

Projet associatif 2025-2030

UNIS
POUR LES
FAMILLES



SOMMAIRE

01

Qui sommes-nous ?

02

Un projet associatif :
pourquoi et comment ?

03

Cinq grandes orientations



Passage de relais...

Ce nouveau projet associatif 2025-2030 débute avec le départ de Noëlle Dombrowski, Présidente de l'Udaf 76, et l'élection de Katherine Coeuff qui lui succède dans sa mise en oeuvre.



Ce projet, qui engage l'Udaf 76 pour les cinq ans à venir, voit le jour alors que notre association célèbre le 80ème anniversaire de sa naissance en septembre 1945, dans la foulée des mesures qui rétablissent les institutions démocratiques en France. La loi lui reconnaît alors le droit de représenter les familles pour défendre leurs intérêts et de créer des services répondant à leurs besoins.

Ces missions, nous avons toujours eu à cœur de les remplir au mieux et ce projet devrait y contribuer encore, comme les précédents dont le dernier a malheureusement été impacté par les effets de la Covid. Nouvelles méthodes de travail avec montée du télétravail, extension des relations en « distanciel », altération croissante de la santé mentale de nos contemporains ont nécessité des efforts d'adaptation qui doivent être poursuivis. C'est ce que prévoit ce projet, fruit de plusieurs mois de réflexion et d'échanges auxquels ont contribué de nombreux salariés et administrateurs dans les groupes de travail qui ont défini les orientations et les objectifs. J'y ai bien sûr participé, mais je n'en assurerai pas la réalisation, quittant la présidence et passant le relais à Katherine Coeuff, élue par le Conseil du 9 septembre 2025. Je lui souhaite de trouver les mêmes soutiens que ceux qui m'ont accompagnée, face à un contexte qui s'annonce difficile."

Noëlle Dombrowski

Un nouveau projet associatif est une belle occasion de mobiliser les énergies autour d'un projet commun et nos groupes de travail n'ont pas manqué d'inspiration, je les en remercie. Ce document essentiel pose les bases de nos orientations 2025-2030, dans la continuité du précédent, avec toujours pour objectif de défendre les intérêts des familles de Seine-Maritime.

Ensemble, salariés, administrateurs et représentants d'associations vont pouvoir le mettre en oeuvre. Pour cela, nous comptons sur :

- **des salariés qualifiés** travaillant dans de bonnes conditions et dont il faut valoriser le travail,
- **des représentants issus d'associations** qu'il faut soutenir pour défendre une politique familiale qui permet d'élever les enfants et de protéger les proches atteints par la maladie, le handicap et/ou le grand âge,
- **des partenaires** qui partagent nos préoccupations, avec qui il faut collaborer plus encore en les impliquant dans nos actions, tout en poursuivant nos efforts de communication.

Merci à tous pour votre engagement."

Katherine Coeuff

1.

QUI SOMMES-NOUS ?

DEPUIS 8 DÉCENNIES au service des familles

Les mouvements et les associations familiales sont issus de l'histoire du militantisme familial. Ils se sont construits autour de la conviction que **le fait familial est une dimension constitutive essentielle de la société et de ses enjeux**, qu'ils soient économiques, sociaux, sociologiques, philosophiques et politiques. En 1945, le gouvernement par ordonnance, confère au fait familial une reconnaissance politique, en créant l'Union nationale des associations familiales et les Udaf pour leur confier des **missions spécifiques**.



DES MISSIONS spécifiques

Définies par ordonnance du 3 mars 1945 figurant dans le code de l'Action Sociale et des Familles aux articles L.211-1 à L.211-14, les 4 principales missions de l'Udaf 76 sont détaillées dans ses statuts :

- > **Aviser les pouvoirs publics** sur les questions d'ordre familial et leur proposer les mesures qui paraissent conformes aux intérêts matériels et moraux des familles.
- > **Représenter officiellement** auprès des pouvoirs publics l'ensemble des familles.
- > **Exercer devant toutes les juridictions**, l'action civile relative aux faits de nature à nuire aux intérêts moraux et matériels des familles.
- > **Gérer tout service d'intérêt familial** dont les pouvoirs publics estimeront devoir lui confier la charge.

UNE UNION PLURALISTE OÙ SE COTOIENT bénévoles et salariés

L'Union départementale des associations familiales de Seine-Maritime rassemble **76 associations aux opinions, orientations et activités diverses**. Notre organisation s'appuie sur un Conseil d'Administration (CA) **bénévole issu de nos associations adhérentes**. Notre mission de porte-parole officiel des familles seinomarines repose principalement sur l'action de nos représentants familiaux, membres des associations de notre réseau et désignés par le CA. Ils exercent leurs mandats aussi bien dans les **instances départementales** (85 mandats en 2025), qu'au sein des **Centres Communaux d'Action Sociale (CCAS)** dans les communes (108 mandats).

L'action de l'Udaf 76 s'exprime également au travers de **services confiés à nos 167 professionnels salariés** qui interviennent autour de la protection juridique des majeurs, de la protection de l'enfance, de la médiation familiale, de l'accompagnement social et des problématiques liées au logement, de l'habitat inclusif, en s'appuyant sur le projet associatif et les orientations du service dont ils relèvent.



