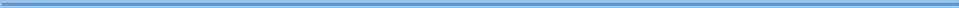




PROJET
ASSOCIATIF
2017-2021

A
L
A
H
M
I



SOMMAIRE

Préambule	p. 4
Présentation de l’A.L.A.H.M.I.	p. 5-6
Nos valeurs et nos engagements	p. 7-11
Etat des lieux et projets du précédent Projet Associatif 2012 – 2016	p. 12-14
Diagnostics	p. 15
Orientations politiques	p. 16-17
Objectifs opérationnels et moyens à mettre en œuvre	p. 18-19

PREAMBULE

Depuis sa naissance, **l'A.L.A.H.M.I.** a évolué, développé et transmis des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être.

Dans un environnement médico-social contraint en lien avec la signature du nouveau CPOM, l'Association a décidé de réactualiser le Projet Associatif. Cette évolution nous amène à définir les orientations stratégiques sur les 5 prochaines années et les moyens nécessaires à la réalisation de ces objectifs. Cet ensemble d'objectifs qualitatifs cohérents axés sur le suivi et la prise en charge de nos résidents est un élément clé pour notre Association.

Le Projet Associatif, fil conducteur pour les années à venir, définit, analyse **nos valeurs, nos missions et nos projets** pour les cinq ans à venir. Référent pour les différents acteurs, le Projet Associatif sera le pilier pour la construction des projets d'établissement et de services.

Ce Projet Associatif a été rédigé à partir d'échanges, de débats entre les professionnels et les administrateurs dans le cadre de réunions régulières. Ces échanges ont permis de redynamiser la vie associative, de revisiter nos pratiques et de communiquer.

Pour les 5 années à venir, il sera notre outil de communication, notre outil de management et aussi notre outil de mobilisation des professionnels.

Le Président,

Y-G BRANGER

PRESENTATION DE L'A.L.A.H.M.I.

Créée en 1971, par le **Docteur CHALOPIN, l'Association Ligérienne d'Aide aux Handicapés Mentaux et Inadaptés (A.L.A.H.M.I.)** s'inscrit dans un projet et des valeurs humanistes qui ont marqué les actions de son fondateur. Deux axes majeurs ont été privilégiés : **respect** et **dignité de la personne en situation de handicap** ainsi que volonté de proposer des solutions adaptées et durables pour les personnes souffrant de handicaps très lourds. Dans un contexte où le manque de places était encore plus criant qu'aujourd'hui, le Dr CHALOPIN voulait proposer des accueils aux enfants et aux parents qui étaient seuls face à leurs difficultés.

L'A.L.A.H.M.I. ouvre ainsi en 1974 le premier établissement de l'association : l'IME (institut médico-éducatif) de la Monneraie. Les demandes sont extrêmement nombreuses et l'IME accueille rapidement jusqu'à 120 enfants et adolescents. Les besoins et les attentes sont également très importants dans le secteur adulte. En 1978, **L'A.L.A.H.M.I.** ouvre une nouvelle structure : le Gibertin. Dans le courant des années 80, celui-ci va progressivement comprendre une maison d'accueil spécialisée (MAS) et un Foyer de vie. En 1995, pour répondre en grande partie aux attentes des jeunes en situation d'amendement CRETON, **L'A.L.A.H.M.I.** crée deux nouvelles structures adultes à la Jumellière près de Chemillé : les établissements de la Rogerie (MAS et Foyer de Vie). En **2002**, sur la demande conjointe de la D.A.S.S. et du Conseil Général, **L'A.L.A.H.M.I. a repris les pôles adultes et enfants gérés jusqu'alors par l'A.P.A.I.S. à Vernantes** près de Saumur. L'Association engage une modernisation complète de ces établissements qui se déroule en plusieurs étapes :

- ✓ **2007** : construction d'un internat, d'un semi-internat et création d'un S.E.S.S.A.D. (services d'éducation spécialisée et de soins à domicile) pour l'I.M.E. Vallée de l'Anjou.
- ✓ **2008** : doublement de la capacité d'accueil du Foyer d'Accueil Médicalisé et création du Foyer de Vie pour le pôle adulte Les Logis du Bois.

