

# Projet ASSOCIATIF ASFA 2022 - 2026



Ensemble

Pour une protection durable des personnes et des familles  
par une inclusion citoyenne et solidaire

Adopté par l'Assemblée Générale Extraordinaire du 30 novembre 2021





## Table des matières

Table des matières .....	1
Réaffirmation des valeurs de l'ASFA .....	2
1 Résumé du Projet Associatif .....	3
2 Avant-propos introductif.....	4
3 Méthodologie de construction du Projet.....	5
4 Evaluation du projet associatif 2017 – 2021 .....	5
4.1 Processus d'évaluation .....	5
4.2 Bilan.....	5
4.2.1 Objectif n°1 : L'adaptation de la gouvernance de l'ASFA pour :.....	5
4.2.2 Objectif n°2 : Donner les moyens à ses services de se développer dans le sens du projet Associatif pour : .....	6
4.2.3 Objectif n°3 Construire un partenariat dynamique en synergie avec les familles et les personnes en situation de vulnérabilité pour : .....	6
4.2.4 Objectif n° 4 Ecriture par un Conseil de Direction d'un « Projet de Direction » pour : 6	
4.3 En conclusion.....	7
5 Orientations pour le Projet associatif 2022 – 2026.....	8
5.1 Une association équilibrée, impliquée et d'utilité sociale .....	8
5.1.1 Objectif numéro 1 l'équilibre des représentations .....	8
5.1.2 Objectif n°2 une implication des bénévoles avec les salariés .....	9
5.1.3 Objectif n°3 Une utilité sociale revendiquée .....	9
5.2 Une organisation experte proactive et responsable. ....	10
5.2.1 Objectif n°4 : Une organisation experte .....	10
5.2.2 Objectifs n°5 Une organisation proactive.....	10
5.2.3 Objectif n°6 Une organisation responsable.....	11
6 Communication du Projet Associatif .....	11
7 Evaluation du Projet Associatif .....	11



## Réaffirmation des valeurs de l'ASFA

Les membres du Conseil d'Administration de l'ASFA à travers ce nouveau projet veulent réaffirmer la philosophie portée par leur association et l'ensemble des professionnels de l'ASFA.

Cette philosophie repose sur un principe simple et central qui est celui de **l'émancipation** des personnes et des familles afin qu'elles puissent **se protéger durablement**. Cette émancipation se définit à trois niveaux :

1. Une préservation et un renforcement de l'autonomie vis-à-vis de nos interventions en s'attachant à développer leurs compétences, à favoriser l'accès aux droits, à encourager la solidarité naturelle et les interdépendances sécurisées et attentionnées dans l'environnement de la personne et/ou de la famille.
2. Le respect des décisions, des objectifs de la personne et/ou de la famille pour répondre aux situations de danger qu'elles rencontrent. Nos capacités d'analyse et nos méthodologies projets venant soutenir et accompagner cette démarche.
3. La promotion de l'implication active et première de la personne et/ou de la famille dans les actions à mener pour atteindre ces objectifs. Notre technicité, nos réseaux et nos ressources venant soutenir subsidiairement et en complémentarité cette implication.

Un processus de protection durable doit s'initier et se développer dans un environnement inclusif, solidaire et en interaction avec la personne et/ou la famille dans le respect des différences, des modes de vie et de leur volonté. Notre action est de favoriser l'émergence et le développement de ce processus en agissant auprès et avec la personne et/ou la famille sur et dans son environnement.

L'association tient à permettre **l'inclusion citoyenne des personnes ou des familles** en faisant de l'accès au droit et de son exercice une réalité, parce que l'exercice des droits dans une société est le gage d'une véritable inclusion. Ainsi, nous nous engageons à :

- a. Défendre et promouvoir les droits fondamentaux et les libertés individuelles de la personne et/ou de la famille en respectant et en demandant que soit respectés leur mode de vie et leur volonté :
- b. Accompagner chaque fois que nécessaire la personne et/ou la famille dans l'exercice de leurs droits en s'attachant à lever les obstacles les empêchant de les exercer eux-mêmes.
- c. Promouvoir l'inclusion citoyenne à toute occasion.


