



L'ASEI INNOVE AVEC LA RSE
La responsabilité sociale et environnementale

GUIDE RSE 2019-2020



Responsabilité Sociale
et Environnementale à l'ASEI

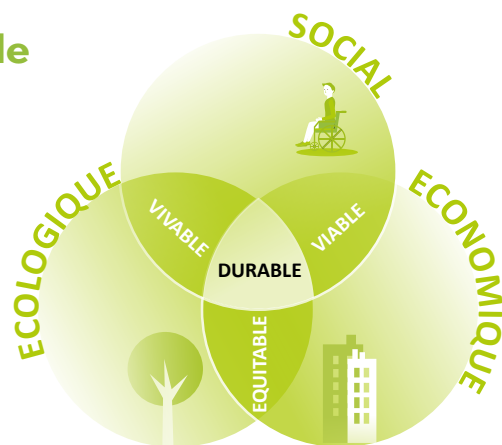
La Responsabilité Sociale et Environnementale c'est quoi ?

Une façon différente de concevoir le développement de la société humaine en cherchant l'équilibre entre :

- Une société juste et équitable pour tous.
- Un système économique prospère pour le bien-être de tous.
- Une planète en bonne santé à long terme.

La RSE c'est mettre en pratique les 3 piliers du développement durable et changer de regard sur nos actions et notre environnement.

la RSE ce n'est pas qu'une politique écologique.



**LA RSE NOUS INVITE
À INNOVER !**

ÉDITO

La démarche des fondateurs de l'ASEI était humaniste. Des années plus tard, l'ASEI reste, plus que jamais, une association qui met l'Homme au cœur de ses préoccupations. Au travers de notre projet associatif, nous nous sommes fixés des objectifs clairs : considérer la personne comme le sujet de son projet de vie, écouter et associer l'entourage de la personne accompagnée, rendre possible par l'expertise et la bienveillance de nos professionnels les projets de chacun, être une association entreprenante reconnue comme un acteur majeur au service de l'intérêt général.

Ce projet pose l'engagement citoyen qui doit être le nôtre, le rôle que nous voulons jouer auprès des personnes accompagnées, de leur entourage, des professionnels au plus près des territoires où nous sommes implantés. Cet engagement citoyen nous a mis depuis longtemps dans une démarche d'innovation, et aussi de contributeur à l'aménagement du territoire.

La Responsabilité Sociale et Environnementale regroupe concrètement l'ensemble des pratiques qui promeuvent le développement durable sur les plans social, environnemental et économique. La RSE vise une société plus juste et équitable pour tous, dans un système économique qui profite à tous et dans un environnement préservé.

En nous interrogeant sur notre empreinte sociale et environnementale, nous pouvons percevoir que, depuis sa création, l'ASEI a été dans une forme de démarche de RSE sans vraiment le savoir. Nous allons désormais quantifier notre action à l'aune de plusieurs indicateurs et nous fixer des objectifs parce qu'une association citoyenne comme la nôtre doit participer à la bonne santé de notre société.

Il est important que politique, stratégie et actions de terrain se rejoignent au sein de l'ASEI pour faire vivre cette approche RSE qui n'est pas utopique car elle donne du sens au travail et de l'espoir aux personnes accompagnées et à leurs proches.

Nous devons tous nous emparer de ce guide pour prendre conscience de notre empreinte sociale et environnementale, et relever les défis qui sont ceux de l'économie sociale et solidaire.

L'ASEI doit y prendre sa place, toute sa place.

En 2018, l'ASEI a souhaité lancer un appel à candidature pour faire émerger des projets innovants en matière de RSE. 6 lauréats ont été retenus et ont marqué le lancement d'une initiative associative qui sera renouvelée chaque année.

Nadine BARBOTTIN, Présidente ASEI
Philippe JOURDY, Directeur général ASEI

La RSE inscrite dans l'ADN du secteur associatif sert l'intérêt général et porte des valeurs d'humanisme, de solidarité, d'universalité, d'égalité et d'équité.

La RSE va au-delà du respect de la loi, elle demande d'agir de manière éthique et transparente afin de contribuer à la bonne santé et au bien-être de la société. La RSE aide à grandir socialement, humainement, éthiquement, elle soutient la performance au service de la personne accompagnée, des salariés, de l'association elle-même, de l'environnement et du territoire.

La RSE source d'innovation permet de porter un regard nouveau sur nos pratiques et organisations, de décaler notre point de vue sur la consommation des ressources, le management, la gouvernance, l'accompagnement des personnes et les relations à nos partenaires. En cela, la RSE encourage la créativité et l'innovation.

La RSE est intégrée au projet associatif de l'ASEI : Dans l'ambition 3 du projet associatif 2019 - 2023 «Agir pour la transformation de la société», l'ASEI place la démarche RSE comme un pilier de son action dans l'économie sociale et solidaire.

L'ASEI compte déjà de nombreuses actions RSE inscrites dans sa gouvernance et les activités de ses établissements. Comme pour Monsieur Jourdain avec la prose, vous appliquez la méthode RSE sans le savoir... Ce Guide vous permettra d'en prendre conscience et d'approfondir vos réflexions et actions.

De nombreux exemples jalonnent les 4 chapitres pour vous inspirer !

Pour nous guider, la FEHAP a classé la RSE pour le sanitaire et le médico-social en 4 thèmes clefs.



Le présent guide détaille chacun de ces 4 thèmes. Vous trouverez une fiche qui décrit :

- **LES ENJEUX**
- **LES ORIENTATIONS POSSIBLES**
- **DES ILLUSTRATIONS D' ACTIONS***

L'objectif est d'aider chaque établissement et service de l'ASEI à s'engager encore plus loin dans la démarche RSE. Une nouvelle étape consistera à désigner un référent RSE et à définir une politique RSE dans chaque projet d'établissement !



Ce symbole indique pour chacun des thèmes les actions RSE mises en place par l'ASEI.

* Des illustrations d'actions internes à l'ASEI et au delà pour nous inspirer

FICHE 1 - Employeur responsable



ENJEUX et ORIENTATIONS POSSIBLES

ILLUSTRATIONS PAR THEMES

- 1.1 Intégrer le développement durable dans la gouvernance de l'association
- 1.2 Améliorer en continu la santé, la sécurité, le vivre ensemble et les conditions de travail
- 1.3 Travailler la motivation des salariés
- 1.4 Promouvoir la diversité et l'égalité des chances
- 1.5 Accompagner le développement des compétences des salariés

FICHE 2 – Empreinte environnementale



ENJEUX et ORIENTATIONS POSSIBLES

ILLUSTRATIONS PAR THEMES

- 2.1 Prévenir ou réduire les pollutions dans tous les domaines :
 - Les énergies
 - Les déchets et pollutions
 - L'alimentation
 - Les déplacements
- 2.2 Soigner l'environnement, la biodiversité et réhabiliter les habitats naturels

FICHE 3 – Accueillir, accompagner, prendre soin



ENJEUX et ORIENTATIONS POSSIBLES

ILLUSTRATIONS PAR THEMES:

- 3.1 S'assurer du respect des droits fondamentaux des personnes accompagnées
- 3.2 Promouvoir la bienveillance au quotidien
- 3.3 Sensibiliser les personnes accompagnées au développement durable
- 3.4 Organiser les parcours, en recherchant la complémentarité des acteurs sur le territoire
- 3.5 Aider au développement de la citoyenneté des personnes accompagnées
- 3.6 Innover dans nos pratiques

FICHE 4 – Territoire et citoyenneté



ENJEUX et ORIENTATIONS POSSIBLES

ILLUSTRATIONS PAR THEMES:

- 4.1 Peser dans les débats et co-construire la politique nationale et régionale en faveur des personnes handicapées
- 4.2 Entreprendre au service de l'intérêt général :
 - Développer des projets à valeur ajoutée pour les acteurs du territoire
 - Coopérer et innover avec des acteurs locaux
 - Acheter responsable

ENJEUX

Depuis 15 ans, le secteur médico-social est soumis à de nombreux changements (en termes législatifs et réglementaires, de regroupements institutionnels, d'organisations et de pratiques professionnelles). Si ces changements ont permis de développer la qualité de l'accompagnement au bénéfice des personnes accompagnées, ils ont exigé des professionnels une adaptabilité forte. La prise en compte du développement durable dans la vie professionnelle vient s'ajouter à un ensemble de normes. La politique RSE a nécessairement un impact positif pour tous à terme. Mais elle demande un effort de compréhension, une gymnastique nouvelle dans les modes de pensée... Encore des efforts direz-vous !

Dans ce contexte d'évolution constante, le management des équipes constitue un élément central de réussite. Mal maîtrisé, il peut conduire à augmenter le stress et les risques psychosociaux des salariés. Or, une étude* a permis d'évaluer que le stress était à l'origine de 50 à 60% de l'ensemble des journées de travail perdues en Europe. Il s'agit de la 2^{ème} cause d'absentéisme, juste derrière les problèmes de dos, imputés à la station assise prolongée.

Comment favoriser la qualité de vie au travail des salariés au service de la performance globale de l'association, et donc des personnes accompagnées ? Comment développer l'attractivité de l'ASEI ? La question est d'autant plus régnante qu'en 2020, 457 salariés de l'ASEI auront l'âge de partir à la retraite. Comment manager de jeunes professionnels aux motivations nouvelles et comment limiter les risques d'inaptitudes de personnes approchant la soixantaine ? Comment maintenir une culture commune entre ces nouveaux arrivants et ces anciens de l'association ?

Donner du sens, impliquer et motiver les salariés, les former et les accompagner aux changements du secteur constituent des facteurs clefs. Les nouveaux modes de management et d'organisation, comme celui du mode projet qui favorise les relations transversales, la pluri et l'interdisciplinarité y contribuent. La construction et le suivi des projets personnalisés des personnes accompagnées, sous la responsabilité d'une équipe pluridisciplinaire et d'un référent (ou coordinateur de projet), va également clairement dans ce sens.

ORIENTATIONS POSSIBLES

- La politique RSE est intégrée dans les projets majeurs de l'ASEI (projet associatif et projets d'établissements) et dans des plans d'action séquencés, à l'impact mesurable. Des référents sont nommés.
- Le dialogue social, la sécurité et le bien-être au travail font l'objet d'une attention continue et d'un pilotage performant
- Le parcours professionnel des collaborateurs est valorisé
- La promotion de la diversité** de tous les profils humains est pensée, mesurée et évaluée
- La politique de formation et de développement des compétences des salariés est travaillée avec toutes les parties prenantes, elle est mise en œuvre et évaluée annuellement.

* Etude menée en 1999 par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail.

** Sont induits dans la promotion de la diversité, la promotion d'emploi des personnes handicapées, l'égalité homme femme, la lutte contre toute forme de discrimination en raison de l'âge, l'origine, le sexe, les religions, orientations sexuelles...

1.1 Intégrer le développement durable dans la gouvernance de l'association

Définir une politique de développement durable

Poser des objectifs. A titre d'exemple :

- Réduire l'impact carbone de 10% par an.
- Faire évoluer le fonctionnement de la restauration dans les établissements, atteindre 40% de produits « durables » dont 20% de bio, sensibiliser les bénéficiaires et leur entourage aux bienfaits d'une alimentation saine et durable.
- Réduire la consommation tout en ayant recours aux énergies vertes (viser pour 2020 au moins 50% des consommations en énergie verte).
- Attirer de nouveaux talents, les accompagner et les faire évoluer dans une logique de performance durable et de Qualité de Vie au Travail.
- Développer les synergies entre les différents métiers et activités du groupe pour maximiser son impact social.
- Etre un partenaire reconnu de solutions performantes pour les employeurs, les managers, les équipes de travail et les salariés.

Tous les 3 ans, un Rapport développement durable est publié, pour faire un point exhaustif sur l'ensemble des sujets traités.

1.2 Améliorer en continu santé, sécurité, vivre ensemble et conditions de travail



PROTECTION SOCIALE :

Mise à disposition d'une assistante sociale. Participation de l'employeur à la mutuelle obligatoire à hauteur de 25 euros par mois. Un dispositif permet également aux salariés ASEI de prendre un congé pour s'occuper d'un enfant (-12 ans).

Une charte du savoir-être entre professionnels

En Haute-Loire l'association hospitalière Sainte-Marie a élaboré collectivement une charte qui regroupe les attitudes et les savoir-être solidaires et respectueux.

Le but est de favoriser un environnement de travail paisible, stimulant, épanouissant, via une meilleure communication entre salariés et avec les personnes accompagnées.

Conçue sous la forme d'une plaquette, la charte a été présentée lors de réunions d'information à l'ensemble de l'encadrement, aux instances représentatives du personnel, à la Commission des Usagers et fait partie du livret d'accueil remis à tout nouveau salarié.

Le droit à la déconnexion

À Pôle Emploi, après 19h, quand un courriel parvient dans la boîte d'un salarié l'information suivante apparaît : « En application des mesures relatives à la protection des salariés prévues par l'accord sur la qualité de vie au travail du 17 mars 2017, vous avez reçu ce message en dehors des horaires habituels de travail. Nous vous rappelons que vous n'êtes pas tenu(e) d'y répondre avant le début de votre prochaine journée de travail. Si vous êtes d'astreinte, merci de ne pas tenir compte de ce message ».

Une idée du vivre ensemble venue des USA : remplacer le tutorat par le mentorat à 360°

Nous connaissons le tutorat des jeunes par des professionnels plus expérimentés. La nouvelle tendance, à 360°, veut que chaque groupe d'âge soutienne l'autre. Les jeunes employés échangent leurs capacités d'utilisation des nouvelles technologies et des réseaux sociaux par exemple. Un concept efficace puisque selon Fortune Magazine, près de 80% des compagnies les plus dynamiques aux USA favorisent le mentorat.

Vis mon travail



Au centre La Soleillade, une action originale a permis aux professionnels qui le souhaitent d'endosser une fonction différente de la leur. Ainsi, par exemple, la référente qualité a pu assurer une veille de nuit et mesurer ainsi le quotidien de ses collègues veilleurs.

Marcher et penser disent les Canadiens

Nous sommes génétiquement programmés pour marcher 20 km par jour. En 50 ans, nous sommes passés d'une moyenne de 4h d'activité physique quotidienne à 1h seulement !