CE QUI NOUS RASSEMBLE



Des valeurs partagées

Les associations familiales de notre réseau partagent un intérêt commun, au-delà de la **multiplicité des sensibilités qui les animent**. Faire exister la famille afin qu'elle soit reconnue et défendue est une mission à laquelle s'attachent bénévoles et professionnels au travers de valeurs partagées qui sont :

> **LE RESPECT** des personnes dans leur égale dignité et prise en considération de toutes les familles dans la richesse de leur diversité.

> **L'OUVERTURE** : être à l'écoute afin d'encourager l'échange d'idées et la réflexion pour un enrichissement mutuel.

> **LA SOLIDARITÉ** : aider, soutenir et protéger la famille et les personnes qui en ont besoin en particulier les plus vulnérables, favoriser l'entraide, faire passer l'intérêt des personnes en dehors de toute notion de profit.

> **L'ENGAGEMENT** : s'impliquer pour rassembler, unir nos forces et défendre nos convictions pour garantir le droit des familles.

Des objectifs communs

L'objectif principal de notre réseau est **d'agir en faveur des familles dans tous les domaines de la vie quotidienne** (santé, handicap et dépendance, éducation, budget, parentalité, lien social, logement,...). La pluralité de nos associations adhérentes, leur maillage géographique ainsi que la présence de nos représentants familiaux au sein des principales instances et l'action de nos salariés dans nos services nous permettent de connaître leurs besoins et leurs attentes. **Nous les relayons auprès des institutions pour influencer sur les décisions de politique familiale.**

Parallèlement aux services rendus par les associations qui n'ont cessé d'innover pour suivre l'évolution des besoins des familles, nous avons, tout au long de notre histoire, **développé des actions et des services visant à aider, accompagner et protéger les familles et les personnes vulnérables.**

Nous avons d'abord agi dans le cadre de **délégations de missions d'État** (Tutelle aux Prestations Sociales Enfants/Adultes et Mesure Judiciaire à la Protection des Majeurs), mais également à l'occasion de **conventions avec le Conseil Départemental** (Accompagnement Social Lié au Logement, Mesure d'Accompagnement Social Personnalisé) **ou avec des institutionnels** (enquêtes sociales, Action Logement Services, Procédure de Rétablissement Personnel,...). Depuis une décennie, en nous appuyant sur **notre expérience et nos savoir-faire**, nous déployons à notre initiative de **nouvelles actions** (ateliers parent-ado, logement intergénérationnel, laïcité,...).

Enfin, depuis plusieurs années, nous mettons en place des **actions spécifiques** dans le cadre d'une convention d'objectif et de gestion passée entre l'Unaf et les Udaf (parentalité, habitat inclusif).





**mandats dans
les instances
départementales**

[illegible]

03.

ÊTRE EXPERT DES RÉALITÉS FAMILIALES



L'Udaf 76 participe à l'**Observatoire des familles**, en partenariat avec l'Unaf et l'Union régionale des associations familiales de Normandie. Des **enquêtes sont régulièrement menées auprès des familles et permettent d'observer et de décrypter leurs attentes** sur des sujets variés comme le désir d'enfant, la conciliation vie pro-vie perso, être père aujourd'hui, le rôle des grands-parents, les familles de 3 enfants et +,...

Les résultats de ces enquêtes font l'objet d'une communication, notamment auprès des institutionnels, et viennent soutenir les propositions du réseau Unaf-Uraf-Udaf concernant la politique familiale.

L'Udaf 76 s'appuie également sur son réseau d'associations locales et départementales, ses représentants familiaux et ses professionnels qui font remonter les réalités du terrain.

Au sein de l'Unaf, nous bénéficions d'une expertise nationale de la politique familiale et des réalités de vie des familles.



04.

PROPOSER DES SERVICES AUX FAMILLES ET AUX PERSONNES VULNÉRABLES

La diversité et la complémentarité de nos services se sont construites au cours des années et concrétisent notre réponse aux besoins des familles et des personnes vulnérables.

Service "Majeurs protégés (MP)"

- Pôles "Protection des majeurs"
- Mesure d'accompagnement juridique(MAJ)
- Information et soutien aux tuteurs familiaux (ISTF)
- Département juridique

Service "Famille"

- Mesure judiciaire d'aide à la gestion du budget familial (MJAGBF)
- Mesure d'accompagnement social personnalisé (MASP2)
- Médiation familiale
- Enquêtes sociales
- Mandats ad'hoc mineur
- Procédure de rétablissement personnel (PRP)

Service "Logement"

- Accompagnement social lié au logement (ASLL)
- Action logement services (ALS)
- Habitat inclusif
- Logement intergénérationnel

Service "Institution"

- Animation et développement associatif
- Relations avec les représentants
- Gestion de la vie institutionnelle
- Relations Unaf/Uraf

Services "Support"

