



# Les Papillons Blancs de Pont-Audemer et des cantons de la Risle

*“La solidarité en action au  
service des personnes en  
situation de handicap”*



PROJET  
**ASSOCIATIF**  
2023-2027

# Sommaire



## 1

Le mot du Président

## 2

Nos valeurs

## 3

L'Association les Papillons Blancs de Pont Audemer hier et aujourd'hui

## 5

Nos établissements

## 6

Fondements

## 7

5 axes de prospective pour 2023-2027



## 8

Fiche objectif 1 : Renforcer le mouvement parental

## 11

Fiche objectif 2 : Adopter le principe de co-construction à tous les niveaux

## 15

Fiche objectif 3 : Améliorer les réponses sur le plan du logement et de l'hébergement

## 17

Fiche objectif 4 : Fluidifier et sécuriser les logiques de parcours pour les personnes en situation de handicap

## 20

Fiche objectif 5 : Placer la qualité d'accompagnement au coeur de nos préoccupations d'employeur



# Préambule

## Le mot du Président



Le projet associatif est la vision prospective à moyen terme de notre association. Elle s'articule avec notre Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) qui nous lie avec nos partenaires institutionnels. C'est pourquoi nous avons souhaité l'inscrire sur la même période 2023-2027.

Le projet associatif est avant tout une réflexion collective sur ce que souhaitent réaliser les membres de l'association et la manière dont ils veulent le faire.

Ce document, à vocation politique et stratégique, répond globalement à trois grandes questions :

- Qui sommes-nous ?
- Vers quoi voulons-nous aller ?
- Comment voulons-nous y aller ?

Au-delà de disposer de notre vision sur la période du projet associatif, notre volonté est également de s'astreindre à une réflexion permanente afin de faciliter le diagnostic et être force de propositions pour construire le projet associatif de même que le CPOM suivant.

Aussi, nous souhaitons un projet associatif représentatif de la diversité des personnes, familles et professionnels qui nous entourent. C'est pourquoi sa rédaction s'appuie sur les conclusions de cafés débats qui se voulaient ouverts à tous. Des questionnaires largement diffusés ont également fait l'objet d'une synthèse.

3 thématiques ont permis de balayer notre champ d'action :

- Parents militants, parents investis, professionnels, quelle association demain ?
- Accueil et apprentissage de l'enfant handicapé, quelles solutions d'accompagnement ?
- Quelle place dans la société et quel(s) emploi(s) pour les adultes handicapés ?

Pour conclure, nous souhaitons que l'élaboration de ce projet associatif corresponde à notre ADN d'association à mouvement parental et que cette particularité ne soit pas qu'un concept.

Ce projet associatif permettra ainsi la réalisation des projets de chaque établissement.

*Guillaume Caron*



## Nos Valeurs

**É**COUTE

**B**IENVEILLANCE

**R**ESPECT DE LA PERSONNE

**S**OLIDARITÉ

**T**OLÉRANCE

**D**IGNITÉ

**C**ITOYENNETÉ



# L'Association les Papillons Blancs hier et aujourd'hui

**L'association des Papillons Blancs de Pont-Audemer** s'est donnée pour objectifs d'aider, et de défendre l'intérêt des personnes en situation de handicap. Elle s'est également donnée pour mission de créer et gérer des structures adaptées à leur prise en charge. Confrontés à cette difficulté de trouver, dans la société, des réponses aux besoins des personnes handicapées, des parents et des amis fondent en 1963, l'Association des Papillons Blancs de Pont-Audemer et des Cantons de la Risle.

Le logo de l'Association est un papillon. Il traduit l'image d'un environnement porteur et soignant dans lequel la personne peut et doit prendre son envol, quelles que soient les étapes de son parcours de vie.

C'est dans ce contexte que l'association a ouvert en 1965 son premier établissement à Pont-Audemer, un institut médico pédagogique (IMP).

Affiliée à l'Unapei, association nationale reconnue d'utilité publique, notre association peut recevoir des dons et legs.

L'Association s'est donnée des objectifs ambitieux et mobilisateurs :

- Défendre l'intérêt de ces personnes et de leur famille,
- Les aider et les accompagner dans les différentes étapes de leurs parcours de vie,
- Être une force de proposition auprès des pouvoirs publics et des partenaires,
- Créer et gérer des établissements adaptés à leur prise en charge.