Le respect des principes philosophiques au fondement de nos actions exige que nous continuions à nous mobiliser avec nos valeurs : coopération, efficacité, engagement.




# 1 Résumé du Projet Associatif

Le Projet Associatif sur les cinq prochaines années veut agir sur l'association comme lieu politique, de gouvernance et de mobilisation de l'ensemble de ses composantes et sur son organisation pour la renforcer et lui donner les moyens de faire face aux défis d'une société moderne et mouvante. Pour cela elle fixe à ses membres deux orientations :

## I. Orientation n° 1 : Une association équilibrée, impliquée et d'utilité sociale avec trois axes :

 L'équilibre des représentations au sein du Conseil d'Administration avec la création de quatre collèges :

1. Associations familiales
2. Personnes morales et physiques
3. Salariés
4. Bénéficiaires

 Une implication des bénévoles auprès des salariés pour porter une vision politique des activités de l'ASFA dans toutes les instances externes.

 Une utilité sociale revendiquée avec la création :

- D'un dispositif interne et/ou partenaire de recherche et de formation
- De partenariats et d'alliances

autour de la protection durable, de l'inclusion citoyenne, d'organisation experte, de gouvernance partagée....

## II. Orientation n° 2 : Une organisation experte proactive et responsable avec trois axes :


 Une organisation experte avec :

- La connaissance et le renforcement des expertises au sein de l'ASFA
- La création de conditions de valorisation et d'utilisation de ces expertises.

 Une organisation proactive avec la création :

- D'une veille technique et législative
- D'une cellule d'analyse en charge de faire des propositions d'évolutions à court, moyen et long termes

pour toutes les questions liées à l'évolution des activités et métiers de l'ASFA, l'écologie, la technologie et la qualité de vie au travail.

 Une organisation responsable qui s'engage résolument avec un audit sur sa responsabilité sociale et environnementale (RSE) afin de commencer un travail d'obtention d'un Label RSE.



## 2 Avant-propos introductif

Depuis sa création, le Conseil d'Administration de l'ASFA a déjà mis en œuvre deux projets.

Le premier, fondateur, est venu poser les bases d'une reconstruction difficile. Il s'agissait alors de réaffirmer la place de l'ASFA dans le mouvement familial, de structurer ses services et pérenniser l'action des professionnels.

Le second est celui de l'affirmation de l'identité de l'ASFA, de sa modernisation et de son orientation vers une protection émancipatrice et durable. Il arrive aujourd'hui à terme. Il a tenu ses promesses grâce à l'engagement des professionnels qui se sont mobilisés très activement et avec enthousiasme. La transformation de l'ASFA est visible et appréciée de tous. Elle fait maintenant référence.

Le troisième projet associatif sera celui de l'affirmation de l'utilité sociale de l'ASFA qui à comme objectif la protection durable pour nos bénéficiaires. Nous devons donc renforcer notre engagement auprès de ceux-ci en affirmant que leur émancipation, leur inclusion citoyenne et solidaire sont les outils de leur protection durable.

Cette affirmation nous demande préalablement de réinterroger notre fonctionnement associatif. La citoyenneté est-elle réelle quand les salariés et les bénéficiaires, qui sont les principaux intéressés, ne participent pas à la gouvernance de notre association ? ou quand les bénévoles et les salariés ne travaillent pas ensemble aux missions de l'ASFA ? Si nous voulons être cohérents, cela doit être notre premier objectif : donner les moyens à chacun d'être l'auteur des décisions qui le concerne et l'acteur de leur mise en œuvre.