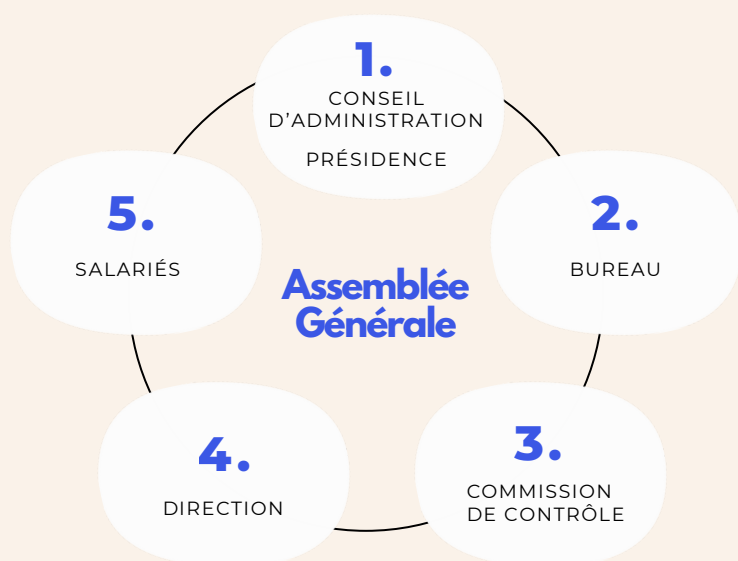
- Finances et budget des services
- Comptabilité
- Ressources humaines
- Communication
- Logistique
- Informatique
- Accueil
- Qualité et gestion des risques



Pour + d'infos sur nos services, rendez-vous sur notre site internet

UN FONCTIONNEMENT DÉMOCRATIQUE

L'organisation de l'Udaf 76 est le fruit d'une **gouvernance démocratique**. Cela signifie que chaque organe qui compose l'association **participe activement** à son fonctionnement, suivant des **règles conformes à la réglementation et fixées dans les statuts votés par l'Assemblée Générale**. Par le jeu des élections et des délégations prévues, cette gouvernance ambitionne un **fonctionnement éthique et responsable** servant à garantir la pérennité de notre institution dans ses missions statutaires, mais également dans son fonctionnement institutionnel et dans sa gestion financière.



1. 40 administrateurs maximum, tous adhérents d'une association
2. 1 présidente, 3 vice-président(e)s, 1 trésorier, 1 trésorier adjoint, 1 secrétaire général, 1 secrétaire général adjoint et des membres
3. 1 présidente, 7 administrateurs(trices)
4. 1 Comité de Direction
5. 167 salariés

Ainsi, nous respectons les principes clés de la gouvernance démocratique que sont la **séparation et l'équilibre des pouvoirs** entre l'exécutif-technique-gestionnaire (Direction) et le politique-stratégique-contrôle (CA/Présidence). La culture démocratique au sein de l'Udaf 76 repose également sur la **collégialité des prises de décisions**, elle-même issue d'une habitude du **dialogue et de débat**.

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

L'emploi au sein de l'Udaf 76 est régi conformément aux dispositions de la convention collective nationale du 15 mars 1966.

L'effectif est de 167 salariés (162,78 équivalents temps plein*).

L'ancienneté moyenne est de 7,9 ans, l'âge moyen des salariés est de 43 ans et 83 % d'entre eux sont des femmes. Le turn over est de 8,38 %.

L'Udaf 76 est fortement attachée à la mobilité interne, qu'elle soit inter-service ou dans le cadre de promotions internes.

Un Comité Social et Economique (CSE) a été élu au sein de l'association. Cette instance représentative du personnel est l'interlocuteur privilégié de la Direction en termes de dialogue social (organisation générale de l'association, santé sécurité au travail et activités sociales et culturelles). Le CSE se réunit au minimum six fois par an et deux fois dans le cadre du plan de développement des compétences.

La formation est un axe prioritaire de soutien au personnel qui se manifeste par un engagement financier largement supérieur à l'obligation légale.

*87 intervenants sociaux
64 administratifs
16 cadres et Direction*



*(données au 31/12/2024)

2.

UN PROJET ASSOCIATIF : POURQUOI ET COMMENT ?

La construction de notre projet associatif 2025-2030

a permis de réinterroger notre fonctionnement, nos valeurs, nos missions

après 5 années fortement marquées par la crise sanitaire.

Sommes-nous certains de ne pas nous être égarés en chemin ? Répondons-nous toujours à ce que l'on attend de nous ? Sommes-nous non seulement dans "l'air du temps", mais aussi précurseurs dans nos domaines d'intervention ? Pour répondre à ces questions et à d'autres, une quarantaine de salariés et nos administrateurs se sont mobilisés afin de réfléchir ensemble.

ORGANISATION

Un bilan du projet associatif 2019-2024 a d'abord été réalisé. Malgré le contexte de ces 5 dernières années, la quasi totalité des 21 objectifs qui figuraient au précédent projet a été réalisée. Le Conseil d'Administration a souhaité que soient travaillés pour les 5 années à venir 5 axes, certains dans la continuité du projet précédent, et d'autres nouveaux.