Depuis l'origine, les dimensions militantes et gestionnaires sont donc au cœur du mouvement parental, étroitement liées et ne peuvent être, de ce fait, disjointes. Le mouvement parental garantit ainsi les équilibres entre l'offre de service, la qualité d'accompagnement et l'emploi, avec une attention particulière portée à la qualité de vie au travail. Il constitue ainsi la colonne vertébrale de l'ensemble des objectifs. Les membres de l'association sont porteurs de valeurs, de principes et d'engagements qu'ils défendent avec force et vigueur auprès des pouvoirs publics.

Dans son rôle politique, le mouvement parental défend les missions et l'offre d'accompagnement en se positionnant à la fois dans l'innovation et à la fois comme « garde-fou », toujours orienté par l'intérêt supérieur des personnes en situation de handicap.

5 objectifs présentés dans ce projet associatif répondent pleinement à ces enjeux. Leur construction s'est appuyée sur la parole des familles, des personnes accompagnées et des professionnels. Ils contribueront à travailler sur les orientations stratégiques visées au Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM, actuel et futur).

Le suivi des objectifs sera consigné dans un rapport annuel par un comité de suivi composé d'administrateurs, de personnes accueillies, de professionnels et de parents.



# Notre action associative

## Nos établissements

### LE PÔLE ENFANCE

- **IME** : Institut Médico-Éducatif
- **CAMSP** : Centre d'Accueil Médico-Social Précoce
- **SESSAD** : Service d'Éducation Spéciale et de Soins à Domicile
- **UEMA** : Unité d'Enseignement en Maternelle
- **EMAS** : Équipe Mobile d'Appui Médico-social pour la scolarisation
- **UNIDEP** : Unité d'Intervention Développementale Précoce

### LE PÔLE TRAVAIL

- **ESAT** : Établissement et Service d'Accompagnement par le Travail avec un service restauration de 80 couverts, ouvert au public
- Prestations de services en entreprise
- Dispositif Emploi Accompagné

### LE PÔLE HÉBERGEMENT

- **Foyer d'hébergement**
- **MAS** : Maison d'Accueil Spécialisée

### LE PÔLE SERVICE

- **CAJ** : Centre d'Activité de Jour
- **SAVS** : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
- **SAMSAH** : Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés

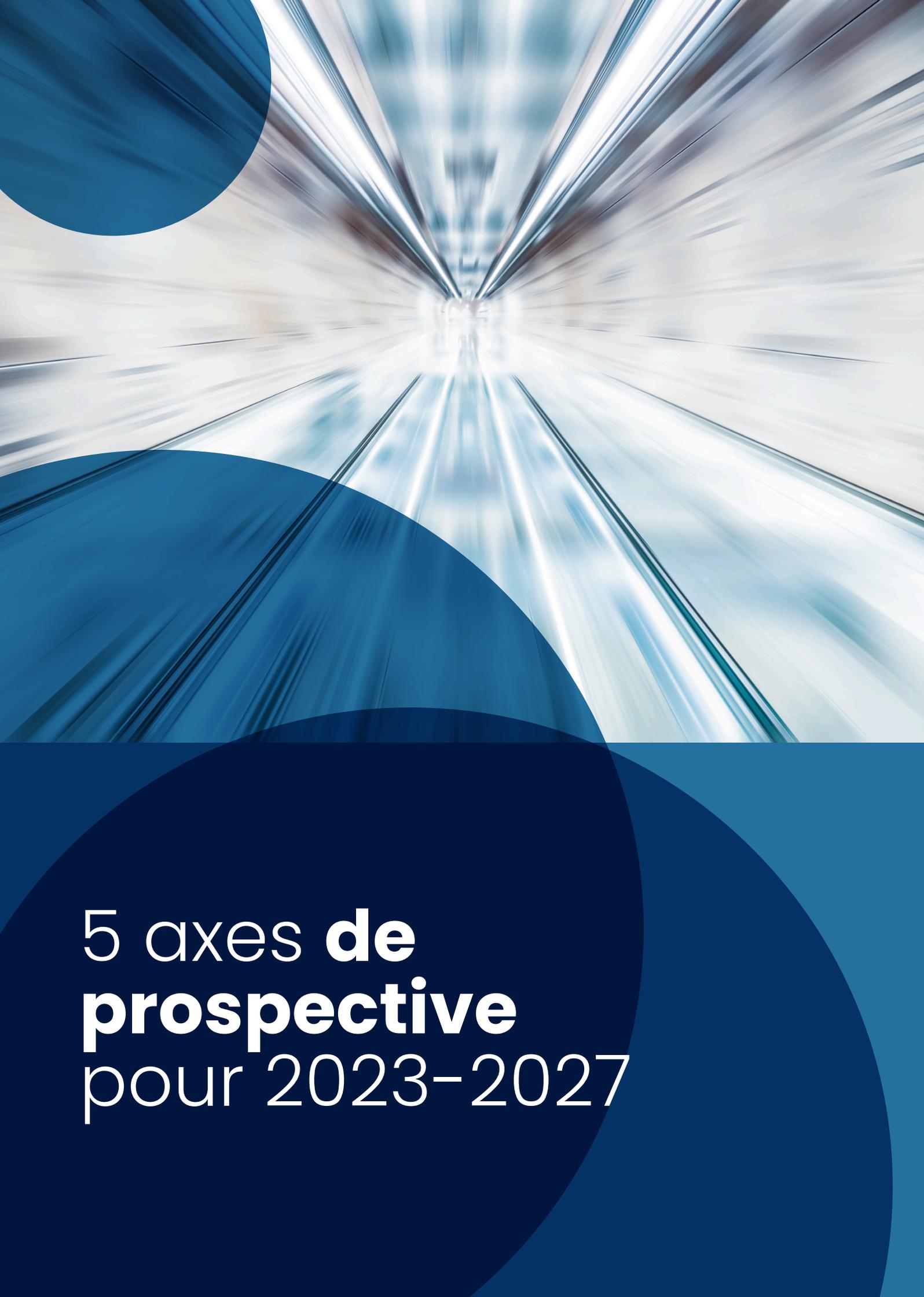


# Fondements

Pour que la personne en situation de handicap puisse **développer son autonomie et bénéficier de la meilleure inclusion possible**, il lui faut un accompagnement, un soutien qui la rassure, la protège et l'aide de manière adaptée et individualisée, en y associant la famille proche ou son représentant légal.

**L'association se donne pour but d'apporter aux personnes déficientes intellectuelles et aux familles ayant un enfant, adolescent ou adulte en situation de handicap mental, l'appui moral et matériel dont elles ont besoin et de favoriser le développement entre elles d'un esprit d'entraide et de solidarité.**





5 axes de  
**prospective**  
pour 2023-2027

# FICHE OBJECTIF 1 : RENFORCER LE MOUVEMENT PARENTAL

## Constats & Enjeux

---

Le mouvement parental constitue un principe fondateur de l'association des PBPA. S'engager aux PBPA, c'est :

- Rassembler les énergies individuelles autour d'une cause commune,
- Partager un vécu, s'enrichir de la parole des autres,
- Soutenir et être utile aux autres, à une cause qui nous porte,
- Recevoir de l'aide sur le plan humain, logistique, administratif.

Pourtant, ce que sous-tend l'engagement associatif est mal connu des parents d'enfants accompagnés dans les structures et des salariés. Que peut-on attendre de l'association ? Comment clarifier et renforcer les possibilités offertes aux parents s'engageant au sein de l'association ? Comment susciter l'adhésion et l'implication pour une meilleure prise en charge ?

Les attentes des parents sont plurielles :

- Trouver des solutions pour leurs enfants,
- Être aidés, conseillés, informés régulièrement,
- Rencontrer d'autres parents qui ont les mêmes préoccupations, partager son expérience,
- Relever le défi du vieillissement,
- Etc.



# Mesures proposées

---

## 1/ La formation

- Développer la **guidance parentale**

La guidance parentale est un axe développé dans le dernier CPOM.

L'enjeu est de situer les familles comme partenaire du projet et reconnaître leurs compétences, leur capacité à orienter et agir.

- **Informé et former les professionnels** sur ce que recouvre l'engagement associatif.

Cette information peut avoir lieu dès le recrutement, puis lors de la période d'intégration au poste et se poursuivre lors de temps forts et d'événements à portée associative, avec le soutien d'administrateurs.

## 2/ L'action de groupe

L'objectif est de favoriser l'échange entre les familles :

- Développer la notion de pair-aidance,
- Déployer avec nos partenaires le projet de groupe d'entraide mutuelle,
- Poursuivre les cafés débats autour de thématiques visées par le projet associatif et le CPOM.

## 3/ La communication (sensibilisation, information, discussion, écoute)

L'association doit être garante de l'écoute des familles pour mieux les accueillir et les accompagner.

