

Assemblée générale de l'ACAL du 26 Juin 2025.

Agir contre les exclusions



Siège : 6 boulevard John Kennedy Fitzgerald – Immeuble Le Tennessee – 66100 Perpignan
04 68 68 20 50 – acal@acal.asso.fr – Siret : 776 187 742 000 64

Bilan d'activité consolidé de l'année 2024

Ensemble contre les exclusions:

15 établissements et services

- 4 structures d'hébergement collectif.
- 392 appartements pour héberger et loger nos publics.
- 1 dispositif ad'hoc pour l'hébergement des familles ukrainiennes

3 pôles d'activité : Asile, Familles & Isolés, Insertion par le logement

3 missions principales: Accueillir, Héberger et Insérer toutes personnes en situation de rupture de logement

186ETP au 31/12/2024, **199 salariés** soit une masse salariale stable par rapport à 2023.

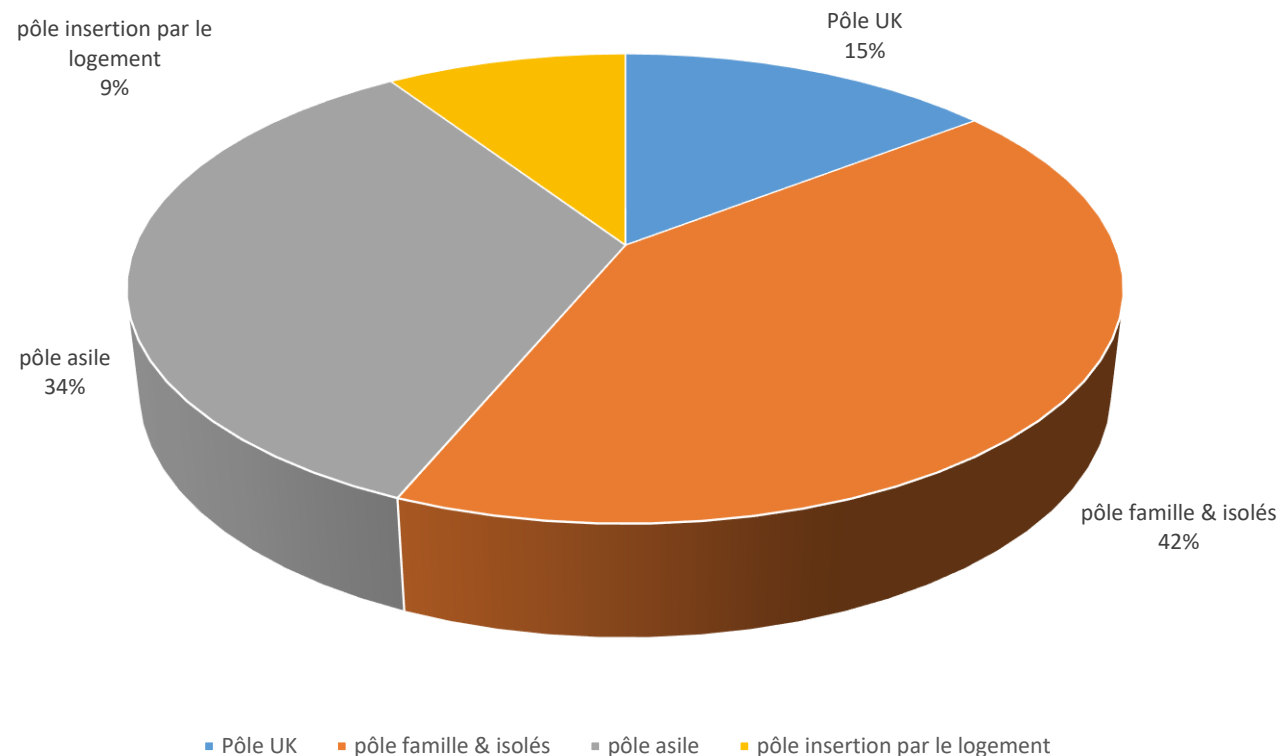
Présent sur l'ensemble du département 66

L'ACAL a réalisé plus de **4 500** prises en charge de personnes en difficulté soit une baisse du nombre de prise en charge de 11% par rapport à 2023