De **2004 à 2007**, **L'A.L.A.H.M.I.** a investi dix millions d'euros pour moderniser les lieux de vie et les plateaux techniques des établissements vernantais. Parallèlement, l'Association a également engagé en 2007 une vaste opération de modernisation de l'ensemble du site chemillois avec :

- La reconstruction et l'extension de la M.A.S. du Gibertin,
- La création du F.A.M. du Gibertin,
- La réhabilitation complète du Foyer de Vie du Gibertin,
- La reconstruction de l'internat de l'I.M.E. de la Monneraie et la réhabilitation des locaux du semi internat,
- Les plateaux techniques et logistiques.

Quatre ans de chantier entre 2009 et 2012 et 35 millions d'euros d'investissement ont été nécessaires pour répondre aux attentes des personnes accueillies et de leur famille.

En **2013**, les unités Cèdre et Tourelle des établissements des Logis du Bois ont été restructurées.

L'A.L.A.H.M.I. gère **10 établissements** et services dans le Maine-et-Loire, accueille **368 personnes** et emploie près de **400 professionnels en Equivalent Temps Plein.**



NOS VALEURS ET NOS ENGAGEMENTS

✓ Nos valeurs

Acteur et gestionnaire dans le champ du handicap, l'**A.L.A.H.M.I.** intègre ses actions et ses projets dans les valeurs fondatrices de l'Association :

L'unité et la singularité de la personne en situation de handicap

Au-delà du handicap quel qu'il soit et quel qu'en soit son degré, *l'enfant ou l'adulte accueilli* est d'abord et avant tout une *personne à part entière*. Chacun doit être reconnu dans sa singularité, et donc dans son droit à la dignité et le respect de son intégrité. L'objectif est de rechercher avant tout les richesses et les capacités de chacun.

Le droit, pour sa dignité, à l'éducation, à la vie sociale et aux soins

Cette pleine reconnaissance de l'identité de chacun comme *personne* implique qu'il a des droits reconnus par la loi. Mais dans sa singularité, il a tout spécialement droit à un accompagnement global dans lequel éducation et soins sont indissociables et sont le signe du respect qui lui est porté, signe de sa dignité comme de l'affirmation de sa personnalité et de sa citoyenneté.

Le devoir de mobiliser des énergies et des compétences

Pour accompagner les personnes accueillies, l'Association se doit de mettre à leur service des professionnels compétents, attentifs et formés, mais aussi de trouver les organisations les mieux adaptées pour répondre à ces besoins. Elle doit aussi trouver avec les parents d'une part, avec des réseaux externes d'autre part, les moyens d'améliorer les services qu'elle met en œuvre.

La pérennité de l'accueil et de l'accompagnement

Dans le respect des choix de l'usager, de sa famille et des tuteurs, l'ALAHMI propose aux personnes accueillies des solutions adaptées permettant d'assurer la pérennité de l'accueil et de l'accompagnement autant que faire se peut. Elle accompagne les familles et tuteurs dans les choix qui peuvent être envisagés en fonction des besoins évolutifs de la personne accueillie.

Les familles partenaires de l'association

Les familles sont reconnues et impliquées dans l'élaboration et la mise en œuvre des projets de vie de leur enfant. Le maintien des liens familiaux est systématiquement recherché à travers un travail de concertation, notamment pour les retours en famille.

Personne à part entière, Dignité, Citoyenneté, Respect, Qualité de vie, Libre choix, Éducation, Bien être, Socialisation, Vie familiale...

✓ Nos engagements

Ces valeurs sont déclinées au niveau associatif avec notamment :

Un fonctionnement à but non lucratif. Toutes les ressources de l'association sont destinées à ses **actions** dans le champ du handicap.

La lutte contre l'exclusion.

Un accueil sans discrimination lié à des facteurs sociaux, religieux ou autres.

Accueillir toute personne quel que soit son handicap

L'A.L.A.H.M.I. a privilégié depuis son origine l'accueil de personnes qui souvent ne trouvent pas de place dans d'autres établissements du fait de la lourdeur du handicap physique ou des troubles du comportement. Les professionnels ont acquis des savoir-faire et des compétences particulières pour accompagner des situations souvent difficiles. **L'A.L.A.H.M.I.** veut maintenir cette ouverture qui la caractérise, mais elle ne souhaite pas s'enfermer dans une spécialisation. L'accueil au sein de **L'A.L.A.H.M.I.** est ouvert à chacun et chacune selon ses besoins, ses attentes et son projet de vie. Cette diversité dans l'accueil est essentielle pour les usagers comme pour les professionnels. C'est dans le respect de ce souci d'équilibre que l'Association souhaite accueillir toute personne quel que soit son handicap.