- Adapter la communication aux parents et aux partenaires par une communication plus visuelle, voire en FALC (Facile à Lire et à Comprendre).
- S'appuyer sur le réseau national Unapei pour construire un catalogue sur les différents outils, moyens, pour avoir à disposition des réponses à donner aux familles, pour les aider à construire une réponse individualisée suivant leur situation. Ce travail de recueil d'informations peut être aussi inscrit en interne à l'association et serait complémentaire de celui de l'UNAPEI = annuaire sur les ressources externes.

- Communiquer auprès des parents sur le rôle de « parents référents ». L'association sera ainsi ciblée comme lieu d'écoute et de soutien pour les nouvelles familles. Ces dernières pourront s'appuyer sur des expériences de vie et des compétences, afin d'exprimer librement leurs souffrances, leurs attentes, leurs émotions, les freins rencontrés dans leur parcours de vie. Les parents de l'association doivent aussi être reconnus pour leur expertise, leur expérience. Forts de cette reconnaissance, ils pourront devenir une ressource pour les autres.

## Moyens dédiés

---

- Déploiement de l'offre de guidance parentale à l'IME,
- Déploiement du Groupe d'Entraide Mutuelle (GEM) en lien avec les partenaires visés au projet,
  - Une conseillère sociale est missionnée au service de l'association et des familles de l'association.

## Indicateurs de résultats et d'impacts

---

- Projets d'établissements actualisés : présentation des nouvelles offres de service : GEM, guidance parentale,
  - Supports de communication pour présenter la conseillère sociale et ses missions aux familles : journal interne, plaquettes,
  - Nombre et types d'intervention de la conseillère sociale,
  - Planification et suivi des cafés débats,
  - Annuaire sur les ressources externes destiné aux familles,
  - Évolution de la procédure d'accueil et d'intégration des salariés.



# FICHE OBJECTIF 2 : ADOPTER LE PRINCIPE DE CO-CONSTRUCTION À TOUS LES NIVEAUX

## Constats & Enjeux

---

L'association est un vecteur de co-construction, à travers la mise en commun des compétences de chacun (personnes accompagnées, familles, professionnels).

Co-construire, c'est s'enrichir des expériences de chacun, alimenter les réflexions et cibler les réponses les plus pertinentes aux besoins des enfants et adultes accompagnés. La co-construction nécessite de connaître et respecter la place de chacun.

Les statuts de l'association définissent les pouvoirs dévolus aux membres du conseil d'administration.

**Les salariés dirigeants** sont garants du bon fonctionnement des activités de l'association et constituent l'intermédiaire entre les membres bénévoles qui assurent la gouvernance et les salariés. Les missions et l'autonomie du dirigeant sont limitées aux fonctions définies dans son contrat de travail et aux délégations de pouvoirs. Elles sont consignées dans un document unique de délégations.

La place de chacun implique aussi le respect des processus de décision.

L'association veille à la mise en place d'espaces de partage et de dialogue pour construire les solutions de demain : les cafés débats, conseils de la vie sociale, projets personnalisés d'accompagnement, ainsi que des événements organisés tout au long de l'année. Ces espaces permettent un croisement des regards et la valorisation des compétences de chacune des parties. Toutefois, ces instances sont encore en construction à certains endroits. Elles nécessitent également d'être mieux articulées les unes avec les autres et surtout mieux suivies.

L'enjeu est d'améliorer le dialogue entre les familles, les professionnels, les personnes accompagnées et l'environnement. La co-construction rend par ailleurs incontournable l'expression des personnes en situation handicap et de leur famille. Elles restent ainsi actrices de leur parcours de vie.

# Mesures proposées

---

## Les mots d'ordre sont **Décloisonner et Co-construire !**

- Organiser le partage de connaissances entre parents et professionnels,
- Associer, voire fédérer les partenaires extérieurs (autres associations) pour accroître l'impact de ses actions,
- Développer son attractivité, tant pour les familles que pour les professionnels.

## **1/ Reconnaître l'expertise des parents comme préalable, sur le modèle des patients-experts**

« Le patient-expert désigne celui qui, atteint d'une maladie chronique, a développé au fil du temps une connaissance fine de sa maladie et dispose ainsi d'une réelle expertise dans le vécu quotidien d'une pathologie ou d'une limitation physique liée à son état. » La notion s'étend aux parents des patients trop jeunes et/ou trop dépendants pour remplir ce rôle.