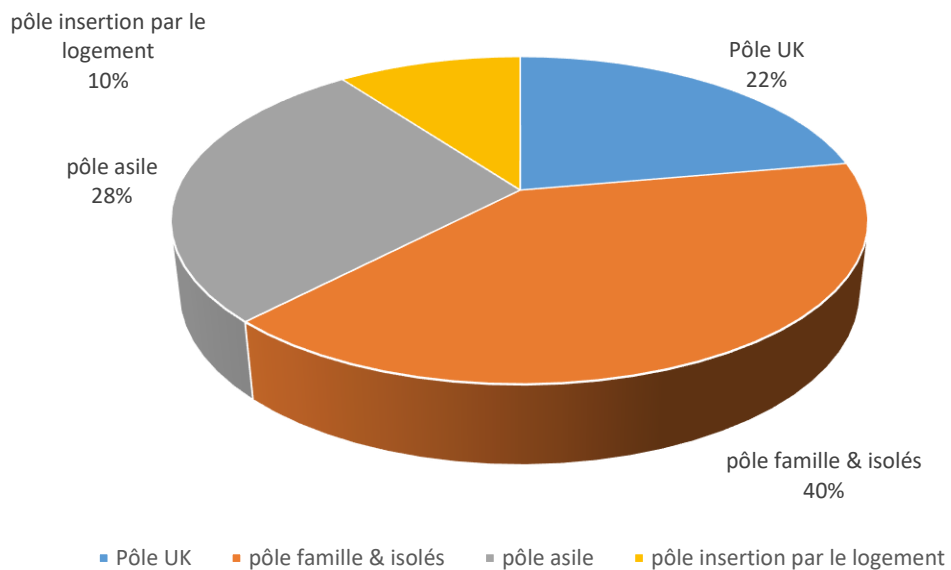
Répartition des personnes accueillies en 2024

-11%

2024: Répartition des 4000 prises en charge par pôle



2023 : Répartition des 5000 prises en charge par pôle



Les financeurs en 2024



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

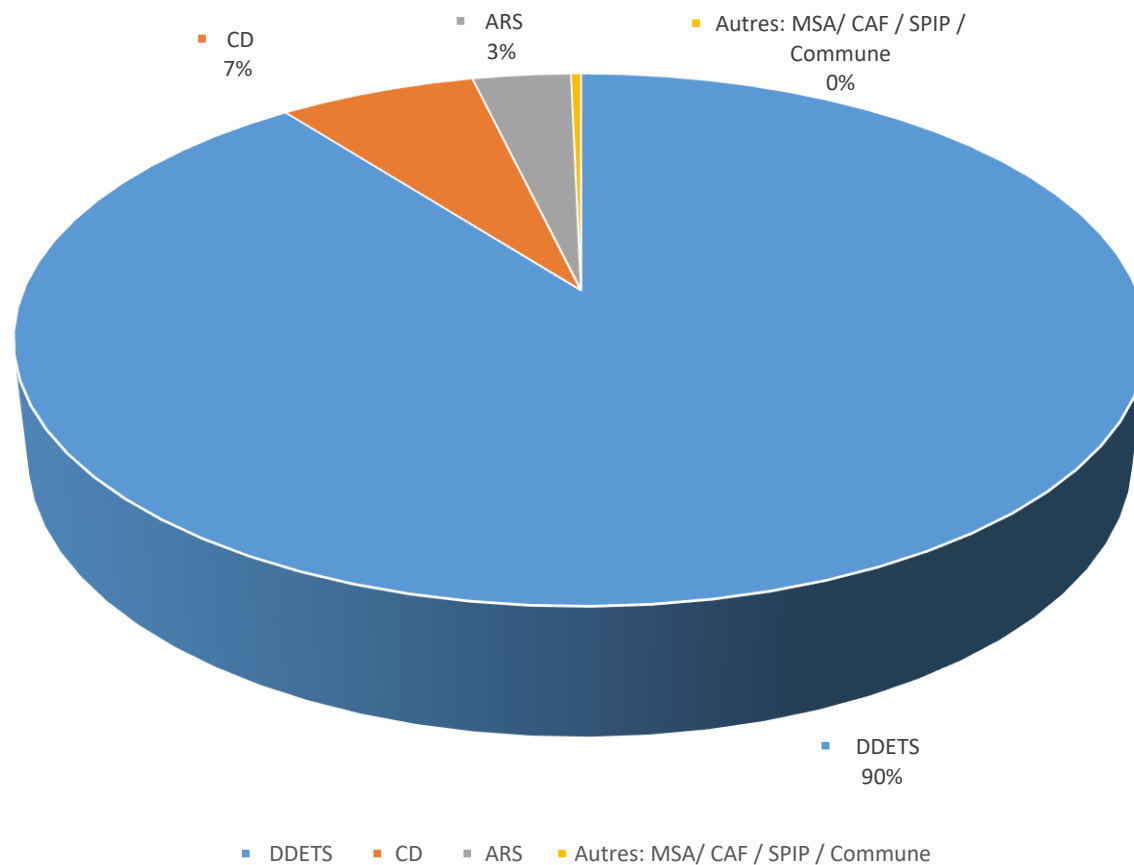
**Direction départementale
de la cohésion sociale**