En 2007, le Dr Stuart McGill, de l'Université de Waterloo au Canada, a démontré que lorsque les muscles fessiers sont insuffisamment utilisés et affaiblis par la position assise, le cerveau ne fait plus appel à eux en priorité pour stabiliser le bassin. C'est ce qu'il a appelé « l'amnésie des fessiers ». Le corps va alors solliciter les muscles lombaires de manière excessive et les genoux de façon inappropriée. Ainsi, la sédentarité devient paradoxalement facteur majeur de désordres musculo-squelettiques.

Pour y remédier, les Canadiens proposent d'organiser des temps réunions en marchant. Les réunions préalables à l'élaboration du projet personnalisé avec les personnes accompagnées pourraient se faire en marchant ensemble, dans une logique de temps partagé et de mouvement vers l'avant. Ce temps moins formel, pourrait favoriser l'expression. Et pour les personnes âgées, qui ont peu l'occasion de sortir, cela ne peut que leur être profitable, d'autant que le plein air et la marche apportent la détente propice à l'écoute et à la résolution de problèmes.

Expérience santé et environnement à Bordeaux

L'association des Dames du Calvaire de Bordeaux a mis à la disposition de ses salariés des vélos et une application web de réservation. Les places de parking devenaient impossibles à trouver dans le quartier, les embouteillages étaient source de stress et de pollution. Désormais de nombreux salariés effectuent leurs déplacements professionnels à vélo. Et en plus c'est excellent pour leur santé et leur bien-être ! Tout le monde y gagne. Le coût ? 500€ par an*.

1.3 Travailler la motivation des salariés

ELÉMENTS DE MOTIVATION :



Possibilité de mutation interne via un principe de priorité d'embauche donnée aux salariés.

Possibilité de rachat des véhicules, matériels informatique et téléphones portables en fin de location longue durée.

Information régulière des appels à projets en cours, avec pour but de permettre aux équipes de financer des initiatives innovantes. Appui technique du siège pour la rédaction des réponses.

1.4 Promouvoir la diversité et l'égalité des chances



En 2018, 10,3% du personnel employé est en situation de handicap, bien au-delà des exigences de la loi de 2005 (6%). Il existe également à l'ASEI une politique d'embauche des personnes en contrats aidés et des bénévoles du service civique.

Faciliter l'insertion des jeunes

Le Crédit Mutuel a établi des liens avec le milieu scolaire et universitaire pour faciliter l'insertion des jeunes (rencontres, partenariats, alternance, apprentissage...)**.

Des engagements sont pris pour faciliter leur embauche, ils représentent dans certaines régions 40 à 50 % des embauches en CDI. La banque évalue aussi en continu la politique d'égalité professionnelle et veille à faire progresser la proportion des femmes parmi les cadres et les dirigeants. Le taux de promotion de femmes-cadres est passé de 38,4 % en 2014 à 43,3 % en 2015.

Recruter sans diplôme, en mesurant les compétences

Pôle Emploi a créé une méthode de recrutement par simulation***. Il s'agit de tests d'aptitudes qui permettent de mettre en valeur les « habiletés » des demandeurs d'emploi sans tenir compte du niveau de diplôme, de l'expérience ou du CV. 38 560 personnes ont ainsi été embauchées en 2015 sur des fonctions qu'ils n'auraient pas pu occuper par recrutement « classique ».

Une initiative en faveur d'un public en difficulté d'accès à l'emploi

En Ile de France, depuis 2016, la RATP et l'armée de terre ont conventionné dans le cadre du déploiement du service militaire volontaire. Les deux institutions ont pris l'engagement mutuel de développer les capacités d'insertion de jeunes sans diplôme et éloignés du marché de l'emploi. Tous volontaires, ils reçoivent une formation citoyenne et militaire avec une remise à niveau comportementale et scolaire et une formation professionnelle certifiante. L'objectif est de préparer des jeunes de moins de 26 ans aux étapes du recrutement de la RATP (tests et entretiens) et à l'exercice du métier de machiniste-receveur (conducteur-trice) de bus en vue d'un recrutement en CDI ou en contrat de professionnalisation.

Accompagner le développement des compétences des salariés

1.5



Les nouveaux salariés bénéficient d'un accueil collectif par le directeur général et le DRH durant une demi-journée au siège de l'association.

Cette journée permet de présenter l'association, son projet associatif, ses valeurs. Ainsi, les salariés sont soutenus dans leur compréhension de la politique « maison ». Chaque participant reçoit un livret d'accueil du nouveau salarié qui détaille le fonctionnement de l'association et les droits des salariés.

L'ASEI développe les compétences de ses salariés. Les salariés non qualifiés bénéficient de 120 heures de crédits de formation et d'un dispositif de formation qualifiante aux métiers d'aide-soignant et aide médico-psychologique.



La « chambre des erreurs », ou comment trouver les 7 anomalies dans une chambre d'un enfant polyhandicapé en fauteuil roulant ? C'est un outil ludique d'amélioration des pratiques, de la qualité et de la sécurité des soins et de la gestion des risques, destiné à analyser les événements indésirables développé au Centre Paul Dottin dans le cadre de la semaine de la sécurité des soins. Il s'agit d'une chambre où un enfant polyhandicapé en fauteuil roulant mange. 7 types d'erreurs ont été placées volontairement dans la pièce et sont à identifier par les participants.



Format différence a monté une formation spécifique pour les agents des services logistiques. Ce métier transversal, présent dans de nombreux établissements, ne comprend pas dans sa formation initiale le travail auprès de personnes fragiles. L'accent a été mis sur l'hospitalité et le relationnel, ainsi ces professionnels ont-ils pu mesurer leur importance et leur rôle auprès des familles et personnes handicapées ou âgées. Format différence souhaite favoriser l'émergence d'un nouveau métier, celui d'agent de service logistique et d'hospitalité en milieu médico-social.

Expérience d'un Management interculturel

L'Agence d'Accompagnement des Managers (AAM)* a été créée en 2014 par la SNCF et son homologue du Maroc. Les formations sont délivrées dans les deux pays indifféremment pour les managers marocains et français, ce qui permet d'intégrer la dimension interculturelle dans le management.

Un simulateur de vieillissement pour ressentir

L'Office d'hygiène sociale de Lorraine a mis en place un dispositif de formation par simulation, qui reproduit les stigmates du vieillissement. Vêtus de combinaisons particulières qui handicapent les mouvements, et équipés d'un casque et de lunettes de simulation, les professionnels ressentent sur leur corps les effets du vieillissement. Des exercices de déambulation, de transferts, de rehaussements et retournements, de marches dans les escaliers, couloirs permettent aux professionnels de vivre l'expérience de leurs résidents. L'objectif, par la compréhension de ce que vit la personne âgée, est de promouvoir la bienveillance.

* Source SNCF - rapport d'activités RSE 2016

ENJEUX

1,7 planète est désormais nécessaire pour assouvir les besoins de la population mondiale. Si chaque individu consommait autant de ressources naturelles et émettait autant de gaz à effet de serre qu'un Européen, il faudrait 2,8 planètes et de plus de 5 planètes pour un Américain et un Australien.

