accompagnement dans les demandes de RQTH** de nos salariés.

Notre engagement

Nous agissons sur **les relations et conditions de travail**.

- L'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) est un axe de travail majeur de notre démarche RSO.
- Le dialogue avec les équipes et les instances représentatives du personnel nous permet de mieux comprendre les attentes de chacun et de concilier cadre collectif et spécificités individuelles.



Nos actions

Harmoniser et déployer un processus d'accueil des nouveaux entrants (*onboarding*)

- Soigner l'arrivée de tout nouvel entrant (CDI, CDD, PEC, stagiaires...) avec plusieurs temps de bienvenue et d'information avec toutes les parties prenantes intervenant dans son intégration (direction et collègues du service, d'un établissement, équipes du siège social...)
- S'appuyer sur les pairs via un système de binôme ou de tutorat pour compléter les outils et ressources mises à disposition du nouveau salarié
- Proposer la réalisation d'un rapport d'étonnement au bout de quelques semaines pour évaluer et ajuster le processus d'intégration
- Prévoir des communications annonçant l'arrivée des nouveaux salariés
- Penser, de la même manière, à préparer et déployer un processus de sortie des salariés (*offboarding*)

Donner des possibilités d'évolution au sein de l'organisation

- Permettre aux équipes de bénéficier d'une mobilité interne, pour travailler au sein d'autres établissements (rapprochement géographique avec leur foyer ou souhait de découvrir de nouveaux publics à accompagner) de manière temporaire ou continue
- Communiquer sur les opportunités ouvertes

Faciliter le regroupement des professionnels pour échanger et améliorer en continu l'accompagnement des usagers

- Développer l'animation des communautés métier par des rencontres thématiques transverses
- Proposer des groupes de travail sur 3 à 4 grandes thématiques par an pour identifier des dispositifs et/ou des techniques d'accompagnement innovants
- Mettre en place un comité éthique permettant de recueillir des orientations sur des situations pouvant générer des tensions ou conflits



Modalités d'évaluation et de pilotage

Issue d'une démarche collaborative avec la participation de collaborateurs volontaires et membres du Conseil d'Administration, le projet associatif est ensuite **adopté en Assemblée Générale**.

Ce **document stratégique** donne les orientations portées par l'association Frédéric Levasseur pour la période 2023 à 2027. Il devra donc naturellement être suivi tout au long de son déploiement.

Le **service Qualité** de l'association se charge de **mesurer la progression** des actions listées dans le projet associatif et de **coordonner les différentes parties prenantes** impliquées dans son déploiement.

Un **Comité de Pilotage (COPIL)** se réunit tous les 6 mois afin de **piloter la feuille de route et arbitrer l'ordonnancement des différents chantiers**. Ce COPIL est constitué de représentants de la Direction, du Conseil d'Administration, du service Qualité, des représentants de salariés, des usagers et de leur famille ; ceci afin de garantir une représentativité des différentes perspectives au sein du collectif.

Des **bilans** seront proposés **tous les 6 mois** et une synthèse sera publiée dans les supports de communication interne de l'association. Ces bilans seront constitués des orientations du COPIL mais aussi des retours aux enquêtes de satisfaction qui seront diffusées par le service Qualité.

Le projet associatif est **révisé à minima tous les 5 ans** en amont des négociations du CPOM. Le bilan général du projet associatif 2023-2027 interviendra donc à l'issue de cette période.



Remerciements

Fruit d'une réflexion collective portée à l'échelle associative, **nous remercions chaleureusement les équipes qui ont consacré quelques heures à ce projet stratégique.**

AELVOET Stéphane
ARISTANGEL Sabrina
AUDENAERT Chantal
BAPTISTE Bianca
BARCATOULA Claudie
BERTRAND Mélanie
BOYER Ludovic
BOYER Cécile
CADET Laurence
CAROUMBAYE Marika
CATAN Erick
CATHERINE Garance
CATHERINE Marie Aline
CHAMAND Iris
COCHARD Valérie
DANJOUX Nadine
DE BOISSIEU Irène
DESROCHES Lydie
FACONNIER Laura
FERRERE Marie
FIGHIERA Clément
FIGUIN Virginie
FONTAINE Maria
FOUREAU Stéphane
GANNARD Jean Paul
GAUVIN Jerry
GAUVIN Brunella
GEORGET Danilla
GIAMBERTONE Gabriel
GINDRE Vincent
GRONDIN Alexandra
GRONDIN Virginie
GRONDIN Régine
GRONDIN Marine
HOARAU Marie Julia
ICHANA Jessie
IMACK Fazila
ITARRE Marie Yvonne
JEAN-JACQUES Christelle
JONISSE Yvette
JURADO Brice

LABRIFFE Xavier
LACHARME Camille
LEBON Sophie
LEROUX Alison
LEVESQUE Emmanuel
LUINI Sabrina
MADI-MARI Laura
MAROUDÉ Elsa
MERCHEUR Françoise
MERCIER Camille
METTE François
MONCEAU Magali
MONTUSCLAT Marion
MOROT Bruno
ORUS Arnault
OSMONT Morgane
PAYET Bruno
PAYET Isabelle
PERERA Cindy
PIERREJEAN Nathalie
POTHIN Amélie
POULBASSIA Lindsay
RAMASSAMY Marie Sabine
REMY Jeanne-Marie
RIVIERE Clément
ROBERT Fabienne
ROBERT Gaëlle
ROCHET Olivier
SAID Nirafina
SAMUEL Dominique
SANCHEZ Lucie isabelle
SAVIGNY Yolaine
SIAMPIRAVE David
SORET Rodolphe
SOUBAYA Lionnel
TECHER Gabrielle
THOUMAZEAU Elodie
TOUBON Eva
VALIN Mylène
VALVERDE Franck
VIRANIN-HOUIARPANIN Jean Dominique
ZALHATA Halima

Merci également aux bénéficiaires et aux aidants qui ont accepté de prendre part à cette concertation.

Photos d'illustration : *Connexion* – M. Lanne-Petit / Photos internes