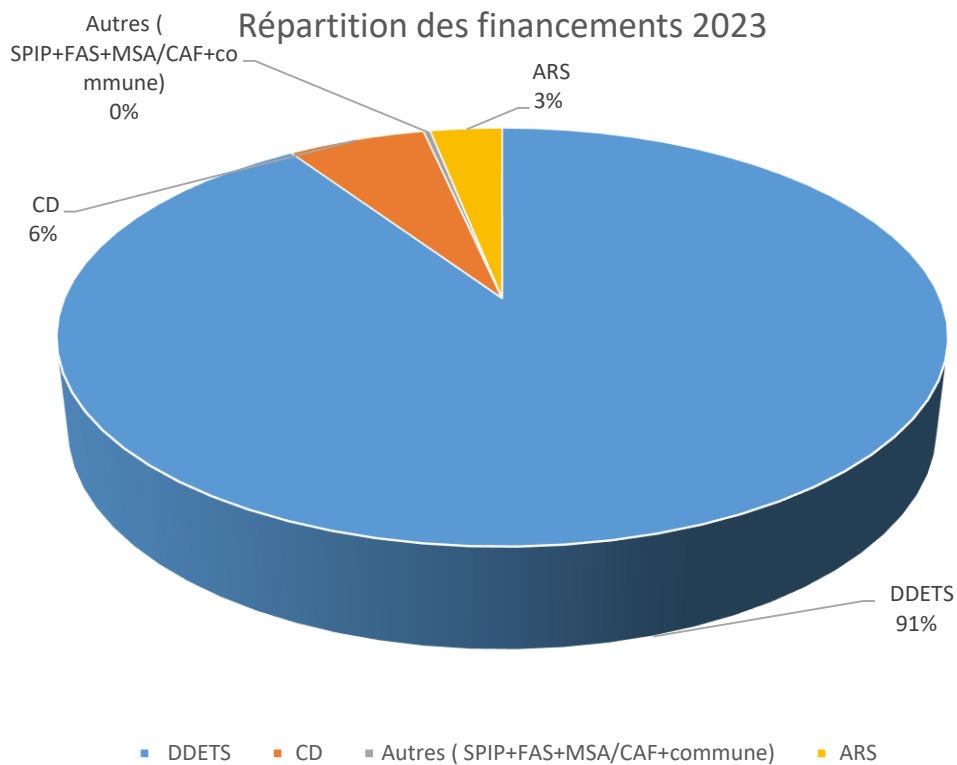
Financements 2024: 16 187 549€

-7%

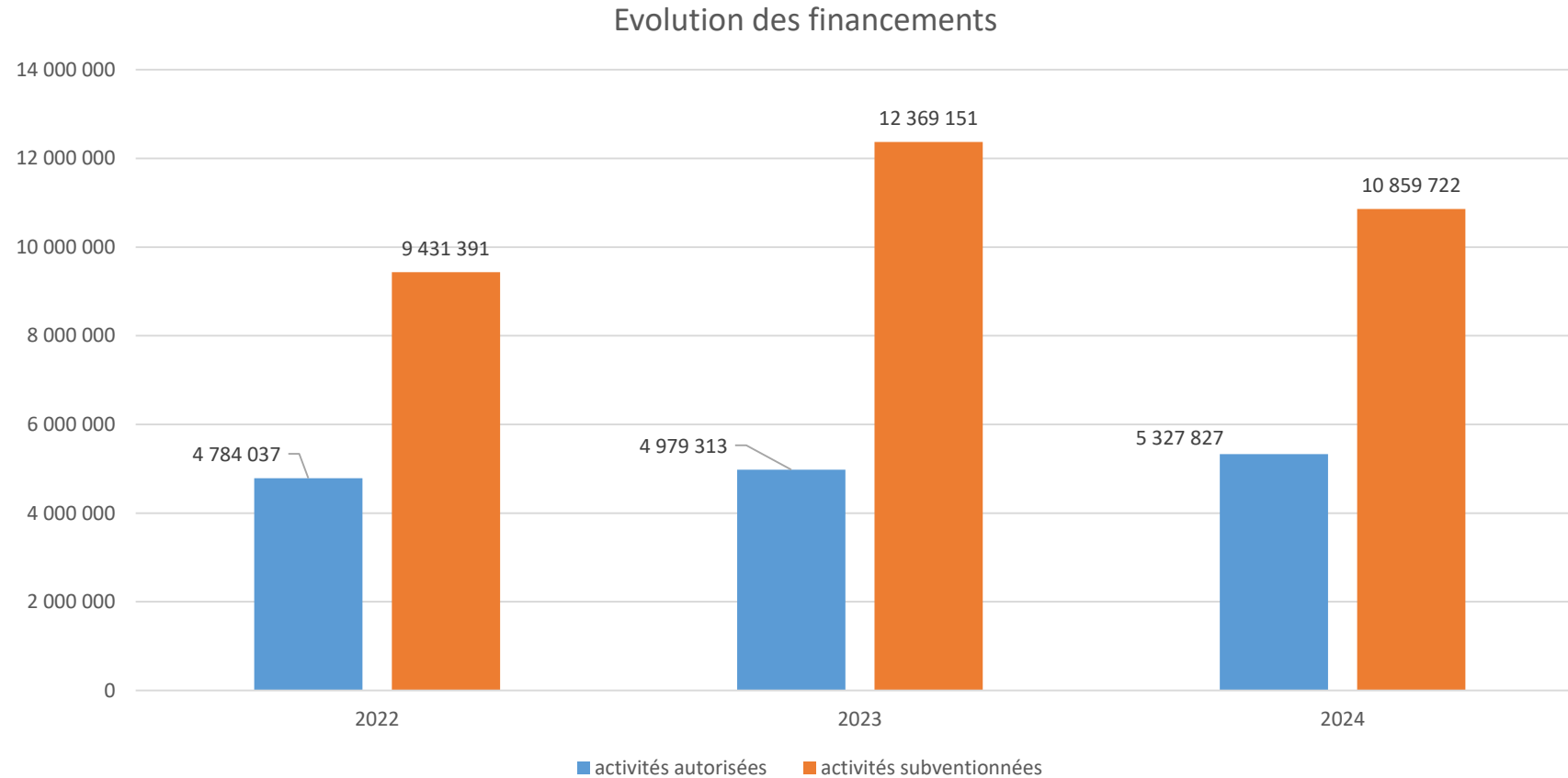
Répartition des financements 2024



Répartition des financements 2023



Evolution des financements



Les partenaires au quotidien

POLE INSERTION LOGEMENT

POLE ASILE

POLE FAMILLE & ISOLE



Asile

Familles et
isolés

Insertion par
le logement

Accueil
Accompagnement
Orientation

Hébergement
d'urgence et
stabilisation

Insertion

SAO (Service d'Accueil et d'Orientation)
Tout public (sauf homme seul) Accueil, Evaluation, Orientation

6 rue de Montescot - 66100 PERPIGNAN

04 68 66 09 03
seuil.pc@acal.asso.fr

9h - 12h / 14h - 17h en semaine
Sur RDV weekend et jours feries

Céline VIGNERON-MORICE
Cheffe de service

**SEUIL HUDC PC (Hébergement
d'Urgence de Droit Commun)**
Femmes victimes de violence et
public cible (sauf homme seul)

6 rue de Montescot - 66100 PERPIGNAN
04 68 66 09 03
seuil.pc@acal.asso.fr

Céline VIGNERON-MORICE
Cheffe de service

Centre Parental "Le Rivage"
Femmes ou couple avec enfants de - 3 ans
ou femmes enceintes de 7 mois
12 familles

62 rue Pascal Marie Agasse
66000 PERPIGNAN
04 68 35 17 00
service-rivage@acal.asso.fr

Sonia COPPA - Cheffe de service

**CHRS "L'Arc-en-Ciel" (Centre
d'Hébergement et de Réinsertion
Sociale)**
Tout public

18 places d'urgences
23 places en collectif
37 places en appartements délocalisés

297 avenue de l'Industrie
66000 PERPIGNAN
04 68 61 13 87
acc@acal.asso.fr

Céline BOULET - Cheffe de service

Centre d'hébergement "SESAME"
Tout public
5 places en urgence
5 places en sensibilisation