Une lettre ouverte historique, signée par 15 000 scientifiques de 184 nationalités différentes, parue dans la revue Biosciences, dressait en 2017 un bilan alarmant de la situation de notre planète. Spécialistes du climat, des océans, des animaux, mais aussi chimistes, physiciens ou biologistes, tous alertent sur l'absolue nécessité de changer radicalement notre mode de vie pour tenter d'inverser la tendance et sauver ce qui peut encore l'être. Sur quels leviers agir en situation professionnelle ?

L'ENSEMBLE DES RESSOURCES NATURELLES ANNUELLES DE LA TERRE SONT CONSOMMÉES

1971 : au 21 décembre

2019 : au 29 juillet

POPULATION MONDIALE :

1,7 milliards en 1900

7,7 milliards en 2019

ENERGIE - Les consommations d'énergie de la santé et du médico-social elles représentent 12% de la consommation du secteur tertiaire en France*. A l'ASEI nous avons dépensé plus de 20 millions de kilowattheure** en 2014. Notre impact n'est pas neutre ! A nous de jouer pour aider à atteindre les baisses attendues dans la loi de transition énergétique : - 20% de consommation énergétique en 2030 et - 50% en 2050.

DÉCHETS - D'après l'ANAP, 1 050kg de déchets sont produits par lit et place dans le secteur sanitaire et médico-social chaque année.

ALIMENTATION - Un rapport de la FAO*** (2006) affirme que l'élevage est l'une des causes principales des problèmes d'environnement : réchauffement de la planète, dégradation des terres, pollution de l'atmosphère et des eaux et perte de biodiversité. Pour produire 1kg de bœuf il faut 15 500 litres d'eau et 323m² de terre agricole (pour alimenter l'animal). Par ailleurs 1 kg de bœuf émet en gaz à effet de serre l'équivalent d'un trajet de 70km en voiture (et 220km pour 1 kg de veau). 3 millions d'animaux sont tués chaque jour en France alors qu'un Européen consomme 70% de protéines de plus que le régime alimentaire recommandé par l'OMS****.

DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL ET PROFESSIONNELS - Les trajets domicile-travail et les déplacements professionnels polluent. Trois quart de ces déplacements se font en voiture, avec un taux d'occupation proche de un. 12 millions de tonnes de CO₂/an sont émis par ces déplacements ce qui représente le premier poste d'émissions de gaz à effet de serre des activités de bureau*****. L'ASEI possède un parc de 344 véhicules qui ont en tout effectué 9 797 390 Km en 2017 avec une consommation de 190 617 litres de carburant, soit près de 2% de plus qu'en 2016. Avons-nous suffisamment réfléchi à notre impact ?

ORIENTATIONS POSSIBLES

- La politique de réduction de l'empreinte environnementale est définie par chaque établissement. Elle est connue de tous (personnes accompagnées, professionnels, partenaires, fournisseurs...). Des diagnostics sont menés pour évaluer la situation de départ et mesurer les évolutions.
- L'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables sont travaillés en continu
- Les émissions des gaz à effet de serre (GES) sont réduites
- La ressource en eau est préservée
- Les déchets sont limités, réduits chaque année et leur traitement fait l'objet d'une gestion durable
- La mobilité durable est développée
- La biodiversité et la réhabilitation des habitats naturels sont considérés dans la politique de l'établissement et à chaque nouvelle action.

*Source Anap Observatoire du développement durable - 2017 **Source bilan carbone 2015

***Source FAO, qui est l'Organisation pour l'alimentation et l'agriculture des Nations unies, créée en 1945 à Québec - <http://www.fao.org/ag/fr>

****Source WWF 2016. *****Source : Ademe.

2.1 Réduire l'empreinte environnementale

Energies



En 2018, l'association était présente sur 190 sites, soit près de 186 000m² de bâtiments. Entre 2015 et 2016, la baisse des dépenses énergétiques a été de 20%. 73% des bâtiments de l'ASEI sont classés A, B ou C sur leur étiquette énergétique. A l'occasion de chaque rénovation, l'isolation et le chauffage naturel sont privilégiés.

Les contrats de chauffage et d'eau chaude sanitaire ont intégré la notion du gagnant/gagnant. Ils prévoient une prime d'intéressement versée au fournisseur en cas d'économie.

Une éolienne dans un foyer d'accueil médicalisé

Le FAS « résidence espace » de l'APF situé dans les Hauts de France a décidé de produire de l'électricité d'origine éolienne. La structure fabriquera elle-même sa propre éolienne d'une puissance de 2200 watts, avec les résidents. Cette auto construction sera portée par l'ergothérapeute et une animatrice qui ont suivi une formation spécialisée pour accompagner dans la construction les personnes présentant un handicap moteur sévère. Trois ateliers sont prévus : sculpture des pales à partir de bois de pin, fabrication de la génératrice à l'aide d'imprimantes 3D et enfin création d'une nacelle. La structure a prévu d'amortir le coût financier de cette éolienne de type Piggott en 5 à 6 ans.

Internet

Le SAVIEZ-VOUS ?

Chaque année, l'utilisation d'Internet dans le monde consomme l'équivalent de la production électrique de 40 centrales nucléaires et émet autant de gaz à effet de serre que l'ensemble de l'aviation civile mondiale. Les bons gestes pour réduire la consommation d'énergie Internet* :

- Supprimer régulièrement ses e-mails
- Eviter les pièces jointes lourdes, ainsi que les copies à tous
- Taper directement l'adresse plutôt que de passer par un moteur de recherche

Gérez le parc informatique en expert

Un ordinateur portable consomme entre 50 à 80 % d'énergie en moins qu'un ordinateur fixe. Certains ordinateurs ou autres équipements électriques en veille consomment jusqu'à 20 à 40% de leur consommation électrique normale**.

Le SAVIEZ-VOUS ?

Souscrire un contrat d'énergie avec un fournisseur d'énergies renouvelables comme Lampiris, l'offre renouvelable d'EDF, ou Enercoop favorise le développement des énergies renouvelables.

Déchets et pollutions



Le SSR Paul Dottin a atteint une réduction de 40 % de la consommation d'impressions papier entre 2012 et 2014 grâce à une politique volontariste.

* Source : www.e-RSE.net
** Idem



Au Foyer d'accueil A.Billoux, le projet d'établissement pose comme objectif la réduction de l'empreinte environnementale. Les premières actions : choix de fournisseurs éthiquement compatibles et organisation d'une journée de sensibilisation au tri sélectif des adultes en situation de handicap, avec «diplôme de trieur professionnel». Mise en place d'une signalétique sur la zone de tri, nomination d'un résident «réfèrent» du tri sélectif dans chaque unité de vie.

Réduire les déchets alimentaires tout en s'adaptant aux envies des résidents

Dans un EHPAD de la région Centre-Val de Loire qui accueille 120 résidents, une campagne de sensibilisation à la réduction des déchets a permis de réduire les déchets de 600 litres par semaine. Comment ont-ils procédé ? Par pesage des plats (viande, poisson, pain, légumes...) au moment du service et les restes par catégorie. Ils ont constaté que c'est le pain et le petit déjeuner du dimanche qui étaient les plus gaspillés. L'équipe de restauration a ainsi pu ajuster son offre aux goûts des résidents et ainsi réduire les déchets et le gaspillage.