RECHERCHER DANS LES UNITES DE VIE UN EQUILIBRE ENTRE LES PERSONNES ACCUEILLIES PERMETTANT UN ACCOMPAGNEMENT DE QUALITE D'UNE POPULATION DIVERSIFIEE

L'A.L.A.H.M.I. entend privilégier l'équilibre dans les lieux de vie des résidents que sont les unités et groupes. Cet équilibre n'est pas uniformité, mais dynamique à travers la diversité des personnes accueillies. Celle-ci permet une émulation réciproque entre les membres d'un même groupe pour leur épanouissement. Cette dimension est prise en compte dans toutes les réflexions pluridisciplinaires liées à l'accueil et l'orientation d'un usager entre autres aux âges-clé de la vie.

MIEUX PRENDRE EN COMPTE LES SITUATIONS DE HANDICAP LOURD

L'A.L.A.H.M.I. a été parmi les premières associations de la région à créer des unités spécifiques pour les syndromes autistiques et les troubles du comportement particulièrement lourds. Dès 2000, une unité de ce type a été mise en œuvre à l'I.M.E. de la Monneraie.

Cette dynamique associative a été prolongée, dans le secteur adulte, en 2007 au F.A.M. des Logis du Bois, puis en 2011 au Gibertin. L'Association et les familles souhaitent, en coordination avec les autorités compétentes, pouvoir continuer à créer des unités spécifiques selon les besoins pour que chacun trouve un lieu d'accueil adapté.

Des projets personnalisés

Un projet individualisé est élaboré par une équipe pluridisciplinaire dans l'établissement qui accueille l'enfant ou l'adulte en situation de handicap. Cette équipe, en collaboration étroite avec la famille et le tuteur, tient compte des besoins et des attentes de la personne accueillie. Le projet est évalué régulièrement et adapté en fonction des évolutions constatées. Cette démarche s'inscrit d'ailleurs dans les objectifs du Plan Régional de Santé avec l'objectif de systématiser les projets d'accompagnement personnalisés pour les personnes en situation de handicap quel que soit leur âge.

Des réponses diversifiées et adaptées

Les besoins et les attentes évoluent. **L'A.L.A.H.M.I.** s'efforce de prendre en compte ces évolutions tant en interne qu'en externe. Cette démarche se concrétise notamment par la création de nouveaux établissements ou services - SESSAD ou F.A.M. – mais aussi accueil de jour ou accueil temporaire. En interne, cette démarche se traduit également par une adaptation des prestations médicales, thérapeutiques, pédagogiques, éducatives et professionnelles. Elle fait place à l'innovation des professionnels.

Des prestations de qualité

Les établissements et services de **L'A.L.A.H.M.I.** sont engagés dans une démarche participative et permanente d'amélioration de la qualité.

L'A.L.A.H.M.I. a formalisé les principes fondamentaux de la démarche dans un « Manuel Qualité » en soulignant les objectifs essentiels :

Placer les usagers au centre des préoccupations et satisfaire à leurs exigences de qualité et de sécurité.

Avoir le souci constant de renforcer la confiance des usagers, des professionnels, des autres parties prenantes et des autorités de tutelle.

Faire de chaque établissement un lieu social, citoyen et ouvert sur l'extérieur.

Améliorer et évaluer l'efficacité de l'organisation.

Améliorer et évaluer l'efficacité de la qualité et de la sécurité : adéquation

Une ouverture vers l'extérieur

L'Association se veut toujours ouverte et attentive :

- *Aux familles et aux tuteurs des personnes accueillies, **L'A.L.A.H.M.I.** se place délibérément dans le respect des liens familiaux, et donc dans une démarche de co-construction du projet de vie des résidents. Cette démarche entraîne régulièrement des *questionnements pluridisciplinaires sur les besoins de la personne, sur l'offre de service dont elle bénéficie, sur les évolutions éventuellement à envisager au sein ou en dehors de l'association.**
- *A la société environnante, en luttant contre les phénomènes ou les risques d'enfermement ou d'exclusion. L'objectif essentiel est de travailler la socialisation par les activités et les animations proposées dans les dimensions sportives, culturelles ou de services. La personne accueillie est citoyenne et doit pouvoir participer à la vie de la cité. La libre circulation des personnes a d'ailleurs été toujours reconnue et appliquée à **L'A.L.A.H.M.I.***