38 place CHRS en collectif

208 avenue Général De Gaulle
66500 PRADES
04 68 05 26 62
sesame@acal.asso.fr

Noëlie BRANCHINI - Cheffe de service

**LAEP (Lieu d'Accueil Enfants Parents)
"L'Île aux Parents"**
Au sein du Rivage

62 rue Pascal Marie Agasse
66000 PERPIGNAN

Facebook: L'île aux parents
Sonia COPPA - Cheffe de service

LHSS (Lits Halte Soins Santé)
10 places au sein de l'Arc-en-Ciel

297 avenue de l'Industrie
66000 PERPIGNAN
service-lhss@acal.asso.fr
servicemedical.lhss@acal.asso.fr
servicesocial.lhss@acal.asso.fr

Céline BOULET - Cheffe de service

I.M.L (Intermédiation locale)

96 appartements pouvant accueillir des
familles et isolés sur orientation SIAO
24 appartements pouvant accueillir les
familles ukrainiennes sous protection
temporaire

6 rue de Montescot - 66100 PERPIGNAN

stephanie.torralba@acal.asso.fr

Céline VIGNERON-MORICE
Cheffe de service

Service de placement

Action de suivi en logement autonome en
sous-location via une convention SPIP

6 rue de Montescot - 66100 PERPIGNAN

tiphaine.dasilva@acal.asso.fr

Céline VIGNERON-MORICE
Cheffe de service

**SOUS-LOC / A.S.L.L (Accompagnement
Social Lié au Logement)**

Action de suivi en logement autonome
sortant de structure, en sous-location avec
bail glissant ou sous-location avec
convention SPIP

6 rue de Montescot - 66100 PERPIGNAN

tiphaine.dasilva@acal.asso.fr

Céline VIGNERON-MORICE
Cheffe de service

Résidence Accueil Les Carmes

Accueil public adultes isolés handicapés psychiques (conventions avec le CHRS Thuiri)
30 places (7 appartements collectifs, 22 appartements délocalisés)