Le SAVIEZ-VOUS ?

L'air intérieur est 5 à 7 fois plus pollué que l'air extérieur. Même au bureau! Les produits que nous respirons toute la journée au bureau sont : formaldéhyde, monoxyde de carbone, benzène, naphthalène, trichloréthylène, tétrachloroéthylène, particules, acide cyanhydrique, dioxyde d'azote, acroléine, acétaldéhyde... Il est préconisé d'aérer régulièrement au moins 10 minutes par jour, lutter contre l'humidité, utiliser des produits ménagers plus sains* ...

Alimentation



La cuisine centrale Hermès basée à Ramonville produit 3500 repas /jour. Depuis 2016 elle organise une action annuelle nommée le Menu « 2foisBON ». Elaborés avec des produits de saison, d'agriculture biologique ou raisonnée et de proximité. Les repas sont deux fois bons : pour la santé de leurs convives et pour la planète. Grâce à cette initiative ASEI Restauration a évité de brûler 4,1 tonnes de CO2 par rapport au menu initialement prévu.

Idée !

L'association L214 a lancé les lundis végétariens pour à la fois :

- préserver les forêts détruites par les terres d'élevage et celles utilisées pour la production de céréales (alimentation du bétail).
- préserver l'eau aussi (un bœuf boit 50 litres/jour et pollue via ses excréments)
- pour diminuer l'émission de gaz à effet de serre (54 lundi en 1 an, c'est comme si vous aviez parcouru 1000 km de moins en voiture)

Un Français mange en moyenne 60kg de viande par an alors que l'OMS en préconise 30, l'idée pourrait être de réduire ce poste de dépense et d'offrir avec le budget dégagé des repas gastronomiques (avec des plats plus couteux ou une viande de grande qualité, en moindre quantité par exemple). Des idées à soumettre aux commissions des menus !

Déplacements



En 2016 l'association a effectué le bilan carbone de ses établissements et du siège social. Ce diagnostic comptabilise les émissions de gaz à effet de serre directes (production, chauffage, livraison etc.) ou indirectes (déplacements des salariés, recyclage, etc.). Il permet de visualiser des axes d'amélioration. Une première action : en 2017 les managers de l'ASEI bénéficient de liaisons Skype afin de limiter les déplacements pour les réunions courtes.

* Source Observatoire de la Qualité de l'Air Intérieur, 2015

2.2 Soigner l'environnement, la biodiversité et réhabiliter les habitats naturels



Le siège social est engagé dans la défense de l'environnement : achat de papier Ecolabel (papier toilette, essuie-mains, papier A4), réduction de l'utilisation du papier (dématérialisation des contrats siège/établissement, arrêt des lettres d'accompagnement...) et achat de poubelles permettant le tri sélectif pour le recyclage du papier, suppression des imprimantes monopostes pour des multifonctions partagées.

Laissez les paître, pour le plaisir des yeux et de la planète !

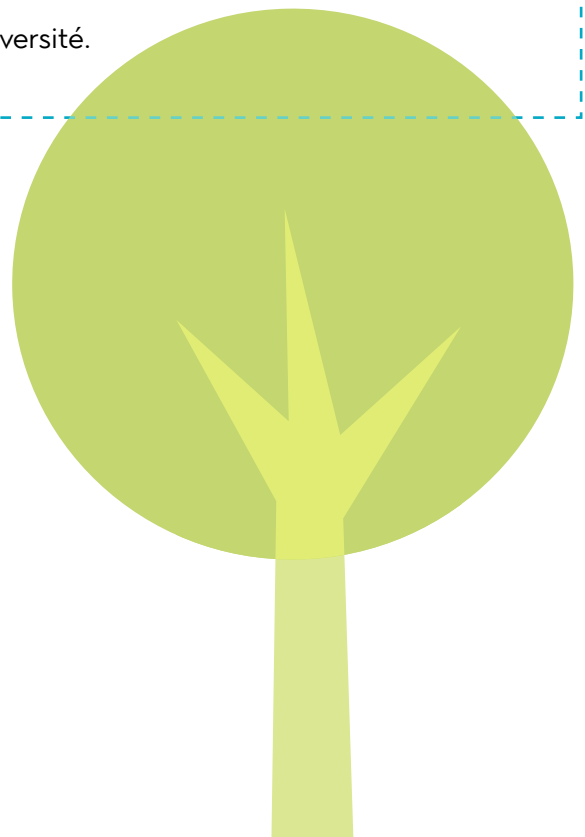
A Cugnaux (31), 8 chèvres des Pyrénées et 1 bouc pâturent les espaces verts du printemps à l'automne. La ferme du Paradis de Rieumes met les animaux à disposition. 13 000m² sont ainsi entretenus à moindre coût pour la commune et sans pollution sonore, visuelle et environnementale.

Expérience de promotion de la biodiversité

Un établissement spécialisé en rééducation fonctionnelle (La Châtaigneraie à Menucourt) a œuvré à la protection des espaces naturels de son environnement proche. Pendant deux mois, deux étudiants ont recensé toutes les espèces endémiques du parc de l'établissement et créé un herbier numérique présentant les caractéristiques et la localisation de 110 espèces végétales. Cet herbier est accessible aux professionnels et patients de l'établissement. L'établissement étudie maintenant la possibilité de créer une promenade dans le parc, ponctuée de panneaux à vocation pédagogique.

Autres actions possibles

- Planter des espèces locales en danger (fleurs, fruits, légumes)
- Créer un potager bio
- Accueillir des ruches dans les espaces extérieurs et proposer le miel à la dégustation
- Aménager un hôtel à insectes, apprendre à les reconnaître
- Recourir à l'éco-pâturage : accueillir des chèvres ou moutons à la place des tondeuses
- Inviter l'école du village/quartier à visiter ces îlots de biodiversité.



ENJEUX

Depuis 2002, le secteur médico-social se réforme lentement dans sa relation à la personne accompagnée désormais vue comme une personne « capable de » qui doit être associée à toutes les réflexions, les choix et les décisions la concernant. La célèbre phrase de Nelson Mandela : « tout ce qui est décidé pour moi, sans moi est fait contre moi » guide nos accompagnements.

En conséquence, les actions de mise en œuvre de la responsabilité sociétale et environnementale mobilisent autant les équipes que les personnes accompagnées, chacun dans son rôle et sa place de citoyen. Grâce à leur posture d'accompagnement, les professionnels favorisent cette appropriation de la citoyenneté, cette capacité d'agir sur sa propre vie, son quartier, sa ville, son pays,

Il s'agit pour eux de faciliter l'expression des personnes accompagnées. De rechercher leur avis afin qu'elles puissent peser sur le fonctionnement de l'établissement qui les accompagne et plus largement sur les politiques publiques. Il s'agit encore d'ouvrir les portes pour l'accès au vote. Il s'agit enfin d'investir les manifestations sportives ou culturelles, terreaux d'émancipation et d'enrichissement mutuel. Car la culture et le sport, par une pratique, une émotion partagée, un lien entre les individus fondent le vivre ensemble.