L'objectif de ce droit est d'améliorer les conditions et la qualité de vie de la personne, notamment en préservant au maximum ses relations humaines et sociales

- *Aux partenariats en cours ou à venir dans le cadre des territoires de santé et des réseaux. Les prises en charge aujourd'hui se partagent avec les autres établissements du médico-social dans le cadre des accueils temporaires, des vacances, et autres séjours de rupture, dans le cadre de la prise en charge de la maladie (hôpital général et établissements spécialisés).*
- *A la représentation et à la défense des personnes en situation de handicap. **L'A.L.A.H.M.I.** siège dans les différentes commissions et groupes de travail : M.D.P.H (**M**aison **D**épartementale des **P**ersonnes **H**andicapées), C.D.A.P.H (**C**ommission des **D**roits et de l'**A**utonomie des **P**ersonnes **H**andicapées), réseau... Elle participe à l'élaboration des différents schémas (département et région) en faveur des personnes en situation de handicap. A ce titre, elle est résolument engagée dans la recherche de coopérations et de partenariats avec l'Agence Régionale de Santé (A.R.S) et le Conseil Départemental.*
- *Au développement du territoire. Acteur local, **L'A.L.A.H.M.I.** réalise une mission de service public. Ses actions se développent sur un territoire. A ce titre, **L'A.L.A.H.M.I.** participe aux réseaux locaux.*

ETAT DES LIEUX DES ORIENTATIONS ET PROJETS DU PRECEDENT PROJET ASSOCIATIF 2012 – 2016

1er axe: Consolider et finaliser les efforts de modernisation engagés depuis 2005			
Objectif 1.1 Consolider la modernisation du site chemillois			
Ref	Action	Statut	Commentaires
1.1.1	Création de places d'accueil temporaire adulte.	Terminé	Néant.
1.1.2	Accueil de jour adulte.	Terminé	Emergence de cette demande en M.A.S.
1.1.3	Accueil temporaire enfant.	En cours	Cette offre nécessite maintenant une mise en conformité avec l'appel à candidatures de septembre 2016.
1.1.4	Séparation des établissements.	Terminé	Néant.
1.1.5	Mutualisation des plateaux techniques et réorganisation des équipes.		Dans le cadre de la réforme de la tarification, la mutualisation sera à étendre aux professionnels médicaux et paramédicaux.
Objectif 1.2 Achever la modernisation du pôle adulte de Vernantes			
Ref	Action	Statut	Commentaires
1.2.1	Achever la modernisation du pôle adulte de Vernantes.	Terminé	Néant.
Objectif 1.3 Moderniser la Rogerie et acquérir le bâtiment correspondant			
Ref	Action	Statut	Commentaires
1.3.1	Offrir une place par chambre.	Terminé	
1.3.2	Moderniser la Rogerie et acquérir le bâtiment correspondant.	En cours	Le projet est achevé mais l'acquisition du bâtiment n'est pas réalisée.

2ème axe : Prolonger la mise en œuvre des objectifs du C.P.O.M. en cours et du plan de modernisation

Objectif 2.1 Plan de modernisation CPOM 2010/2014

Ref	Action	Statut	Commentaires
2.1.1	Réalisation des 10 axes du plan.	Terminé	Un nouveau C.P.O.M. a été contractualisé en avril 2016.

3ème axe: L'évaluation externe

Objectif 3.1 Evaluation externe

Ref	Action	Statut	Commentaires
3.1.1	Réalisation des évaluations internes et externes.	Terminé	Les évaluations ont été réalisées, un plan de convergence est construit depuis 2016. Il cadence l'ensemble de la démarche continue de la Qualité.

4ème axe: la Gestion des Ressources Humaines

Objectif 4.1 Gestion des Ressources Humaines

Ref	Action	Statut	Commentaires
4.1.1	Création d'un poste de Responsable des Ressources Humaines	En cours	Le poste a été validé en 2016 et sera recruté en 2017.