2 rue Côte des carmes
66000 PERPIGNAN
04 68 08 15 40

residence-accueil@acal.asso.fr

Noëlie BRANCHINI - Cheffe de service

**HUDA (Hébergement d'Urgence pour
Demandeurs d'Asile)**

Hébergement sur l'orientation de l'OFII
111 places

2 avenue du Docteur Jalibert
66820 VERNET LES BAINS
huda.conflent@acal.asso.fr

Corinne MAURI - Cheffe de service

**CADA (Centre d'Accueil de
Demandeurs d'Asile)**

Familles et personnes isolées
sur l'orientation de l'OFII
232 places

39 bis ancien chemin de Villefranche
66820 FUILLA
04 68 05 09 25
cada.fuilla@acal.asso.fr

Corinne MAURI - Cheffe de service

Dispositif AD HOC Mas Blanc

Public ukrainien
sous protection temporaire
200 places

Route de Theiza - 66200 ALENYA

accueil.uk@acal.asso.fr

Laurent GIACALONE - Chef de service

90 avenue Louis Torcatis
66000 PERPIGNAN
04 48 10 00 20

cada.huda@acal.asso.fr

Johnathan METAIS - Chef de service

90 avenue Louis Torcatis
66000 PERPIGNAN
04 48 10 00 20

cada.huda@acal.asso.fr

Johnathan METAIS - Chef de service

**SEUIL HUDC DA (Hébergement d'urgence de Droit Commun pour Demandeurs
d'Asile)**

Tout public primo-arrivants ou en demande d'asile (sauf homme seul)

SAS Hôtelier pour public ukrainien
A destination des personnes demandant la protection temporaire

1 rue François Servent - 66100 PERPIGNAN

04 48 10 00 01
seuil.da@acal.asso.fr

Dominique PAYA - Cheffe de service

CPH (Centre Provisoire d'Hébergement)

Bénéficiaires d'une protection
internationale. Famille et personnes isolées
65 places

Appartements en diffus sur Perpignan

4 rue Honoré Daumier
66000 PERPIGNAN

04 48 22 05 70

cph@acal.asso.fr

Corinne MAURI - Cheffe de service

Programme AGIR

Bénéficiaires d'une protection
internationale sur validation de l'OFII

1 rue Ernest Hemingway
66100 PERPIGNAN

04 48 22 15 12

agir.66@acal.asso.fr

Fanny PALAO - Cheffe de service

Dorothee
GUEDON
Directrice

Matthieu RAZAT
Directeur Adjoint
Pôle Patrimoine et
Sécurité

Camille GRAU
Directrice Adjointe
Pôle Asile

Magali LACROIX
Directrice Adjointe
Pôle Insertion par le Logement
Pôle Familles et Isolés

Nos principaux partenaires :



Nos financeurs :



Les principaux faits marquants

L'année 2024 est marquée par une **baisse tant de l'activité -11% que des financements – 7%**.

Elle a également été marquée par la brutalité des décisions de l'état concernant les changements de stratégies d'accueil et financières. Ces changements se sont appliqués sans laisser la possibilité aux associations de mener un dialogue budgétaire permettant la prise en compte de leurs réalités de terrains.

A savoir, et ce principalement sur les activités relevant de l'accueil des familles ukrainiennes et le pôle asile :

- **Le changement de stratégie d'accueil** d'aout 2024, prévoyant la fermeture imminente des dispositifs ad hoc avant le 31/12/2024, a nécessité la fermeture des abricotiers et la réduction des prises en charge.
- Sur le seuil la prise en compte des dépenses hôtelière in extremis et sans certitude s'est réalisée avec une **pression constante**.
- Sur la fin de l'année l'annonce brutale du **plan national de fermeture de places sur le DNA ;**



Les principaux faits marquants

Ainsi en 2024, l'ACAL a réalisé **4500 prises en charge** soit une baisse de 11% par rapport à 2023 en volume d'activité se justifiant par :

La baisse significative du volume d'activité permettant l'accueil de familles Ukrainiennes : -52%. Cette baisse de la file active démontre un travail de qualité ayant permis l'accès au logement de plus de la moitié des personnes accueillies mais également une capacité d'adaptation à un contexte changeant. Cette baisse d'activité est compensée par l'augmentation du pôle asile de 10% grâce à la reconduction en année pleine de l'extension CPH et CADA obtenues en 2023, Et par la **stabilisation des pôles familles/isolées** ainsi que le **développement du pôle insertion par le logement.**

Le financement des activités autorisées a connu une hausse de 7% lié à la reconduction en année pleine du CADA et CPH et lié au financement d'une partie du Ségur.

Alors que les activités subventionnées enregistrent une baisse de 13% dont 1 828 000€ pour les UK.

L'année 2024 se solde par un **déficit de 255 660€** dont -33 571€ pour les activités autorisées et 222 089€ pour les activités subventionnées. Soit un déficit global représentant 1.5% des financements 2024.