ORIENTATIONS POSSIBLES

- L'action est menée pour garantir les droits et le respect de la personne accompagnée
- Le parcours et l'accompagnement sont cohérents et adaptés
- L'organisation est pilotée au service d'un projet intégré à son environnement
- L'innovation dans les pratiques est constamment recherchée et favorisée

Cette fiche est particulière, puisqu'il s'agit du cœur de notre métier. Le référentiel qualité interassociatif énonce de nombreux résultats attendus auxquels nous vous proposons de vous référer, dans les sous rubriques « résultats attendus » des 3 chapitres.

3.1 S'assurer du respect des droits fondamentaux et de la participation des personnes accompagnées



A travers la démarche qualité et la mise en œuvre des évaluations, la participation des personnes accompagnées est favorisée et appréciée :

- Groupes de travail, d'évaluation,
- CVS,
- Groupe d'expression, de parole,
- Autres comités et commissions (de restauration...)
- Participation des personnes accompagnées et de représentants des personnes accompagnées au Conseil d'Administration de l'ASEI (instance de décisions politiques de l'association)
- Comité de réflexion éthique (CORETH)

Trois résidents ont présenté le nouveau règlement de fonctionnement devant les administrateurs de l'ASEI lors du CAP des foyers du Lauragais, du Château Saint-Jean, des Hauts de Laurède, et des Cazalières. La participation des personnes accompagnées s'est également illustrée lors de l'inauguration des travaux du Château Saint-Jean qui a suivi le CAP : micro en main, les résidents ont accueilli les invités et les ont renseignés tout au long du parcours de visite. Une appropriation de l'évènement et un réel engagement de leur part.



3.2 Promouvoir la bientraitance au quotidien



Les professionnels sont formés à la bientraitance et à la prévention de la maltraitance. Les professionnels disposent de moyens pour identifier un risque et adapter sa pratique. Des procédures associatives sont élaborées et connues de tous les professionnels sur :

- La réalisation de signalement judiciaire,
- La déclaration d'information préoccupante (pour les établissements pour enfants),
- La déclaration d'évènement indésirable grave.



A la MAS de Brax (31) des fiches de « pratiques professionnelles » confectionnées pour chaque résident permettent d'améliorer la cohérence de l'accompagnement et le confort de vie des personnes accompagnées. Ces fiches individuelles, accessibles à tous, énumèrent des besoins indispensables au bien être psychique et physiques de ces résidents non communicants. Elles sont transmises aux équipes hospitalières lors de séjour d'hospitalisation. Une fiche précise : « Après la toilette, il s'essuie très minutieusement et n'arrive à s'habiller que s'il est parfaitement sec (stéréotypie) ». Une autre explique : « A son retour de famille, lui proposer un petit déjeuner et une douche. Lui signifier tous les actes possibles ou interdits, la valoriser, la féliciter. »

3.3 Sensibiliser les personnes accompagnées au développement durable



Les professionnels sensibilisent les personnes accompagnées au développement durable, par des petits gestes au quotidien et des ateliers thématiques. Quelques exemples :

- potagers au sein des structures,
- changement de chauffage (chaudière à bois),
- tris sélectifs,
- consommation d'eau (sensibilisation à l'utilisation raisonnée de l'eau),
- sensibilisation, éducation à la sexualité des personnes accompagnées,
- sensibilisation à la citoyenneté et accompagnement au vote.



Le Centre d'enseignement et de formation Jean Lagarde a été labellisé E3D. Ce label a été attribué par le Comité Académique au Développement Durable en avril 2017, du Ministère de l'éducation. L'établissement obtient cette reconnaissance en raison d'un travail sur le thème du recyclage des déchets (sensibilisation des élèves, éducation, collectes, tri sélectif...) Le Comité a salué l'esprit d'initiative des élèves et le soutien des professeurs et autres professionnels qui ont permis l'aboutissement de projets ambitieux. Les élèves s'engagent désormais dans la réalisation d'espaces dédiés à la nature à l'intérieur du centre d'enseignement et de formation Jean Lagarde.

3.4 Organiser les parcours, en recherchant la complémentarité des acteurs sur le territoire et au-delà



Le FAS A. Billoux (81) a travaillé la transition après 60 ans. Les résidents qui vivent en Foyer d'hébergement ou en foyer de vie ne peuvent y rester après 60 ans. Longtemps vécu comme un déracinement, les équipes de professionnels ont inventé un sas pour travailler cette transition. Chaque personne accompagnée bénéficie de 2 années de préparation au départ, avec la visite organisée dans 4 à 5 EHPAD. La personne peut passer une semaine de test dans chacun de ces EHPAD. Elle choisit ensuite 2 EHPAD et peut séjourner 15 jours dans chaque. Cette méthode autorise la personne à poser un choix et lui permet de se préparer à changer de lieu de vie, en douceur. Les séjours en EHPAD sont financés par la FAS André Billoux.

3.5 Aider au développement de la citoyenneté des personnes accompagnées

ESQUISSE : une explosion de notes !



Jouer de la musique, créer du beau et du plaisir partagé, s'exposer au regard des autres, aller à leur rencontre en prenant une place de choix au sein de la société et de la cité : voici ce que font les musiciens du groupe Esquisse.

Depuis 2004, le foyer d'accueil de jour Périole a créé un groupe de musique composé d'une quinzaine de personnes handicapées (déficience mentale, sensorielle, troubles autistiques) et de deux éducateurs mélomanes. Ils partagent une langue au-delà du handicap : celle des notes. Ce collectif de musiciens répète deux après-midis par semaine et donne en moyenne deux concerts par mois, dans des établissements médico-sociaux de la région ou dans des festivals.

Au fil des années la composition a évolué, certains sont là depuis les débuts, d'autres sont partis vers d'autres horizons, certains jouent depuis toujours, d'autres apprennent. Mais ce qui caractérise ce groupe c'est bien l'ambiance et l'énergie qu'il dégage!

Porter secours c'est être citoyen !



Lors d'un CVS du Foyer et SAVS le Petit Bois (Toulouse), plusieurs personnes accompagnées ont demandé à maîtriser les gestes de premiers secours et d'alerte en cas d'incendie. Des formations annuelles sont dispensées par une professionnelle du foyer elle-même reconnue formatrice SST aux personnes accompagnées qui en font la demande. Des mises à jour de connaissances sont organisées d'une année sur l'autre



Le Club ASEI Sports et la Cité de l'autonomie et de l'insertion ASEI (CAI), organisent une journée « Sports et Culture » en partenariat avec l'association ARTO (Association en charge du festival d'arts de rue de Ramonville). L'opération vise à réunir les professionnels et les jeunes en situation de handicap de la CAI, autour d'activités physiques adaptées, culturelles et artistiques. Cette initiative est l'occasion pour l'ASEI de se mobiliser en faveur de l'accessibilité aux loisirs tout au long du parcours de vie des jeunes en situation de handicap.



3.6 Innover dans nos pratiques



Les questions éthiques naissent souvent d'une double contrainte. Les professionnels, les personnes et leurs familles, peuvent depuis 2010 saisir un comité de réflexion éthique (CORETH) sur des sujets qui les préoccupent. Le CORETH est une instance consultative, pluridisciplinaire et indépendante. Ses missions sont :

- l'identification de problèmes éthiques rencontrés à partir des questionnements formulés par les professionnels,
- la réflexion sur le sens de l'accueil et de l'accompagnement de la personne en situation de handicap,
- la production d'avis et de préconisations à partir d'études de cas, de questions particulières ou de thèmes généraux.