La qualité de malade (ou de parent de malade) est nécessaire, mais pas suffisante.

L'évolution vers l'expertise passe par le développement d'un savoir-être. Le patient-expert approfondit sans cesse ses connaissances, capitalise son expérience et celle des autres patients pour se mettre à la disposition des professionnels de santé, des chercheurs et des institutions, mais aussi de ses pairs. Cette expertise doit être reconnue par tous. On ne naît pas patient-expert, on le devient et on cultive cette compétence.

Chaque patient-expert n'a que rarement l'ensemble des compétences dans tous les domaines (médico-scientifique, médico-social, accompagnement). Chacune de ces compétences s'acquiert et se travaille aussi par la formation. Le patient-expert doit rester dans des limites éthiques et altruistes, ne pas outrepasser son rôle, savoir écouter, s'adapter, être dans l'empathie, être humble et attentif, mais aussi ne pas s'oublier lui-même tout en sachant prendre de la distance le moment venu. Il doit être capable de communiquer, de vulgariser sans déformer, et d'être pédagogue.

**Le Projet Personnalisé d'Accompagnement est un outil garant de l'autodétermination des personnes. Les PPA doivent aussi tenir compte de l'expertise des parents et des proches aidants.**

## **2/ Poursuivre les cafés débats**

L'organisation de cafés débats s'est révélée constructive pour élaborer ce projet associatif.

## **3/ Organiser l'intervention de professionnels dans les conseils d'administration**

La participation de professionnels ou d'experts (médecins, libéraux) à plusieurs conseils d'administration au cours de l'année a pour finalité d'échanger sur les métiers, les pratiques et les potentiels d'innovation dans les pratiques. Ces interactions permettront une confrontation constructive des points de vue, une veille de terrain, ainsi qu'un questionnement de la place de chacun : parents ou professionnels.

## **4 / Renforcer et communiquer le rôle du CVS (Conseil de la Vie Sociale)**

Il s'agit de laisser davantage de place aux parents au sein des établissements, à travers notamment la possibilité de participer aux CVS. Cette disposition est prévue dans la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.



## Moyens dédiés

---

- Programmer les temps garants de la co-construction des projets, au niveau individuel et collectif : cafés débats, PPA, actualisation des projets d'établissement, conseils d'administration.
- Profiter des prochaines élections du CVS pour renforcer le rôle des familles dans cette instance et ainsi permettre une plus grande participation à la vie des établissements. Pour cela, concevoir une communication avec des mots « chocs », ciblés et visuels. Éviter les phrases trop longues pour rendre le document accessible aux familles.



## Indicateurs de résultats et d'impacts

---

- Méthodologie pour l'élaboration des projets d'établissement : s'appuyer sur les logiques de découplage et de co-construction. Valoriser la participation des membres du CVS, parents, personnes accompagnées, professionnels et administrateurs,
  - Planification et compte-rendu des cafés débats,
  - Reprise des propositions et études issues des cafés débats dans le prochain CPOM : comité de suivi du projet associatif,
  - Valorisation de la parole et du consentement éclairé des personnes accompagnées et le cas échéant, de leurs parents dans les PPA,
  - L'intervention de professionnels ou experts dans les conseils d'administration au cours de l'année.

# FICHE OBJECTIF 3 : AMÉLIORER LES RÉPONSES SUR LE PLAN DU LOGEMENT ET DE L'HÉBERGEMENT

## Constats & Enjeux

---

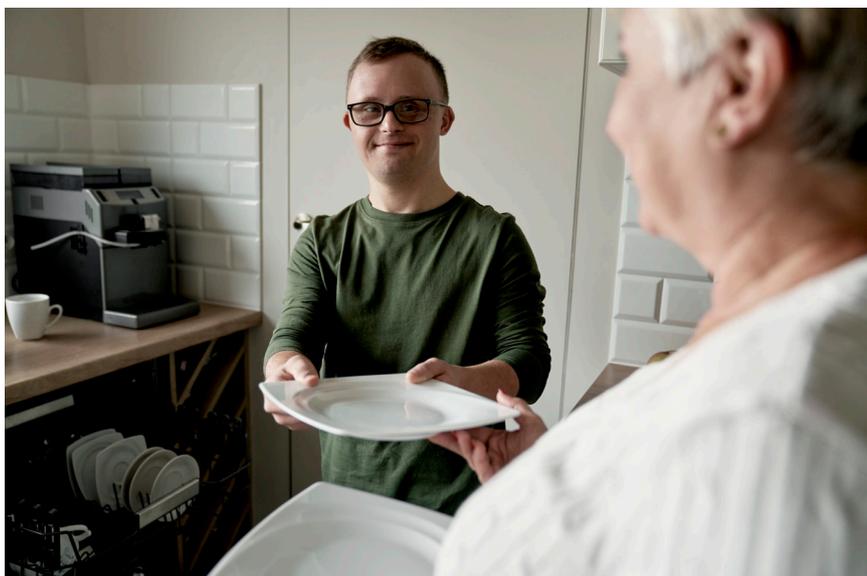
Le choix du logement doit rester entier pour les personnes en situation de handicap, dans le respect du principe d'autodétermination.