5ème axe : Les partenariats extérieurs

Objectif 5.1 Création de réseaux afin de participer à l'articulation des différents dispositifs comme le souligne le Plan Régional de Santé

Ref	Action	Statut	Commentaires
5.1.1	Sur la question du <i>vieillesse des populations accueillies</i> : échanges de pratiques et de souhaits entre les structures concernées, les familles et les financeurs, puis élaboration de réponses adaptées et diversifiées.	Terminé	

5.1.2	Pour répondre aux questions de <i>Qualité</i> , nous souhaitons privilégier la mise en commun de moyens à l'instar des réseaux existant dans le domaine « santé ».	Terminé	En 2016, un poste de Responsable Qualité a été mis en place. La Responsable Qualité est membre du réseau Aquarel et Qualisanté.
5.1.3	Développer les <i>politiques d'achat</i> par une mise en commun (groupement d'achat).	Terminé	SODEXO, CAHPP.
5.1.4	Renforcer ou construire des coopérations médicales avec les structures et acteurs locaux (hôpitaux locaux, maisons médicales, ...) et des établissements concernés.	Non commencé	
5.1.5	Mutualisation des SI entre différentes structures.	Non commencé	
5.1.6	Être attentif aux <i>nouveaux besoins</i> pour <i>proposer des services adaptés</i> .	En cours	Participation à l'appel à projet Handicap Rare en 2016 avec l'APF, la Mutualité et les Recollets.
5.1.7	Participer à une réflexion sur les outils d'analyse nécessaires dans le cadre des accompagnements en fonction des degrés de dépendance des personnes accueillies.	Non commencé	Sans objet, le GEVA fait référence.



DIAGNOSTICS

1er axe : Consolider et finaliser les efforts de modernisation engagés depuis 2005

La consolidation de l'offre a été opérée en grande partie. Il reste à redéfinir le périmètre de l'accueil temporaire en I.M.E. et d'ouvrir une discussion concernant des places d'accueil de jour en M.A.S sur Chemillé.

Ce qui n'est pas encore opérant, c'est une véritable mutualisation des professionnels permettant le développement d'un plateau ressource dont le besoin sera encore plus précis lorsque la tarification SERAFIN-PH sera mise en œuvre.

En ce qui concerne la restructuration architecturale, le projet a été mené à bien dans une parfaite maîtrise des coûts. L'association dispose maintenant d'un bon outil qui ne remet pas en cause l'équilibre budgétaire de l'association et n'empêche pas de nouvelles perspectives de développement.

2ème axe : Prolonger la mise en œuvre des objectifs du C.P.O.M. en cours et du plan de modernisation

Les objectifs ont été menés à bien. Un nouveau C.P.O.M. a été contractualisé avec l'A.R.S. en avril 2016.

3ème axe : L'évaluation externe

Les évaluations externes sont terminées. Conformément à la loi du 02 janvier 2002, le renouvellement des autorisations de fonctionnement ont été délivrées début 2017

4ème axe : La Gestion des Ressources Humaines

La refonte du siège de l'association a été actée en 2016 avec la création d'un poste de Responsable des Ressources Humaines. Recruté fin 2016, ce dernier arrivera en 2017 dans l'association.

5ème axe : Les partenariats extérieurs

Avec la restructuration architecturale des établissements de l'association, l'axe a subi un moindre développement. Même si l'association s'est inscrite dans des réseaux, son implication demanderait à être développée pour participer plus activement aux instances départementales et régionales.

Vers la sécurisation du parcours des personnes en situation de handicap

La logique d'établissement et de service laisse la place à celle du parcours des personnes en situation de handicap. Le projet associatif précédent s'est engagé à fournir des prestations de qualité aux personnes accueillies. Ce nouveau projet associatif doit œuvrer maintenant pour garantir que chaque personne et son entourage développent son projet de vie au sein des établissements et en-dehors.

Une réponse pour chacun, un engagement pour tous

Dans les établissements, il y a toujours la nécessaire question de la qualité de vie et la prise en compte des individualités dans l'accompagnement d'un groupe. Ce projet va proposer de dépasser cette dualité en travaillant sur la définition d'axes de travail et ainsi en rendant possible la dynamique de groupe tout en tenant en compte de la personnalisation des parcours.

Du projet de vie à la vie citoyenne

Depuis la loi de 2005, les établissements sont reconnus comme des éléments du plan de compensations afin de mettre en œuvre tout ou partie du projet de vie d'une personne. Mais, une association se doit de dépasser la logique des établissements en proposant une véritable philosophie d'accession à la citoyenneté des personnes en situation de handicap. Elle a aussi un rôle à jouer dans la défense des droits des personnes que ce soit dans leur épanouissement personnel mais aussi dans leur accès de plein droit à la vie sociale à laquelle tout le monde aspire.