Les principaux faits marquants

En synthèse le déficit est lié à :

- Un sous financement des dispositifs Uk lié au changement de stratégie brutal ne permettant pas à l'association de s'adapter structurellement si rapidement.
- Un financement incomplet du Ségur
- A un dépassement budgétaire des créances irrécouvrables liées au non paiement des loyers et participations de certaines personnes accompagnées.
- A un dépassement d'honoraires conjoncturels afin d'accompagner les équipes dans la prévention et le traitement de situations RPS rencontrées dans les établissements, de l'accompagnement relatif à la stratégie Rh par un intervenant extérieur en lieu et place de la création de poste du Secrétaire Général reportée sine dié, et aux honoraires d'avocat contentieux CSE
- Dépassement des fluides
- Dépassement du poste Entretien réparation
- Du déménagement du pôle technique permettant la nécessaire adaptation aux enjeux sécurité et QVCT.

Pour l'année 2025 le plan d'action est le suivant :

- Mise en place d'une étude afin de préparer la transformation de l'ensemble des places HUDA en CADA afin **d'anticiper** l'année 2026
- Engager des **échanges politiques** pour s'assurer de l'adéquation de nos stratégies associatives ajustées en fonction des besoins du territoire
- Assurer une **stratégie de développement** en cohérence avec notre objet social. Notamment en diversifiant notre offre logement, d'insertion et en réinterrogeant notre modèle économique.
- Engager une **comitologie resserrée** avec la préfecture relative à la stratégie d'accueil des familles Ukrainiennes ;
- Mise en place d'un **Plan de Maîtrise de dépense** pour atteindre le retour à l'équilibre à fin 2025
- Finaliser et développer une **stratégie de communication** :
 - 1/Valoriser l'image de l'ACAL en objectivant notre impact social grâce à la digitalisation.
 - 2/Nous faire connaître pour renforcer la légitimité de nos plaidoyers.
 - 3/Anticiper le renouvellement de nos administrateurs.
 - 4/Gagner en attractivité pour capter de nouveaux candidats s'identifiant aux compétences recherchées par l'ACAL et par le secteur. Dynamiser nos campagnes de recrutements, rénover nos stratégies d'intégration et de fidélisation de nos salariés en mettant en place un management par la compétence.
 - 5/Gagner en crédibilité pour sécuriser et élargir nos sources de financement
- Mettre en place un **collectif interdépartemental** afin de mutualiser nos ressources à fortes valeurs ajoutées.

Les actions réalisées des services supports (siège et pôle ressources et développement durable) en 2024

- Sur le plan RSE:

Chaque année l'ACAL assume son rôle d'acteur de l'insertion sociale en embauchant plus d'une dizaine de contrats aidés. Une volonté forte est exprimée pour pérenniser ces postes dès que l'occasion nous est donnée.

Par ailleurs l'ACAL comptabilise 21 salariés titulaires de la Reconnaissance de Travailleur Handicapé soit **10,5 % de l'effectif** contre 6% recommandés.

Elle représente en 2024, le second employeur de TIG du département.

Le Travail d'Intérêt Général (TIG) a pour missions principales d'accompagner les personnes pour leur donner du sens, de réparer, d'insérer, d'impliquer la société civile, de créer du lien et de prévenir la récidive.

Egalement, tout au long de l'année, nous accompagnons les salariés en situation d'handicap, des aménagements de poste sont réalisés, le service ressources humaines participe aux événements organisés par CAP EMPLOI (Duodays, Job dating dédiés aux demandeurs d'emploi en situation d'handicap),

Les actions réalisées en 2024

- **Sur le plan développement et valorisation des activités:**

Habitué au développement des activités, cette année pour la première fois à l'ACAL depuis 10 ans, nous avons accompagné la **rationalisation de notre parc**. Malgré ce, nous avons développé de nouveaux projets pour accompagner les politiques publiques mais également l'amélioration de nos conditions d'accueil:

- Extension du parc **IML + 30 places**.
- Amélioration de notre démarche bientraitance par l'inauguration d'un espace **Snoezelen** au sein du Rivage.
- Déploiement suite à la réponse favorable de la fondation de France du dispositif d'amélioration de la pris en charge relatif à la **santé mentale des exilés**.
- Réponse au marché public relatif à la SPADAR. Candidature non retenue.

Les actions réalisées en 2024

- **Sur le plan du dialogue social:**
- Le 07/12/2023, l'ACAL a procédé aux élections de renouvellement de son CSE.
- Avril 2024 la nullité des élections est prononcée par le tribunal judiciaire en raison d'un non respect de l'alternance femme / hommes sur les listes.
- Des élections partielles ont été organisées.
- Le 16/01/2025 les résultats sont proclamés: 4 élus titulaires CGT / 4 élus titulaires CFDT / 5 suppléants CGT / 2 suppléants CFDT
- Malgré ces aléas 9 info consultations ont été réalisées:
 - En matière de politique des achats:
 - Appel d'offre énergie et sécurité
 - Gestion centralisée des achats
 - En matière de stratégie de Gestion électronique des Données GED:
 - BDESE on line et dématérialisation du bulletin de salaire
 - En matière de stratégie RH et sécurité:
 - Réorganisation du service rh et politique RH
 - Evolution de l'encadrement
 - Changement de prévoyance
 - Rapport sécurité
 - bilan social
 - En matière de développement d'activité:
 - AAP Spadar