Ensuite nous ne devons pas oublier que nous sommes un élément parmi d'autres sur un territoire, soumis aux constantes évolutions des politiques publiques, qui devons accepter de nombreuses contraintes, obligations techniques, technologiques, de sécurité, d'hygiène.... Pour intégrer ces données rapidement nous devons trouver des alliés, mobiliser toutes les compétences et le dynamisme des professionnels et bénévoles afin de faire évoluer notre organisation et nos projets. L'anticipation, l'agilité et la coopération qui sont des points forts de l'ASFA doivent être renforcés.

Enfin nous sommes aussi soucieux des conditions de travail de nos salariés, de l'impact de notre fonctionnement sur notre quartier, notre ville, notre département et plus globalement sur notre environnement. Centré sur nos missions nous n'avons pas développé une politique cohérente et globale sur ces sujets même si de nombreux indicateurs montrent que nous allons dans le bon sens. Nous devons donc nous sensibiliser aux enjeux de la qualité de vie au travail (QVT) et du développement durable pour construire l'ASFA de demain.

Ce projet Associatif qui veut affirmer son identité (engagement), fédérer les bénévoles, les salariés et les bénéficiaires (coopération) et s'inscrire aisément et avec pertinence dans son environnement et son siècle (efficience), il sera le fil rouge, le guide pour les projets de direction, de Pôle, de service de l'ASFA pour les 10 prochaines années. Avec l'encadrement, les salariés et le Conseil d'Administration de l'ASFA nous le ferons connaître et nous vérifierons à chaque Assemblée générale si les objectifs fixés ont été atteints.

Le Président de l'ASFA, Monsieur LE LAN Bernard



### 3 Méthodologie de construction du Projet

Le Projet Associatif fixe les grandes lignes directrices pour atteindre ces objectifs d'émancipation, de protection durable et d'inclusion citoyenne de la famille ou de la personne vulnérable.

Pour mener cette réflexion les membres du Conseil d'Administration et les salariés de l'ASFA ont pu participer à des groupes de travail de mai à septembre 2021.

En octobre 2021 le CA a voté le Projet pour une mise en œuvre dès 2022.

### 4 Evaluation du projet associatif 2017 – 2021

#### 4.1 Processus d'évaluation

Les différents axes du projet Associatif de l'ASFA qui arrivent à échéance en 2021 ont fait l'objet d'une évaluation annuelle par le COPIL en charge du suivi du Plan d'actions Général de l'ASFA. Ce plan regroupe l'ensemble des plans d'actions issus des évaluations, audits et évaluations de l'ASFA. La Directrice qualité anime ce COPIL et s'assure de la réalité du suivi et des actions mises en place.

#### 4.2 Bilan

Les échéances prévues dans le projet ont été respectées depuis 2018, même si la crise sanitaire 2020 / 2021 a retardé quelques actions.

Pour rappel 4 objectifs généraux ont été déclinés en objectifs opérationnels avec pour chacun des actions concrètes à atteindre.

##### 4.2.1 Objectif n°1 : L'adaptation de la gouvernance de l'ASFA pour :

- Le renforcement des compétences du Conseil d'Administration en donnant à la Gouvernance les moyens de suivre l'application de son projet pour accompagner et contrôler le contenu des projets de service
- L'intégration dans la dynamique de gouvernance les salariés, les partenaires et les personnes vulnérables
- Crédibiliser l'ASFA sur son territoire

##### 4.2.1.1 Bilan

Le Conseil d'Administration a supervisé le contenu des projets de service afin de vérifier qu'ils répondent aux axes de développement décidés par l'Association dans le respect de ses valeurs.

Bien qu'un « Comité éthique » composé de salariés, familles et personnes vulnérables suivies par nos services ait été créé, il n'a pas été possible de l'intégrer dans une dynamique de gouvernance.

De nouveaux projets ont été élaborés ces 3 dernières années pour accompagner le développement de politiques sociales en direction des personnes et des familles : création d'un point conseil budget, enquête sociale, mandat de protection future. De nouveaux projets tel l'habitat inclusif sont à l'étude. Des actions de communication interne et externe ont été menées, un plan de communication a été mis en œuvre.