Un COPIL composé d'une vingtaine de membres a été créé :

- une dizaine de salariés représentatifs de tous les métiers : responsable de pôle, assistant(e) tutélaire, intervenant(e)s sociaux, mandataire judiciaire à la protection des majeurs, délégué(e)s aux prestations familiales, service comptabilité, service accueil, service support.
- 5 administrateurs titulaires et 5 suppléants
- le CODIR
- la qualitiennne

5 AXES RETENUS 5 GROUPES DE TRAVAIL

- 1- La gouvernance de l'association
- 2- Le développement associatif
- 3- La qualité de service rendue aux familles / personnes accompagnées
- 4- Le soutien aux professionnels
- 5- La responsabilité sociale des organisations

Dans le cadre de groupes de travail mixtes (administrateurs et une quarantaine salariés) et pluridisciplinaires, tous ont réfléchi sur nos forces, nos faiblesses et sur ce qui, dans notre environnement, favorise nos actions ou au contraire les freine. Les membres du COPIL se sont répartis dans les différents groupes de travail. Chaque groupe disposait d'au moins deux membres « animateur-référent ».



UNE RÉFLEXION FRUCTUEUSE

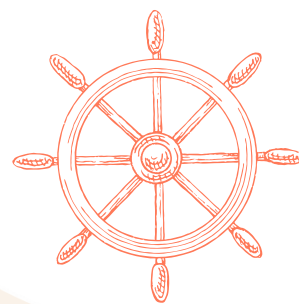
Les 2 réunions de travail organisées pour chaque groupe ont été riches et ont conduit à la définition de 19 objectifs et pas moins de 69 propositions d'actions concrètes.

Au terme de ce travail collaboratif, les différents objectifs et actions du projet ont été proposés et débattus par les membres du COPIL. La maquette du texte a été soumise à la validation du Conseil d'Administration le 02 juin 2025.

Ce projet est donc la formalisation de notre volonté d'être toujours présents auprès des familles et de poursuivre l'accompagnement et le soutien aux associations qui les rassemblent. C'est aussi pour nous un engagement d'inscrire notre institution dans une démarche de Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO) afin de mieux servir l'ensemble de nos parties prenantes (bénévoles, familles, personnes accompagnées, salariés, partenaires, prescripteurs, financeurs). Ce texte, au-delà de sa dimension politique et stratégique, a pour vocation de redonner du sens à notre action et de fédérer autour des valeurs familiales, tous ceux qui se reconnaissent en elles.

3.

5 GRANDS AXES D'ORIENTATION



3

OBJECTIFS

12

ACTIONS

LA GOUVERNANCE DE L'ASSOCIATION

La question de la gouvernance, désormais bien connue du monde associatif, **reste une question centrale dans la réalisation de l'objet social de l'Udaf 76.** En effet, alors que ses

activités humaines et sociales en font une association en perpétuel mouvement, **son socle**

organisationnel que sont les mécanismes de gestion et de contrôle **se doit d'être solide pour soutenir les différentes missions des Services.**

A ce titre, il nous est apparu que pour **avoir une gouvernance forte, imprégnée des valeurs de l'association aux services des plus fragiles et des familles**, il était nécessaire de se réinterroger sur le **bien commun** de l'Udaf 76 (qu'est-ce qui fait son existence, sa raison d'être ?), afin de proposer un **fonctionnement cohérent et une vision stratégique opérationnelle et politique** dans lesquels les différentes parties prenantes y trouveraient la **légitimité de leurs actions.**

Pour répondre à ces besoins, plusieurs thèmes ont été développés, tels que **la valorisation du rôle des administrateurs** (dont la collégialité et l'implication garantissent le bien commun), **l'approfondissement des liens entre les administrateurs et les salariés** (indispensables au fonctionnement de l'Udaf 76) et **l'actualisation des délégations de pouvoir et de signature** (nécessaire à la légitimité recherchée).

1. SOUTENIR LES ADMINISTRATEURS DANS LEUR PRISE DE MANDAT

- Les inviter à un parcours d'intégration avec la visite des locaux et des services.
- Leur remettre une pochette de documents d'information (statuts, règlement intérieur, projet associatif, fiche « être administrateur de l'Udaf 76 », fiche acronymes et activités de l'Udaf 76, rapport d'activité,...).
- Leur remettre la charte d'engagement de l'administrateur (à créer, en y intégrant la nécessité de connaître l'Udaf 76 et d'avoir une participation active, notamment dans la connaissance des services et de leurs salariés).

2. CRÉER ET RENFORCER LES LIENS ENTRE ADMINISTRATEURS ET SALARIÉS

- Création d'un annuaire partagé.
- Annonce d'accueil des nouveaux administrateurs (à l'instar de ce qui existe pour les nouveaux salariés avec une présentation et lien vers le site de leur association).
- Publier en interne des extraits des Conseils d'Administration.
- Intervention des administrateurs à la journée institutionnelle (leur proposer de parler de leur association et de leur rôle à l'Udaf 76).
- Intervention des salariés au CA (présentation des services ou activités).
- Création de journées en immersion des administrateurs dans les services (sur le terrain avec les intervenants sociaux, ou au bureau avec les assistantes tutélaires, juristes, comptables, accueil,...).
- Poursuivre les moments de partage déjà instaurés (AG, journée institutionnelle, événements festifs tels que le goûter de Noël, la galette des rois,...).