Pour répondre aux besoins spécifiques de chacun et rendre possible l'autodétermination, l'association a un rôle moteur dans le développement des alternatives : accompagnement dans le logement autonome, habitat partagé, habitat inclusif, internats, foyers....

Le territoire manque de logements pour les personnes en situation de handicap, particulièrement lors des transitions de vie : jeunes sortants de l'IME, personnes handicapées vieillissantes, parents d'enfants handicapés vieillissants ou en besoin de répit. Ces logements sont à penser dans une visée de plus grande autonomie possible, quelle que soit la situation des occupants.

Le choix du logement doit rester entier pour les personnes en situation de handicap.

L'association est par ailleurs sensible aux situations d'isolement relayées par les familles. Les soirs et week-ends sont identifiés comme critiques en raison de la fermeture des services (tutelles, SAVS, SAMSAH, services de soins).



Les PBPA recherchent des solutions pour accompagner et sécuriser ces situations.

Sur le plan de l'hébergement, l'adaptation et la rénovation des lieux de vie associatifs constituent également des enjeux forts pour les 5 prochaines années.

## Mesures proposées

---

L'association va travailler un projet patrimonial d'investissements pour assurer la rénovation, la maintenance et le développement des bâtiments dont elle est propriétaire (cf. CPOM) :

- Investir annuellement sur la rénovation des locaux, en particulier ceux de la MAS. Le bâtiment construit en 2003 s'essouffle : changement du toit terrasse et de certaines fenêtres, rénovation du bitume extérieur etc,

- Mettre en place des équipements domotiques, aussi bien pour les personnes accompagnées que pour les salariés: télé-médecine, technologies nouvelles, matériel ergonomique,

- Déployer l'habitat partagé, avec l'organisation d'une astreinte basée au Foyer La Licorne en vue de prévenir les risques d'isolement le week-end. L'élargissement de l'amplitude horaire du SAVS est une autre piste, avec notamment la proposition d'accompagnement le dimanche,

- Poursuivre la réflexion sur les possibilités de répit dans le cadre d'une structure dédiée ou le développement du balluchonnage (échange de maison adaptée, familles de parrainage...),

- Mettre en place des appartements de transition pour les jeunes sortants d'IME. Ces logements, s'ils sont vacants, pourront également répondre aux besoins de répit,

- Travailler sur l'habitat des personnes handicapées vieillissantes.

## Moyens dédiés

---

Veiller à la reprise de ces orientations associatives à plusieurs niveaux :

- Comité de suivi du projet associatif,
- Thématiques à l'ordre du jour des cafés débats,
- Actualisation des projets d'établissement,
- Suivi du CPOM 2023-2027,
- Préparation du CPOM 2028-2032.

## Indicateurs de résultats et d'impacts

---

- Projet pluriannuel d'investissement validé,
- Projets d'établissement actualisés,
- Planification et compte-rendu des cafés débats,
- Reprise des propositions et études issues des cafés débats dans le prochain CPOM : comité de suivi du projet associatif,
- Déploiement du projet d'habitat partagé.

# FICHE OBJECTIF 4 : FLUIDIFIER ET SÉCURISER LES LOGIQUES DE PARCOURS POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

## Constats & Enjeux

---

Cet axe s'entend à l'échelle des structures associatives et plus largement, à l'échelle du territoire.

Cela nécessite d'identifier des périodes critiques dans le parcours des enfants et des adultes, pour lesquelles des réponses spécifiques sont à apporter.