La qualité de vie au travail comme outil de bientraitance des personnes accueillies.

L'association **A.L.A.H.M.I.** emploie plus de 400 salariés. La Gestion des Ressources Humaines est donc un élément important de l'activité même de l'association. Le faible turn-over des salariés laisse penser que les conditions générales de l'emploi sont satisfaisantes. Cependant, nous ne pouvons pas nous contenter de ce constat.

Conformément au précédent projet associatif, **L'A.L.A.H.M.I.** a structuré un Service des Ressources Humaines afin de pouvoir répondre à l'évolution légale et réglementaire dans ce domaine. Cette structuration va au-delà de ces obligations. L'association formule le projet de soigner le travail tout autant que de prendre soin des personnes qui travaillent.

L'objectif est double, il consiste à vouloir offrir un travail qui puisse être source d'épanouissement, même si nous sommes conscients que de travailler auprès d'un public en difficulté est exigeant. Le second objectif est que l'investissement dans ce bien être au travail puisse être vecteur d'une bienveillance et bienveillance quotidienne auprès des personnes accueillies.

Une démarche écoresponsable pour une réponse durable

L'A.L.A.H.M.I. est un acteur social et médico-social qui est résolument tourné vers l'avenir dans sa volonté de développer des ressources permettant aux personnes de s'épanouir dans un environnement sain et agréable. Elle est aussi une association citoyenne inscrite dans son temps. Nous souhaitons donc développer des procédés et des processus écoresponsables.



OBJECTIFS OPERATIONNELS ET MOYENS A METTRE EN OEUVRE

1. Vers la sécurisation du parcours des personnes en situation de handicap

- 1.1 Investir dans un outil performant de suivi du projet personnalisé.
- 1.2 Réviser la procédure des contractualisations avec les personnes accueillies et leur famille et améliorer la prise en compte de leurs attentes.
- 1.3 Réécrire des documents relatifs à la loi 2002-02 du 02 janvier 2002 afin de les rendre lisibles et compréhensibles par chacun.
- 1.4 Rendre accessible et lisible tous les comptes rendus des CVS.
- 1.5 Développer des partenariats permettant une réponse au plus proche de la demande des personnes en situation de handicap.
- 1.6 Créer une maison d'accueil pour les familles.

2. Une réponse pour chacun, un engagement pour tous

- 2.1 Développer les coopérations avec d'autres acteurs afin de proposer des solutions innovantes d'accompagnement.
- 2.2 Proposer des créations d'établissements correspondant aux besoins des personnes accueillies ou à ceux des personnes ne trouvant pas de solutions (trouble du comportement, personnes handicapées vieillissantes...).
- 2.3 Développer les coopérations inter-établissements afin de décroïsonner les accompagnements et enrichir les réponses en accompagnement (loi santé janvier 2016 ; projet SERAPHIN PH).
- 2.4 Répondre aux appels à projet permettant une pertinence de l'offre au regard des publics accompagnés.

3. Du projet de vie à la vie citoyenne

- 3.1 Décroïsonner les établissements en proposant des activités productrices de sens et de bien-être pour les personnes accueillies.
- 3.2 Ouvrir les établissements au monde extérieur.
- 3.3 Développer les coopérations avec les autres associations pour améliorer l'adéquation des activités aux projets personnalisés.
- 3.4 Créer des lieux et des moments de rencontre entre les familles et les professionnels pour développer des nouvelles réponses, profiter du savoir de l'autre.

4. La qualité de vie au travail comme outil de bien-être des personnes accueillies

- 4.1 Soigner le travail et lui donner un sens, qui sera source d'épanouissement.
- 4.2 Travailler au bien-être en optimisant la mobilité, prévenant la pénibilité et permettant des formations pour acquérir ou développer les compétences nécessaires et conformes aux recommandations.
- 4.3 Créer un observatoire de la qualité de vie au travail.

5. Une démarche écoresponsable pour une réponse durable

- 5.1 Construire une maison des 5 éléments.
- 5.2 Développer les réponses économes en énergie et à faible impact environnemental.
- 5.3 Développer le tri sélectif.