3. ACTUALISER LES DÉLÉGATIONS DE POUVOIR ET DE SIGNATURE

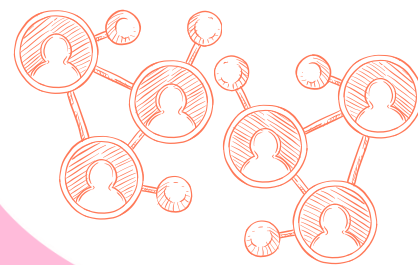
- Actualisation du document unique de délégation au sein du bureau et des services (Présidente, DG, CODIR, cadres, salariés).
- Le soumettre pour avis à un juriste Unaf pour vérifier la cohérence de la rédaction, des chaînes de pouvoirs et des montants.

3

OBJECTIFS

13

ACTIONS



LE DÉVELOPPEMENT ASSOCIATIF

Les enjeux de la mise en oeuvre du Plan Local de Développement Associatif (PLDA) sont importants, car sur lui repose la force de notre réseau et une partie de notre **financement institutionnel**. La légitimité de l'Udaf 76 **à défendre les intérêts et à porter les préoccupations de l'ensemble des familles seinomariennes** suppose, outre sa **représentativité inscrite dans la loi**, que nous puissions maintenir une base d'associations et de familles adhérentes suffisamment large pour **représenter ces dernières dans toute leur diversité**. L'Udaf s'y emploie.

Malgré la crise sanitaire qui a beaucoup impacté le monde associatif, de nouvelles associations familiales du département continuent d'adhérer chaque année au réseau de l'Udaf 76, preuve de son attractivité et de sa vitalité, preuve aussi d'un sentiment partagé qu'« ensemble on est plus fort ». L'énergie déployée par le service Institution pour **prospector et convaincre** fait parfois face à des contraintes comme les critères d'éligibilité de l'Unaf que nous ne maîtrisons et ne comprenons pas toujours.

Reste à animer ce réseau de 76 associations : faciliter l'intégration des nouvelles, garder le contact, soutenir, créer des synergies mais aussi accompagner les bénévoles qui souhaitent occuper un mandat de représentant familial au sein d'une des instances où nous siégeons. Une mission importante qui se heurte cependant à **un manque de moyens humains pour la mener à bien**.

Le développement associatif est un enjeu capital pour notre réseau local et national, il doit rester une de nos priorités.

1. ATTIRER DE NOUVELLES ASSOCIATIONS

- Renforcer la dimension politique de notre association. Nos positions doivent être connues, une Udaf politiquement forte est un atout pour le développement associatif.
- Cartographier notre maillage associatif et promouvoir l'Udaf auprès des associations situées dans les secteurs géographiques actuellement peu couverts. S'assurer également de la diversité des associations pour une meilleure représentativité des familles, et par extension une meilleure représentativité au sein de notre Conseil d'Administration.
- Poursuivre le « aller vers » en renforçant notre présence sur le terrain (forums des associations, AG, rencontres,...)
- Lancer une campagne de communication « Rejoignez-nous ».

2. ANIMER ET DYNAMISER NOTRE RÉSEAU

- Clarifier nos attentes vis-à-vis des associations intégrant notre réseau (relayer nos informations, faire connaître nos services auprès de leurs adhérents, créer des synergies, participer à nos commissions,...)
- Promouvoir le logo « Membre de » à l'adhésion pour développer le sentiment d'appartenance et renforcer la visibilité de notre réseau.
- Poursuivre les propositions de projets communs ou d'actions mutualisées Udaf/Asso ou Asso(s)/Asso(s).
- Maintenir le lien sur le terrain en visitant les associations adhérentes et mobiliser les administrateurs pour qu'ils assistent à leurs assemblées générales.
- Moderniser la "Lettre du Jeudi".

3. RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT ET LE SOUTIEN À NOS REPRÉSENTANTS

- Mieux communiquer nos attentes vis-à-vis des bénévoles qui s'engagent sur un mandat de représentation en généralisant la signature de la « Charte d'engagement réciproque » fournie par l'Unaf en 2022, et en rappelant l'importance des comptes rendus annuels de mandat.
- Favoriser le collectif en créant des groupes de représentants par thématiques (santé, logement, famille,...) afin de développer les échanges et les retours d'expériences.
- Cartographier le maillage géographique de nos représentants en CCAS pour organiser des rencontres locales.
- Mieux valoriser leurs missions sur nos outils de communication.

4

OBJECTIFS

11

ACTIONS



LA QUALITÉ DE SERVICE RENDUE AUX FAMILLES/PERSONNES ACCOMPAGNÉES

La qualité des services dans le secteur social est primordiale pour répondre efficacement aux besoins des familles/personnes accompagnées, notamment **en mettant en oeuvre les normes et réglementations en vigueur. Une gestion des risques**

proactive permet d'identifier et d'anticiper les menaces potentielles, qu'elles soient financières, humaines ou juridiques afin d'éviter, autant que possible, que des imprévus puissent venir compromettre le bon déroulement des accompagnements qui nous sont confiés.