- La petite enfance, avec la découverte et l'annonce du handicap, la confrontation aux listes d'attente pour intégrer un établissement ou service adapté,
- L'adolescence, accompagnée des difficultés d'accès aux établissements adaptés, au milieu ordinaire, aux structures de préprofessionnalisation et d'orientation vers le monde adulte,
- L'âge adulte, avec la question de l'accès aux droits, à la vie citoyenne, au logement et au travail,
- Le vieillissement des personnes handicapées et celui de leurs proches. La préparation et la transition vers la retraite et plus globalement l'accompagnement à la perte d'autonomie peut être vecteur de difficultés, voire de ruptures dans le parcours des personnes.

Au sein de l'association, la continuité des parcours pour les publics accompagnés par l'association reste une priorité.

De nouveaux dispositifs s'inscrivent dans l'objectif du « 0 sans solution » pour limiter ces risques. Cette intention affichée par les pouvoirs publics, louable à première vue, induit une augmentation de la capacité des établissements et services à accueillir et accompagner, ce qui appelle de fait, une augmentation de la file active. L'association fait entendre dans ce cadre sa voix de « garde-fou » en rappelant que le « 0 sans solution » ne doit pas se faire au détriment de la qualité d'accompagnement des personnes déjà bénéficiaires de l'offre associative. Ni les administrateurs, ni les professionnels ne seront tenus à privilégier le quantitatif au détriment du qualitatif.

# Mesures proposées

---

## 1/ Répondre aux problématiques des listes d'attente

- Identifier les contraintes pour les familles,
- Former les aidants,
- Réfléchir à des solutions collectives innovantes.

## 2/ Veiller au respect du positionnement de l'association par rapport aux profils des personnes accueillies

La typologie des publics accompagnés par l'association est précisée dans ses statuts. Affiliée à l'Unapei et à l'Unapei Normandie, l'Apei les Papillons Blancs de Pont-Audemer a les buts suivants :

- Apporter aux personnes handicapées mentales et aux familles ayant un enfant, adolescent ou adulte handicapé mental l'appui moral et matériel dont elles ont besoin,
- Développer entre elles un esprit d'entraide et de solidarité et les amener à participer activement à la vie associative (...)

**Le handicap mental reste l'indication d'accueil des publics accompagnés.** Les salariés sont formés à cette typologie de handicap, les moyens logistiques dans les établissements sont aussi adaptés. L'ouverture souhaitée par les autorités de contrôle au bénéfice de publics porteurs d'autres types de handicaps peut diluer les compétences des salariés, troubler le cadre de l'accompagnement et, par conséquent, la qualité d'accueil. Fort de ce constat, l'évaluation des profils des personnes est à renforcer dans le cadre des procédures d'admission, en vue de vérifier la meilleure adéquation avec nos plateaux techniques. L'association réaffirme toutefois sa volonté de rechercher, en lien avec les pouvoirs publics et les partenaires du territoire, des solutions pour accueillir dans les meilleures conditions toutes les personnes en situation de handicap, y compris celles qui ne répondent pas aux indications d'accueil des établissements et services.

C'est particulièrement le cas des personnes présentant des troubles comportementaux. Cette ouverture s'envisage sous réserve d'une diversification de nos services, tout en garantissant nos capacités d'accueil pour les publics porteurs de handicaps mentaux.

### 3/ Évaluer les répercussions liées au déploiement du DAME

Le fonctionnement en Dispositif d'Accompagnement médico-Educatif (DAME) permet de fluidifier les différentes étapes dans le projet de vie d'un enfant, avec des démarches administratives réduites. Le DAME ne distingue plus l'orientation en IME ou SESSAD. Il doit permettre une meilleure synergie de l'ensemble des moyens humains, institutionnels et des partenaires du territoire afin de répondre en temps réel aux besoins du public enfant, adolescents, jeunes adultes, accompagné à l'IME.

Le DAME va concentrer les temps d'accompagnement en milieu ordinaire, et de fait impacter les rythmes et les temps de prise en charge. Il est également à prévoir une mobilisation réduite des locaux associatifs.

Ces évolutions sont à évaluer ces prochaines années, avec une réflexion sur une évolution :

- de l'offre au sein des locaux de l'IME,
- de l'offre pour les personnes ne pouvant bénéficier de cette inclusion, notamment le public polyhandicapé.

## Moyens dédiés

---

- Thématique « liste d'attente » à l'ordre du jour des cafés débats,
- Mesurer l'impact du DAME dans les rapports d'activité,
- Préciser la méthodologie d'évaluation des profils des publics en attente d'admission dans un établissement ou un service de l'association.