#### 4.2.2 Objectif n°2 : Donner les moyens à ses services de se développer dans le sens du projet Associatif pour :

- Inscrire dans les projets de service les objectifs de l'association, en affirmant une direction durable et proactive
- Intégrer les contraintes de l'environnement dans les projets de service
- Développer une politique Ressources Humaines adaptée pour la bonne application du projet

##### 4.2.2.1 Bilan

Les projets de service prennent bien en compte la place de la famille et des personnes protégées qui doivent être mises en position de décider, d'agir et de participer à tous les aspects de la mesure de protection.

Les projets prennent en compte dans les procédures et la construction des outils les différentes réflexions éthiques et déontologiques du secteur, notamment les recommandations de bonnes pratiques professionnelles.

La recherche de l'émancipation des familles ou des personnes est l'un des objectifs à atteindre systématiquement.

Des groupes de réflexion interprofessionnels au sein des services ont été mis en place afin de répondre aux sollicitations, contraintes et événements devant amener une modification des pratiques, des outils et procédures.

Une base documentaire concernant les évolutions du secteur et les techniques d'intervention a été mise en place et est accessible aux professionnels. Un plan pluriannuel de formation a été construit et intègre une mise à jour régulière des connaissances des professionnels sur la législation, les ressources informatiques, les pratiques professionnelles.

Un projet de formation interne a été élaboré afin de proposer aux professionnels ayant des compétences singulières de former leurs pairs et/ou de piloter des projets en lien avec ces compétences.

#### 4.2.3 Objectif n°3 Construire un partenariat dynamique en synergie avec les familles et les personnes en situation de vulnérabilité pour :

- Développer et formaliser les partenariats nécessaires aux services
- Rechercher et développer les moyens nécessaires pour l'activité des services

##### 4.2.3.1 Bilan

Les services ont construit diverses conventions avec les principaux partenaires. L'évolution des activités est inscrite dans les rapports d'activités présentés lors de l'assemblée générale annuelle.

La direction a travaillé avec les autorités de contrôle et d'orientation afin de faire valoir les attentes des services exprimées (obtention de postes supplémentaires en AEMO). Les services ont été équipés de ressources informatiques (supports, logiciels, outils...) afin d'optimiser et valoriser le travail réalisé.

#### 4.2.4 Objectif n° 4 Ecriture par un Conseil de Direction d'un « Projet de Direction » pour :

- Renforcer l'identité de l'ASFA
- Veiller à la concordance entre les objectifs associatifs, les stratégies du CODIR, la formalisation et opérationnalisation par les services
- Elaborer, gérer et harmoniser les prestations de service
- Organiser la continuité de service



- Coordonner, valoriser et optimiser les ressources

#### 4.2.4.1 Bilan

Les fiches professionnelles ont été révisées précisant la position de l'encadrement dans les services.

Une fresque murale a été réalisée afin de présenter les valeurs de l'ASFA.

Des autocontrôles avec production de tableaux de bord et directives<sup>1</sup> ont été construits par les services.

Des réunions d'équipes et de services ont été mise en place par l'encadrement, leur contenu est défini et tracé à l'aide de comptes rendus. Une directive indique le rôle et l'organisation des réunions des comités techniques et comité direction.

Des référents techniques dans différents domaines ont été formés et sont repérés par les salariés. La construction d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est en cours.

Les formations et interventions de référents de l'ASFA dans les structures extérieures se mettent en place depuis fin 2020.

Chaque service de servuction à formaliser les prestations qu'il délivre dans son projet de service (par exemple les actions collectives dans l'AEMO).

Des groupes projets tels « l'inclusion numérique », la « RGPD », « l'intégration des nouveaux salariés » ont été constitués.

Pour les services transversaux la rédaction du projet de service reste à finaliser.

Les contrôles de l'effectivité des directives de gestion ainsi que la construction d'un CPOM sont des actions reportées en 2022.