Les actions réalisées en 2024

- Sur le plan RH:
- En décembre 2022, le Conseil d'Administration de l'ACAL a voté, suite au **diagnostic RH élargi à la fonction siège** réalisé par le cabinet DLM Développement, le projet d'une nouvelle organisation du siège afin de lui permettre de s'adapter à la forte évolution qu'a connu l'ACAL. Ainsi ont été validées les mesures suivantes: la création d'un poste cadre de secrétaire général, la pérennisation d'un gestionnaire de paie, d'un 3ème poste de gestionnaire RH et la pérennisation du poste de secrétariat du siège en cdi.
- Le 1^{er} juin 2023, suite aux difficultés rencontrées relatives au dimensionnement du poste de RAF, le CA de l'ACAL a décidé de mutualiser la gestion comptable de l'ACAL avec l'association Joseph Sauvy via l'avenant numéro 1 à notre convention de partenariat. Ainsi il a été décidé la création d'un 4^{ème} poste de comptable groupe II et en charge de l'activité Ukrainienne, occupé par l'ancienne RAF et la transformation du poste raf en responsable comptable.
- Cependant compte tenu des **problématiques de recrutement et d'attractivité sur les postes stratégiques** (SG et RC), le Conseil d'Administration de l'ACAL du 12/10/2023 a décidé d'observer une période de réflexion avant que de pallier ces deux départs totalement inattendus. Dans l'urgence, une nouvelle réorganisation du siège a été mise en place, afin dans un premier temps, de renforcer le pôle comptabilité.
- En cours d'année, afin de fidéliser les salariés et d'ajuster le niveau de compétences à la réalité des responsabilités exercées, l'ACAL a procédé aux ajustement suivants: **promotion interne** de la coordinatrice RH en **responsable du service ressources humaines**, valorisation du poste de gestionnaire de paie en responsable paie, promotion de la coordinatrice comptable en **responsable comptable**, le renforcement d'un 0,60 ETP de l'équipe comptable.
- Lors du CA du 21/03/2024, suite à la période de réflexion ci-dessus mentionnée, il a été décidé de reporter l'embauche du poste de secrétaire général et affiner ses missions après que la directrice générale ait **finalisé la stratégie RH et de communication**, ainsi que la montée en compétences des équipes du siège et managériales sur une période de transition estimée à deux années. Pour se faire et lui permettre de mener à bien ces missions les mesures suivantes ont été validées:
 - la promotion interne du poste de chef des services techniques en charge de la sécurité des biens et des personnes en **directeur adjoint en charge de la gestion du patrimoine et du service logistique**
 - Le renforcement et le recrutement de l'ensemble des postes ouverts de chef de service afin de permettre aux directrices adjointes de mener à bien leurs missions de direction (V4 de **l'évolution de l'encadrement** faisant état notamment de la promotion de la RRH et de la Responsable Comptable et de la création d'un poste de chef de service.)

Un renforcement de notre stratégie RH

- La nouvelle organisation du service RH répond aux besoins suivant:
- Il convient de développer notre **attractivité** et **fidéliser les profils en adhésion avec notre projet associatif**
- **L'employabilité** des salariés de l'ACAL est au centre de nos préoccupations et de nos objectifs.
- Les forces actuelles de l'équipe qu'il convient de renforcer : **La participation , la co-construction, l'esprit d'équipe, la communication, la rigueur et la force de proposition mais aussi la contribution d'une vision systémique du siège.**

Les objectifs de notre stratégie RH

Développer l' « **aller vers** » **les établissements et services** par le service RH afin de renforcer la proximité avec les salariés, les chefs de service, la direction. Elle vise également à favoriser l'intelligence collective, la systémie dans le but de fluidifier les échanges, de renforcer les liens et de permettre la créativité.

Les compétences RH des chefs de service se doivent d'être évaluées et ajustées dans le but de mettre en œuvre une collaboration efficiente. La mise en place de séminaires RH toutes les 6 semaines pour outiller les Chefs de service dans leur pratique RH.

Au cours de l'année 2025 nous souhaitons formaliser les différentes politiques ci-dessous :

- politique de recrutement
- politique d'intégration
- politique de gestion administrative du personnel
- politique de rémunération.
- Politique de gestion de la Paie
- Politique de gestion des sorties
- Politique de gestion des absences
- politique de gestion des parcours professionnels, de valorisation des compétences et de formation
- politique de Communication

Les chiffres clés RH 2024

- L'effectif moyen mensuel 2024 est de **183 ETP** contre 179 ETP en 2023.
- Soit une stabilité de la masse salariale malgré la baisse de nos activités. Ceci met en avant l'incompatibilité pour nos organisations de répondre aux changements brutaux de stratégie nationale incompatibles avec les réalités juridiques en matière de contrat de travail.
- Un taux d'absentéisme stable 5,71%
- Un turnover des salariés permanents en hausse de 36%. Soit 81%