Par le biais d'un atelier de création et d'expression un groupe de jeunes dysphasiques présentant des troubles de la communication et du langage du Cival Lestrade a réalisé un travail de transition, entre le déménagement de l'établissement que les jeunes ont toujours connu et l'intégration du nouveau bâtiment de la Cité de l'Autonomie et de l'Insertion en avril 2017 à Ramonville. Ce projet nommé « effacer l'image » est la traduction douce et définitive d'une invitation à quitter le lieu d'accueil rassurant, à travers un travail de déconstruction de la notion de paysage et d'effacement progressif, pour n'en garder qu'un souvenir, une trace, celle de l'attachement.



En 2017, l'ESAT Caminade a remis à ses travailleurs handicapés une médaille du travail spéciale ASEI au cours d'une journée festive réunissant 200 convives. Neuf personnes ont été décorées pour leur parcours professionnel en ESAT. Sept ont reçu la médaille d'or (30 ans) et 2 la médaille d'argent (15 ans).



Les outils pensés par la loi de 2002 pour assurer les droits et libertés des personnes accompagnées sont peu à peu traduits par la méthode facile à lire et à comprendre (FALC). Depuis 2016, les Projets d'établissements sont synthétisés en 4 pages, la Charte des droits et libertés a été traduite, tout comme le livret d'accueil. Ces outils peuvent ainsi pleinement jouer leur rôle d'information des droits des usagers.



Avoir un cercle d'amis... comme les autres... Pour répondre à la demande régulière des personnes accompagnées qui éprouvent des difficultés à nouer des relations amicales et sentimentales et qui veulent lutter contre l'isolement, une soirée disco est organisée par le SAVS – Service d'Accompagnement à la Vie Sociale - le Petit Bois. Plus de 260 personnes dont 42 encadrants, issus des établissements de l'ASEI, mais aussi d'une dizaine d'associations sont présentes à cette soirée placée sous le thème du Disco. Cette soirée est l'aboutissement d'un projet mené par 6 professionnels et 9 résidents. Les achats de la décoration, la décoration de la salle, la promotion de la soirée, la réalisation des affiches et l'envoi des courriers d'invitation ont été menés par ce groupe particulièrement actif !



Le Foyer André Billoux propose à ses résidents de porter des caméras vissées sur un casque au cours d'ateliers cuisine. Cet outil high tech permet à la personne de visualiser ses aptitudes et ses erreurs et au professionnel d'ajuster sa pédagogie. Il est désormais prévu de créer avec les résidents des fiches techniques vidéo autour de la cuisine.



A la MAS de Brax (31), la médiation animale permet à des personnes non communicantes de s'exprimer par le toucher. La distribution du repas aux chevaux et l'équitation, les séances de « calins-soins » avec des chats ou lapins pour les plus handicapés, offrent une expérience sensorielle, émotionnelle et relationnelle à des personnes très isolées.

ENJEUX

Les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux sont des acteurs importants de la vitalité et de l'activité économique du territoire.

Un territoire s'entend désormais comme un périmètre à la fois géographique et communautaire. Cette vision implique de co-construire et inventer de nouveaux ressorts de coopération et de complémentarité avec les autres parties prenantes (associations, entreprises, syndicats, collectivités, services de l'État...). Le territoire devient alors un espace de projets avec les autres acteurs de l'écosystème local et l'association peut démultiplier sa capacité d'innovation.

Les Recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'Anesm insistent sur l'ouverture des établissements sur leur environnement direct, dans une logique de parcours pour les personnes accompagnées. La trame réglementaire des évaluations externes comprend d'ailleurs un chapitre sur ce thème. Mais ici la proposition dépasse le périmètre du parcours des personnes et même du médico-social. Il s'agit de penser global pour toutes les parties prenantes, sur tous les champs (achats, déplacements, construction, urbanisation...).

Il est également nécessaire de s'ouvrir à toutes les échelles d'intervention ! Car ces collaborations s'inventent à géométrie variable en fonction des projets mis au travail : au niveau de la ville, du département, de la région ou de la nation. N'oublions pas que sur ces périmètres, les professionnels, les personnes accompagnées et leurs proches occupent une place de citoyens de plein droit participant aux évolutions de la société.

ORIENTATIONS POSSIBLES

- L'ASEI contribue activement au développement de politiques publiques favorables aux intérêts des personnes accompagnées.
- L'ASEI pèse dans les débats et exerce son influence dans l'intérêt des personnes accompagnées.
- Les établissements de l'ASEI contribuent au développement local (ancrage en matière d'emplois non délocalisables, de développement de projets collaboratifs à valeur ajoutée avec les acteurs du territoire, achats responsables...)
- La performance globale de l'ASEI est pérennisée (survie économique pour une durabilité des emplois et services rendus), les performances de gestion et financière font l'objet d'un suivi régulier.

ILLUSTRATIONS

4.1 Peser dans les débats et co-construire la politique nationale et régionale en faveur des personnes accompagnées



L'ASEI apporte sa contribution aux décideurs avec et pour les personnes accompagnées. L'association contribue notamment aux travaux et aux plans portant sur les handicaps : présence à la Conférence régionale de la Santé et de l'Autonomie (CRSA) en Occitanie, implication dans les Groupements hospitaliers de territoire (GHT), participation aux plans départementaux pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes en situation de handicap, aux plans régionaux de santé...

L'ASEI participe à un projet porté par le CHU de Toulouse pour un accès facilité à l'hôpital pour les personnes en situation de handicap complexe et à des groupes de travail pour l'accessibilité des transports de la ville de Toulouse à tous types de handicaps.

L'ASEI agit aussi en faveur des besoins des personnes handicapées au niveau national via son engagement au sein de la FEHAP (campagnes de lobbying national, sensibilisation).

4.2 Entreprendre au service de l'intérêt général

Développer des projets à valeur ajoutée pour les acteurs du territoire



L'EM Lardailé a monté un projet de jardin sensoriel au cœur de la ville de Castres qui sert d'outil de rééducation pour les personnes accompagnées et de liens partenariaux pour l'ensemble des acteurs de la structure. Quels avantages pour les acteurs du territoire ? Outre l'impact environnemental d'un espace vert supplémentaire, les établissements scolaires, haltes garderies, associations culturelles, autres établissements sociaux et médico-sociaux sont invités à partager ce lieu pour y créer des événements culturels : expositions temporaires, concerts...

Support d'un accompagnement innovant, le jardin sensoriel devient aussi un lieu de rencontres, de partage et d'ouverture aux autres, à la fois pour les personnes accompagnées, les professionnels et les bénévoles. En bref, un lieu qui fait société.



L'ASEI, implantée dans de nombreuses petites communes, agit au plus près des personnes pour répondre à leurs besoins et fournit de l'emploi non délocalisable. A ce titre, l'ASEI est souvent un des premiers employeurs du territoire et donc un acteur majeur de la cité. L'implication de l'association auprès des maires ou d'autres acteurs locaux permet de travailler au développement de projets divers, utiles à tous. Par exemple, à Septfonds, (1800 habitants - département 82) comme à Talairan (350 habitants - département 11), les deux EHPAD invitent les écoles à des animations communes mêlant enfants et anciens.