### 4.3 En conclusion

Malgré la crise sanitaire, qui a imposé de nombreux ajustements, les objectifs fixés dans le Projet Associatif ont été atteints à 96 % en 4 années. Seulement 3 actions sur 73 font fait l'objet d'un report en 2022<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Equivalent note de service

<sup>2</sup> Plan d'action ASFA/DIRECTION 2017 : 2021





## 5 Orientations pour le Projet associatif 2022 – 2026

### 5.1 Une association équilibrée, impliquée et d'utilité sociale

L'ASFA fonctionne depuis sa création sur le modèle traditionnel des associations sociales et médico-sociales. Les membres de l'association qui ne sont ni des salariés ou des bénéficiaires de l'ASFA élisent un Conseil d'Administration qui va désigner un Président, un trésorier et un secrétaire. Le Président recrute avec l'aide du CA le Directeur Général avec qui il-elle va piloter l'ensemble des activités de l'Association. Les décisions politiques appartiennent au Président et la déclinaison opérationnelle au Directeur Général. Ce système exclut les salariés et les bénéficiaires de l'analyse et de la construction des décisions politiques et opérationnelles alors qu'ils en sont les premiers impactés. Il exclut aussi les membres de l'association qui n'ont pas l'occasion de faire valoir leurs capacités et compétences à accompagner l'opérationnalité des décisions politiques et à défendre l'utilité sociale de l'association en synergie avec les professionnels et les bénéficiaires.

L'implication de tous n'est possible que si tout le monde peut participer à la construction des décisions politiques et opérationnelles de l'Association.

#### 5.1.1 Objectif numéro 1 l'équilibre des représentations

Modifier les statuts de l'Association en créant quatre collèges où seront représentés l'ensemble des acteurs de l'ASFA :

1. Collège associations familiales avec l'UNAF, l'URAF, l'UDAF64 et les associations familiales des Pyrénées Atlantiques.
2. Collèges autres membres bénévoles : personnes physiques et/ou morales.
3. Collèges salariés avec des représentants des deux pôles et services transversaux.
4. Collèges bénéficiaires.

Les statuts devront être revisités pour prendre en compte cette nouvelle configuration en créant un équilibre des représentations qui garantit une véritable expression de tous sans toutefois empêcher la prise de décision de l'Assemblée Générale et du Conseil d'Administration.

Afin de permettre au Conseil d'Administration de prendre du recul et d'améliorer les processus d'échanges et de construction des décisions, une « personne qualifiée » (par exemple un universitaire, un chercheur...) sera invité lors des réunions. Elle aura pour fonction de faire une analyse critique des débats et de formuler des propositions, des pistes d'évolution. Sur les différents sujets traités par le CA, son avis sera consultatif.

##### 5.1.1.1 Objectif opérationnel :

A la demande du Conseil d'Administration, dans le respect de ses procédures, modifie ses statuts et son règlement intérieur en 2022 pour répondre à cette objectif.

Le Président met en œuvre avec l'aide du Conseil d'Administration les deux premiers collèges.

Le Directeur Général met en œuvre avec l'aide du CODIR les deux derniers collèges. Il ou elle donnera les moyens à ces deux collèges de bien comprendre leur rôle et leur importance dans le processus décisionnel.



Le Président et le Directeur Général propose la « personne qualifiée » au Conseil d'Administration qui valide sa nomination.

### 5.1.2 Objectif n°2 une implication des bénévoles avec les salariés

La force d'une association est d'être capable de mobiliser toutes les compétences présentes. Les professionnels de l'ASFA possèdent une compétence technique et la capacité à opérationnaliser les décisions politiques du Conseil d'Administration. Néanmoins, cette mise en œuvre se heurte souvent à d'autres intérêts politiques. Les bénévoles de l'ASFA peuvent être les porteurs, les relais, les diplomates des services de l'ASFA auprès du Conseil d'Administration et vers toutes les autres représentations politiques externes à l'ASFA.

Pour renforcer l'opérationnalisation il est décidé de créer des binômes bénévole/cadre.