Il est essentiel de déterminer les grandes lignes stratégiques de l'association à travers **une politique qualité claire et structurée.**

Le décret 2024-166 du 29 février 2024 relatif au projet d'établissement ou de service des ESSMS*, impose désormais de définir une démarche interne de prévention et de lutte contre la maltraitance. Il est crucial de ne pas se contenter de cette formalisation, mais de veiller à sa mise en oeuvre concrète auprès de nos professionnels, afin qu'ils soient pleinement impliqués **dans la prévention des risques et dans le maintien de la qualité des services rendue aux familles/personnes que nous accompagnons.**

L'évolution constante des politiques sociales et des lois qui en résultent, nécessite une veille juridique de la part de nos collaborateurs et bénévoles qui est notamment réalisée au travers des différentes formations et sensibilisations que nous pouvons leur proposer. Cette vigilance permet de **s'assurer que l'association reste en conformité avec les nouvelles exigences légales, et d'adapter ses pratiques en conséquence.**

Dans ce contexte, il est aussi important de mieux comprendre ainsi que renforcer la connaissance du réseau associatif de l'Udaf et de ses services. Cette synergie est indispensable pour **optimiser l'impact des projets entrepris dans l'intérêt des familles/personnes accompagnées**, ce qui constitue un levier pour une gestion plus cohérente et efficace des actions développées en leur faveur.

1. INSTAURER ET DÉVELOPPER UNE CULTURE QUALITÉ ET GESTION DES RISQUES

- Ecrire la politique qualité de l'Udaf et sa lettre d'engagement.
- Développer le processus d'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques (état des lieux des pratiques actuelles, évaluation, pose d'indicateurs, création d'un COPIL qualité).
- Réduire au maximum la mise en responsabilité de l'Udaf (traçabilité des Événements Indésirables (EI), création et actualisation des procédures, formations des salariés et bénévoles).
- Se conformer aux exigences réglementaires et leurs évolutions (veille documentaire, création et actualisation des procédures, communication auprès des équipes/CA).

2. MAINTENIR ET DÉVELOPPER LA FORMATION ET LES SENSIBILISATIONS DES PARTIES PRENANTES DE L'UDAF 76

- Assurer la mise à jour du niveau de connaissances des professionnels et des bénévoles en lien avec les évolutions réglementaires et pratiques professionnelles.

3. POURSUIVRE L'ATTENTION ET LA RÉFLEXION SUR LA BIENTRAITANCE ET LA MALTRAITANCE

- Prévenir les situations de maltraitance et intervenir (présentation du plan de repérage des maltraitements et poursuite des sensibilisations sur le sujet).
- Garantir autant que possible la bientraitance dans l'accompagnement (présentation des Recommandations des Bonnes Pratiques Professionnelles - RBPP).
- Traiter et suivre les Événements Indésirables (EI) (mettre en place des retours d'expérience (RETEX)).
- Veiller à la mise à jour des outils internes existants.

4. DÉVELOPPER LA CONNAISSANCE ET LA COOPÉRATION ENTRE LE RÉSEAU ASSOCIATIF ET LES SERVICES DE L'UDAF 76 DANS L'INTÉRÊT DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

- Développer la connaissance de chacun (réunions d'information réciproques, "vis ma vie", présentoir à l'accueil avec les flyers des différentes associations,...).
- Améliorer la prise en charge et l'orientation des personnes accompagnées en mettant par exemple en place un contact privilégié au sein des associations et des services de l'Udaf.

4

OBJECTIFS

20

ACTIONS

LE SOUTIEN AUX PROFESSIONNELS

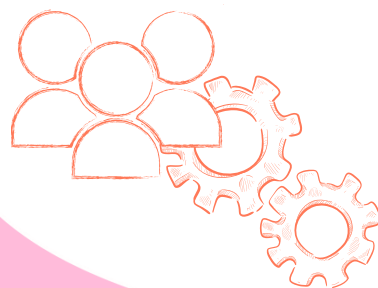
Consciente de l'environnement dans lequel évoluent salariés et bénévoles (charge de travail, cadre budgétaire, convention collective, méconnaissance des missions par des partenaires parfois difficiles à joindre), **notre association se préoccupe depuis longtemps de veiller à la Qualité de Vie au Travail.** Des actions ont été mises en oeuvre concernant **l'environnement, la formation, la supervision, les outils et la souplesse dans l'organisation du temps de travail.**

Déjà proposé avant la pandémie, le télétravail, imposé pendant les confinements, **a fait l'objet d'un nouvel accord d'entreprise** en vigueur depuis janvier 2023 permettant de larges possibilités.

L'équilibre doit être maintenu entre l'attention portée aux besoins et situations de chacun et la cohésion des équipes qui ne laisse personne seule face aux difficultés et permet la réussite collective. Les liens entre services et bénévoles ainsi qu'avec les partenaires et les bénéficiaires peuvent être renforcés pour faciliter le travail.