## Indicateurs de résultats et d'impacts

---

- Projets d'établissements actualisés,
- Planification et compte-rendu des cafés débats,
- Reprise des propositions et études issues des cafés débats dans le prochain CPOM : comité de suivi du projet associatif,
- Déploiement du projet d'habitat partagé.

# FICHE OBJECTIF 5 : PLACER LA QUALITÉ D'ACCOMPAGNEMENT AU CŒUR DE NOS PRÉOCCUPATIONS D'EMPLOYEUR

## Constats & Enjeux

---

**L'association des PBPA n'est pas un employeur comme les autres.**

Les orientations et valeurs portées par l'association ne sont pas toujours connues des professionnels. L'association doit développer son attractivité en développant sa « marque employeur » et ainsi concrétiser les spécificités que suscite l'engagement professionnel dans ses établissements et services.

## Mesures proposées

---

### **1/ Recrutement et intégration : clarifier et promouvoir la marque employeur**

- Veiller à la présentation systématique du projet associatif et de ses fondamentaux lors des entretiens de recrutement,
  - Remettre une synthèse du projet associatif et axes de prospective avec le contrat de travail,
  - Travailler autour de l'intégration des professionnels nouvellement embauchés, dans le cadre de réunions semestrielles. Ce temps pourra rassembler des administrateurs et des salariés autour d'une information sur l'histoire associative, les valeurs promues par l'association, la présentation d'administrateurs ainsi que le personnel rattaché au siège.



## **2/ Former tout au long de la vie, à l'appui de dispositifs innovants**

Le principe de co-construction porté par ce projet associatif concerne également la formation professionnelle continue proposée aux salariés. Demain, les outils pour le développement des compétences des professionnels seront renforcés à travers plusieurs leviers :

- La mobilisation des parents experts,
- Le partage de pratiques inter-établissements,
- L'ouverture vers de nouvelles méthodes, de nouvelles pratiques, dans une visée de meilleure adaptation aux besoins et aux caractéristiques de chacune des personnes accompagnées. Pour l'employeur, cela nécessite d'encourager le changement, le développement d'expériences nouvelles, empiriques, en valorisant le retour d'expérience, qu'il soit positif ou non.

## **3 / Communiquer davantage**

L'objectif est de renforcer les liens entre les salariés et l'association, à l'appui notamment d'une fluidification des circuits d'information.

Cette ouverture peut se traduire par une plus grande ouverture des activités proposées dans les établissements, en sollicitant davantage des bénévoles.

## **4/ Poursuivre les mesures pour l'amélioration de la qualité de vie au travail**

Faire partie d'une association à but non lucratif et à mouvement parental octroie une garantie de qualité d'accompagnement pour les publics. Cette vigilance est étendue aux salariés, avec une attention à la qualité de vie au travail.

Dans ce cadre, l'association a mis en place un comité pour la prévention des risques psycho-sociaux (comité RPS). Des membres du CODIR, un représentant de la médecine du travail, ainsi que des professionnels y sont représentés. Le suivi et l'effectivité des actions sont mesurés tous les 4 à 5 mois.

Les directeurs et cadres de proximité sont par ailleurs attentifs à cette dimension dans le cadre des entretiens professionnels.

## Moyens dédiés

---

Les moyens dédiés sur cet axe s'inscrivent dans le cadre des process « ressources humaines » en place au sein de l'association. Pour améliorer la lisibilité et la portée de la politique RH, une charte managériale « ressources humaines » sera formalisée par la direction de l'association.

Cette charte doit qualifier :

- La procédure de recrutement,
- La procédure d'accueil et d'intégration des salariés,
- Le plan de formation,
- Les mesures pour l'amélioration de la qualité de vie au travail dont le comité

RPS,

- Etc.

## Indicateurs de résultats et d'impacts

---

- Questionnaire adressé aux salariés reprenant les items : projet associatif, qualité de vie au travail ... tous les 3 ans à minima,
- Création d'une charte RH reprenant les process précités,
- Organisation et suivi du comité RPS,
- Diversification des actions prévues au plan de formation : mobilisation de parents-experts, partage interétablissements.





## Les Papillons Blancs de Pont-Audemer et des Cantons de la Risle

4 avenue de l'Europe  
27500 Pont-Audemer  
02 32 41 15 97

[www.lespapillonsblancs-pontaudemer.org](http://www.lespapillonsblancs-pontaudemer.org)