Afin de ne pas générer de difficultés dans la gestion des Pôles et des services il est nécessaire de préciser les prérogatives de chacun :

- Le Président avec le Conseil d'administration décide de la Politique de l'ASFA.
- Le Directeur Général avec le CODIR opérationnalise (stratégie et méthode) cette politique.
- Les cadres formalisent cette stratégie (organisation, choix des techniques et des moyens, fonctionnement du service ou du Pôle, construction des directives afférant à ces différents points.).
- Pour finaliser cette stratégie, le bénévole en binôme avec le cadre vient en appui pour rechercher les moyens et la reconnaissance nécessaires auprès des instances politiques externes à l'ASFA.

#### 5.1.2.1 Objectif opérationnel :

A la demande du Conseil d'Administration, l'Assemblée générale modifie ses statuts et son règlement intérieur afin de créer la fonction de « Bénévole référent » en indiquant le mode de désignation et le périmètre de sa fonction.

A la demande du Président, le Conseil d'Administration désigne avant 2024 parmi ses membres les bénévoles qui auront pour fonction de travailler en binôme avec le cadre d'un Pôle ou d'un service à la défense des intérêts et au développement du Pôle ou du service.

### 5.1.3 Objectif n°3 Une utilité sociale revendiquée

L'ASFA est une association qui n'a pas pour seul objectif de mettre en œuvre des missions de services publics. Elle est porteuse d'un esprit, d'une identité et d'objectifs qui colorent ses actions. Ainsi elle va plus loin que les missions de protection de l'enfance et de protection des majeurs en proposant une « protection durable » pour ses bénéficiaires. Son fonctionnement privilégie la responsabilisation et l'implication des professionnels en leur donnant les moyens d'agir sur le fonctionnement de l'ASFA et auprès des bénéficiaires et partenaires. Son organisation s'appuie sur les nouvelles technologies, sur les nouveaux modes de travail... Ses références sont l'inclusion, le pouvoir d'agir, l'éducation populaire....

Le Conseil d'Administration veut aller plus loin en développant et en promouvant ces différents aspects en interne et à l'extérieur de l'ASFA.

#### 5.1.3.1 Objectifs opérationnels :

1. Créer un centre de formation ou s'allier avec un centre de formation qui sera aussi un support de recherche sur les notions de protection durable, d'inclusion citoyenne, d'organisation experte, de gouvernance partagée....



2. Créer des partenariats autour de projets en lien avec la protection durable et l'inclusion citoyenne.

Le CODIR, à travers son projet de direction est en charge de la mise en œuvre de ces deux objectifs :

- Avant 2024 pour le centre de formation ou alliance avec un centre de formation, qui devra présenter son premier rapport d'activité en 2024.
- Avant 2025 pour les projets. Le directeur général sollicitera l'avis du Conseil d'Administration pour chacun de ces projets et un point sera fait lors de chaque Assemblée générale.

## 5.2 Une organisation experte proactive et responsable.

Le Conseil d'Administration de l'ASFA est conscient des différents enjeux liés à la nécessité :

- De renforcer la qualité technique de ses prestations par une plus grande coopération de ses professionnels
- D'adapter en permanence son fonctionnement afin d'intégrer les nouvelles évolutions techniques, technologiques, organisationnels, sociétales, politiques publiques...
- D'être un acteur engagé pour répondre aux enjeux écologiques, de développement durable et de bien-être au travail

### 5.2.1 Objectif n°4 : Une organisation experte

L'expert est celui qui possède une compétence technique, scientifique ou un savoir-faire qui a fait ses preuves, qui a une expérience reconnue qu'il met au service des « profanes » qui en font la demande<sup>3</sup>.

Les professionnels de l'ASFA ont tous diverses formations et expériences qu'il est possible de renforcer pour ensuite les transmettre à leurs collègues et les mobiliser dans différents projets ou actions de l'association. Cette dynamique qui permet à chacun de valoriser ses expertises et de profiter de l'expertise de ses collègues peut générer une organisation experte capable d'élever la qualité de ses prestations.