Malgré les efforts réalisés pour faire connaître nos métiers et leurs limites (présence sur les forums, interventions extérieures, colloques), ces derniers semblent encore trop méconnus.

Les valoriser, rappeler leur finalité, leur rôle social face à une dégradation de la santé mentale et de la situation économique des personnes et des familles, devrait **contribuer à la satisfaction d'exercer des missions qui ont du sens et concourir au bien-être au travail.**



1. DÉCLOISONNER LES SERVICES POUR UN MEILLEUR PARTAGE DES MISSIONS DE CHACUN

- Proposer des réunions internes de présentation d'un service.
- Rendre plus visible l'organigramme et améliorer le trombinoscope / annuaire interne sur intranet.
- Poursuivre les "vis ma vie", en proposant des dates à tous les salariés et pour tous les services.
- Mettre en place des séminaires et groupes de travail thématiques.

2. AMÉLIORER LA CONNAISSANCE DES MISSIONS DES PROFESSIONNELS DE L'UDAF PAR LES PARTENAIRES POUR FLUIDIFIER LES RELATIONS

- Inviter les partenaires à des réunions/synthèses sur site.
- Proposer des immersions dans les services.
- Tenter d'avoir des interlocuteurs dédiés avec nos différents organismes partenaires (en lien avec les représentants Udaf).
- Organiser plus régulièrement des portes ouvertes.
- Multiplier les présences lors de forums.

3. DÉVELOPPER LA CONNAISSANCE DES RESSOURCES INTERNES DE L'UDAF

- Recenser et communiquer aux services les représentants de l'Udaf dans les organismes pouvant aider les salariés sur certaines situations.
- Poursuivre la communication sur l'existence des outils de soutien internes : comité éthique, GUP*, plan de repérage, prévention et gestion des maltraitances,...

4. MAINTENIR UNE VIGILANCE SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

- Réfléchir à créer un groupe de supervision pour le personnel administratif.
- Réactiver les réunions des Assistantes Tutélaires pour permettre l'échange de pratiques.
- Revoir les procédures pour joindre les professionnels d'astreinte qui ne sont pas sur le site.
- Sensibiliser les salariés aux signaux faibles / détection du burn out.
- Rappeler régulièrement la possibilité de faire appel à la cellule d'écoute et à la psychologue du travail (services de santé au travail).
- Faire des réunions « ambassadeur supervision ».
- Anticiper le remplacement de l'intervenante supervision.
- Etudier la possibilité de créer des groupes différents du principe de la supervision (analyse de pratiques / co-développement,...).
- Maintenir la vigilance quant au risque d'isolement lié au télétravail.

*Groupe urgence par pôle

5

OBJECTIFS

13

ACTIONS

LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ORGANISATIONS

Dans le cadre de notre projet associatif, la Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO) constitue un pilier essentiel permettant de **garantir notre engagement « positif » à la société et à l'environnement**. La RSO englobe une série d'initiatives et d'actions qui permettent à l'Udaf 76 **d'intégrer des préoccupations sociales et environnementales dans ses activités quotidiennes**. En ce sens, il est crucial de comprendre que ces enjeux ne sont pas seulement des obligations, mais des leviers pour bâtir une organisation plus juste, plus éthique et plus durable. La RSO permet ainsi de répondre aux attentes des parties prenantes, d'optimiser nos ressources et de réduire **notre empreinte écologique**.

Dans cette optique, notre association mettra en oeuvre plusieurs actions concrètes pour **minimiser son impact environnemental**. Nous travaillerons à **améliorer l'efficacité énergétique de nos locaux**, à promouvoir la **mobilité durable** en privilégiant des modes de transport respectueux de l'environnement, à **encourager une conduite éco-responsable** parmi nos collaborateurs et à adopter une consommation responsable dans tous nos achats et pratiques quotidiennes. Par ailleurs, nous prendrons également en compte **la biodiversité en favorisant la préservation des espaces naturels** au sein de nos locaux et en sensibilisant nos équipes aux enjeux écologiques. Ces mesures s'inscrivent dans une vision à long terme pour **contribuer activement à un avenir plus durable et respectueux de l'environnement**.



1. MESURER L'IMPACT ÉCOLOGIQUE DES LOCAUX DE L'UDAF 76

- Etude préalable sur la base de l'audit énergétique existant, ou de tout autre nouvel audit plus pertinent.
- Définir un ordre de priorité des investissements selon l'impact RSO, tout en respectant nos enveloppes budgétaires dans le cadre d'un plan pluriannuel d'investissement.

2. PROMOUVOIR LA MOBILITÉ DURABLE

- Etude de création d'une plateforme de covoiturage au sein de l'Udaf.
- Réflexion sur l'augmentation des aides internes concernant la participation aux frais d'utilisation des transports en commun, l'achat, la location ou l'entretien de vélos.
- Favoriser la pratique de la visio-conférence pour les formations.
- Réflexion sur l'installation de places de parking pour vélos.
- Favoriser le déplacement sans voiture les jours de présentiel pour le personnel administratif.