L'association a ouvert et anime de nombreuses antennes de ses établissements pour agir au plus près des besoins, elle répond ainsi à sa mission de service public, ancré dans les besoins du territoire. L'ASEI met également son expertise au service d'associations en difficulté, soit via des partenariats ou des mandats de gestion. Elle a ainsi accompagné ou repris 6 associations depuis 2011 (le Centre Mathis, les GEM et SAVS le Lien et l'Agesep en Haute-Garonne, le Nid marin à Hendaye dans les Pyrénées atlantiques, Resolux et Vivre à domicile à Paris).

Echanger pour apprendre et créer du lien

Le SAVS de l'APF du Gers a créé dans le quartier populaire du Garros à Auch un atelier informatique participatif ouvert sur la cité. L'animateur n'est pas en posture de formation, l'apprentissage numérique repose sur les ressources propres du groupe. Chacun peut aider ou être aidé. Ce temps d'apprentissage collectif permet pour les personnes handicapées de développer du lien social avec une diversité de personnes handicapées ou valides, il les valorise également via l'entraide et les échanges de savoirs.

Coopérer et innover avec des acteurs locaux



A Ramonville (14 000 habitants – département 31), l'ASEI et l'association ARTO collaborent pour monter des projets culturels et artistiques tous publics, impliquant des artistes, techniciens du spectacle et jeunes handicapés notamment dans le parc du Château, 2^{ème} poumon vert de cette petite ville de la couronne toulousaine. Toujours dans cette même ville, siège historique de l'association, l'ASEI participe, avec la mairie, au plan mobilité et déplacements doux.



Le centre ASEI. Roland Chavance établissement investi dans l'accompagnement des jeunes en situation de handicap et de leur parcours professionnel, organise sa rencontre annuelle avec l'ensemble de ses partenaires (employeurs, institutions, acteurs de l'insertion, partenaires publics...). Cet événement suit un double objectif : renforcer les liens avec les partenaires qui contribuent à l'accompagnement des jeunes et en particulier dans le cadre de stages ; faire connaître l'établissement à de potentiels « maîtres » de stages ou employeurs en milieu ordinaire ou protégé.



L'ASEI a élaboré un référentiel qualité inter associatif avec la collaboration d'associations partenaires et de professionnels des établissements. Ce document est un outil de référence partagé, au service de l'amélioration continue de la qualité. Le travail inter associatif a permis d'enrichir les regards et de produire un support privilégié pour conduire les évaluations internes et externes. Il propose des repères pour explorer, valoriser la place des personnes accompagnées en donnant des pistes de réflexion visant à une meilleure prise en compte de leurs besoins et attentes.

Acheter responsable



ASEI Restauration qui produit 3500 repas par jour, lors des appels d'offre, donne la préférence à des produits locaux, labélisés, issus de l'agriculture biologique, de la pêche responsable ou encore de produits Bleu Blanc Cœur. L'objectif est qu'en 2018, plus de 85% des protéines animales achetées proviennent de ces filières.

Le SAVIEZ-VOUS ?

Le Code des marchés publics permet d'insérer dans un cahier des charges des clauses à caractère social ou environnemental afin de promouvoir dans ses achats les objectifs de développement durable en conciliant développement économique, protection et mise en valeur de l'environnement et progrès social. Attention, ces conditions d'exécution ne doivent pas avoir d'effet discriminatoire à l'égard des candidats potentiels.

- Les leviers d'achats écoresponsables
- Produits locaux (bilan carbone faible car peu de déplacements)
- Fabriqués dans le respect des salariés
- Composition des produits compatible avec la santé et l'environnement
- Conditionnement et emballage mesurés et recyclables
- Participation au développement social de la société (fabrication par des personnes handicapées par exemple...)
- Durabilité : garder les équipements au-delà de leur amortissement, acheter recyclé ou d'occasion quand cela est possible



ANNEXES

Norme RSE

Le SAVIEZ-VOUS ?

L'Organisation internationale de normalisation (ISO) a normalisé la RSE sous le label ISO 26 000. L'ISO définit la RSE comme la responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et de ses activités sur la société et sur l'environnement.

Concrètement l'organisation qui applique la RSE a un comportement transparent et éthique qui :

- contribue au développement durable y compris à la santé et au bien-être de la société,
- prend en compte les attentes des parties prenantes,
- respecte les lois en vigueur et est compatible avec les normes internationales,
- est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations

On retrouve dans cette norme 5 points communs sur 7 avec le cahier des charges de l'évaluation externe (annexe 3-10 du CASF) : la participation des usagers, l'accompagnement, le respect des lois et normes (recommandations de bonnes pratiques), la gestion des risques et une part du chapitre portant sur l'ouverture de l'établissement sur l'extérieur.

Outils et documentation pour vous lancer dans la démarche RSE

Le site de l'ANAP propose un Centre de ressources de la RSE en santé, riche et diversifié. On y trouve de multiples ressources ludiques (3 jeux de l'oie par exemple sur la qualité de vie au travail, ou sur les déplacements durables), des plaquettes sur différents thèmes (Quizz ou conseils). Laissez-vous guider dans le Centre de ressources et flânez un peu dans le Cercle « Solutions durables » et ses supports !
<http://rse.anap.fr>

Le site de l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie (ADEME) regorge de conseils et de Guides téléchargeables pour aider à diminuer notre impact environnemental. En décembre 2017 est sorti un Guide pratique à télécharger pour « Etre éco-responsable au bureau ». Pour télécharger le Pdf :
<http://www.ademe.fr/ecoresponsable-bureau>

Un collectif d'associations a rédigé un Guide complet sur les différents champs du développement durable. Il se nomme « Le développement durable au cœur des organismes sans but lucratif » (2011). Vous pouvez le télécharger sur le site de la FEHAP :
http://www.fehap.fr/upload/docs/application/pdf/2016-10/guide_dd_secteur_non_lucratif.pdf

La FEHAP (notre fédération), compile de nombreux outils utiles à une démarche RSE sur son site Internet, n'hésitez pas à le visiter régulièrement ! Vous y trouverez une boîte à outils et une foire aux questions (encore en construction à l'heure où nous imprimons ce document ASEI).
http://www.fehap.fr/jcms/activites-services/rse/boite-a-outils-rse-fehap_212751

Si vous cherchez un outil pour piloter votre démarche RSE, avec des fiches outils inspirées de la référence AFNOR ISO 26000 et adaptées aux établissements du médico-social, voici le Guide à l'usage des établissements médico-sociaux (2017).
http://www.gazette-sante-social.fr/wp-content/uploads/2017/04/GSSWEB_DD_GUIDE_C2DS_RSE.pdf

La boîte à outils du Comité 21 (une plateforme d'adhérents engagés dans la RSE : entreprises, fédérations, associations...) met à disposition des documents utiles et pratiques pour vous accompagner dans la démarche RSE. <http://boiteaoutils.comite21.org/>

Contact ASEI : Direction du développement des potentiels
Siège social de l'ASEI
Courriel : sabine.barbarant@asei.asso.fr