#### 5.2.1.1 Objectifs opérationnels :

1. Connaître et renforcer l'ensemble des expertises au sein de l'ASFA.
2. Créer les conditions de valorisation et d'utilisation de ces expertises.

Le CODIR, à travers le projet de direction est en charge de créer les conditions de mise en œuvre de ces deux points avant 2023. La présentation de ces dispositifs sera faite par le CODIR lors de l'Assemblée Générale de 2023.

### 5.2.2 Objectifs n°5 Une organisation proactive

Une association pour répondre à l'évolution des politiques publiques et sociétales doit adapter son organisation. Pour éviter des « à-coups » dans le développement de l'ASFA qui ont pour conséquence de stresser l'organisation, de concentrer beaucoup d'énergie en peu de temps,

---

<sup>3</sup> Calafat, Guillaume. « Expertise et compétences. Procédures, contextes et situations de légitimation », Hypothèses, vol. 14, no. 1, 2011, pp. 95-107.



de freiner l'appropriation du changement... le Conseil d'Administration désire se doter d'un dispositif de prospection capable de formuler des propositions de transformations progressives et étalées dans le temps.

#### 5.2.2.1 Objectif opérationnel :

1. Créer une veille technique et législative sur les évolutions : technologiques, techniques, informatiques, communicationnelles, politiques publiques et écologiques.
2. Construire un ou des dispositifs d'analyse où les professionnels de l'ASFA sont présents qui auront à proposer :
  - Au Conseil d'Administration des objectifs de transformation à moyen et long terme.
  - Au CODIR des changements à court terme.

Le CODIR est en charge de la mise en œuvre de ces deux objectifs avant 2024. La présentation de ces dispositifs sera faite par le CODIR à l'AG de 2024.

### 5.2.3 Objectif n°6 Une organisation responsable

Le Conseil d'administration estime que l'ASFA doit réellement s'engager dans la protection de son environnement et le développement social. Cela ne doit pas rester un élément annexe de son projet. Des moyens doivent être mis à disposition de l'organisation pour y répondre.

#### 5.2.3.1 Objectif opérationnel :

1. Mettre en œuvre un audit sur la responsabilité sociale et environnementale de l'ASFA avec une sensibilisation des professionnels à ces questions.
2. Repenser le fonctionnement de l'ASFA en intégrant les conclusions de l'audit validées par le Conseil d'administration par l'obtention d'un Label RSE.

Le CODIR est en charge de la mise en œuvre de ces deux objectifs avant 2024. Les questions RSE devront être abordées dans les rapports d'activité et exposées en Assemblée générale.

## 6 Communication du Projet Associatif

La communication de ce projet associatif sera travaillée sur le fond, la forme et sa diffusion.

Sur la forme en l'installant sur divers supports : Le site WEB de l'association, le Livret d'accueil des salariés, le dispositif de présentation de l'ASFA à nos partenaires, en audio, en vidéo et des Flyers différents et adaptés pour le grand public, nos partenaires, nos bénéficiaires,

Sur le fond en proposant divers niveaux de présentation du Projet : Synthétisé, inclusif, FALC, langage des signes, braille. Suivant le support il pourra être cumulé ces différents points.

La diffusion du Projet Associatif se fera auprès des bénéficiaires et des salariés de l'ASFA, de nos tarificateurs et du grand public.

Il sera annexé en mode synthétique dans tous les nouveaux projets de l'ASFA.

## 7 Evaluation du Projet Associatif

Les objectifs opérationnels de ce projet et les éléments du chapitre communication seront intégrés au Plan d'Action Général de l'ASFA. Le COPIL sera en charge d'évaluer sa mise en œuvre. Le Président et le Directeur Général et la responsable qualité feront un exposé des avancés de ce projet au Conseil d'Administration et à l'Assemblée Générale chaque année.