3. DÉVELOPPER L'ÉCO-CONDUITE

- Etude d'une démarche de formation à l'éco-conduite pour les collaborateurs bénéficiant d'un véhicule de fonction afin de prévenir les accidents de la route, réduire les coûts d'exploitation des véhicules mais aussi limiter l'impact environnemental de notre flotte.

4. FAVORISER LES ACTIONS ENVERS LA BIODIVERSITÉ

- Réflexion sur la création d'un espace favorisant la biodiversité derrière les locaux de MSA (permettant le développement de la faune et de la flore).
- Etude de la création d'un espace de repos et de détente, en extérieur pour les collaborateurs.

5. CONSOMMER ÉCO-RESPONSABLE

- Favoriser les bonnes pratiques en matière de consommation (fournitures de bureau, de papier et de produits d'entretiens issus de productions éco-responsables).
- Optimiser la gestion du tri des déchets (poubelles adaptées dans les bureaux, recyclage des fournitures de bureaux...).
- Réflexion à mener sur des distributeurs de boissons et de snacks proposant des produits sains et engagés.



Cyril de Francqueville, Directeur Général



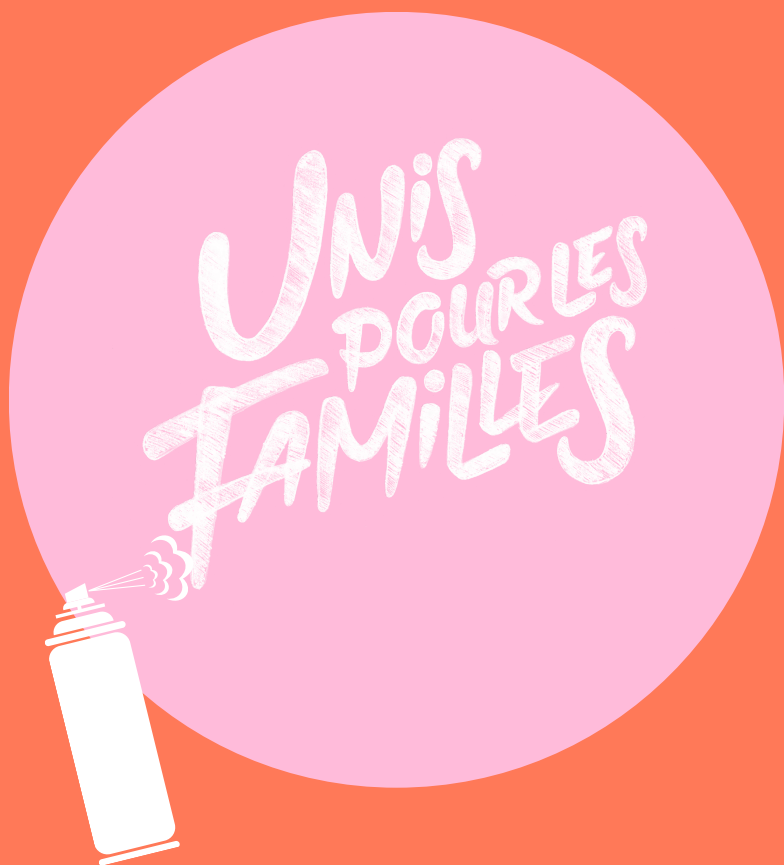
Notre projet associatif 2025 - 2030 donne une vision positive de l'avenir et montre un engagement fort dans le temps de nos 40 administrateurs bénévoles !

Je tenais tout d'abord, à travers ces quelques lignes, à **remercier le Conseil d'Administration de notre association**. Un engagement au quotidien d'hommes et de femmes qui ont à cœur de défendre une société qui place l'humain au centre de leurs préoccupations, moteur de leur bénévolat au quotidien. Ce nouveau projet associatif pour les cinq années à venir est la colonne vertébrale qui structure toute notre organisation et permet à nos 170 salariés d'exercer leurs missions auprès des plus fragiles.

Je veux aussi défendre et mettre en avant ce projet en rappelant que **nous ne sommes pas une association comme les autres**. Créée par le Conseil National de la Résistance en 1945, inscrite dans le Code de l'Action Sociale et Familiale et Reconnue d'Utilité Publique (RUP), l'Union départementale des associations familiales s'inscrit dans le temps et peut se revendiquer comme experte dans le champ des politiques sociales et familiales. 76 associations composent l'ADN de l'Udaf de Seine-Maritime. **Notre réseau représente plus de 5000 familles et 7000 personnes suivies par nos 15 services** en lien avec de multiples partenaires politiques, publics, associatifs et privés.

En conclusion, je tenais tout particulièrement à remercier Madame DOMBROWSKI pour ses 14 années de Présidence : une vie de bénévolat au service des autres, des familles et de sa région.





PROJET ASSOCIATIF 2025-2030

Udaf 76 - Union départementale
des associations familiales
6 rue Le Verrier 76130 Mont-Saint-Aignan
02 76 51 70 70
contact@udaf76.fr



www.udaf76.fr