Les actions réalisées en 2024

- *Sur le plan de la QVCT et prévention des risques psychosociaux:*
- Nous avons formé et nommé les **référénts fiches PACT** via la formation **certifiée ISO 45001 Système de Management de la Santé et la Sécurité au Travail**. Cette norme reconnaît la nécessité de poser le principe de confiance au sein de l'institution et de sa capacité à agir collectivement sur l'organisation et ses conditions de travail. Il est de la responsabilité de tous les acteurs de rechercher son propre pouvoir d'agir. Soit en agissant soi-même sur ses conditions de travail, soit en formulant une demande claire à l'institution. Ces référents représentent les capteurs terrains permettant d'assurer la remontée de terrain préventive.
- Nous avons mis en place un **copil Risques Psychosociaux**, chargé de suivre les travaux d'un consultant extérieur dans la réalisation d'un diagnostic RPS, du suivi de son plan d'action permettant de créer une politique de prévention des risques psychosociaux basée sur une remontée de terrain.
- Une évaluation de l'accord **QVCT** est actuellement en cours pour adapter la démarche.
- Nous avons accompagné le déploiement du **lieu ressources et formation** afin de faciliter l'intégration des stagiaires, le croisement des regards, la transmission des savoirs et de l'ADN de l'ACAL.

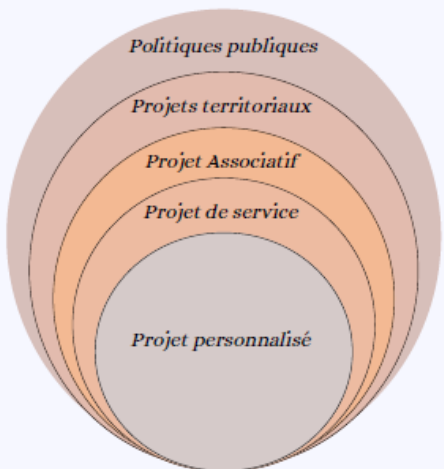
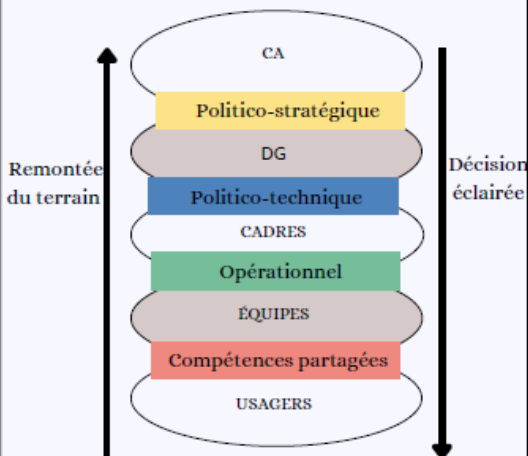
Les actions réalisées en 2024

- **Sur l'accompagnement de la communauté managériale**
- Dans la continuité de notre charte managériale, nous avons maintenu l'accompagnement de la communauté managériale avec le cabinet IXOME, afin d'adapter nos valeurs et principes associatifs en posture managériale de facilitateur et de manager coach.
- Cette posture permet d'incarner le management de la complexité et de l'incertitude par une approche systémique et d'intelligence collective nécessaire afin de favoriser le sens, préserver l'engagement des professionnels et permettre l'adaptation par l'innovation sociale

Projet Associatif 2018-2024

Organisation Apprenante
avec la Participation de Tous
et qui met la Créativité au
service des Territoires

PROCESSUS DE DÉCISION :



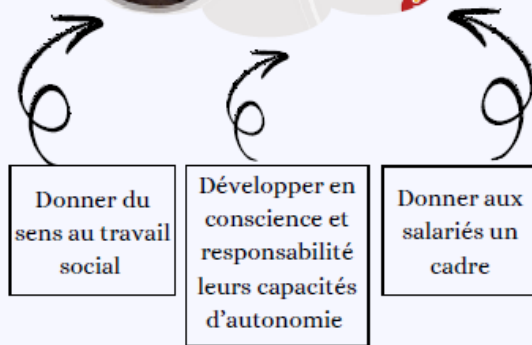
+ Adaptation



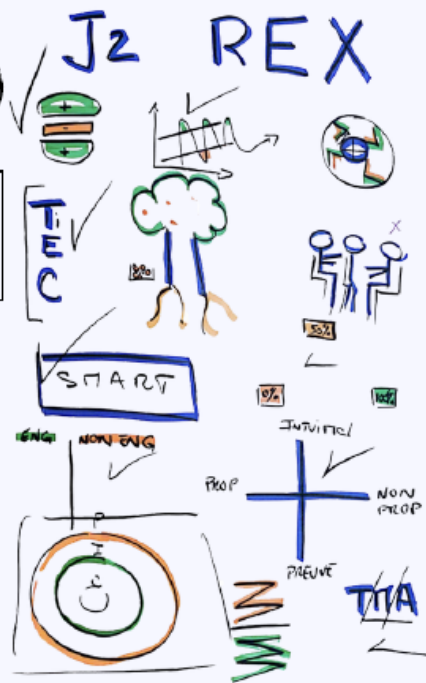
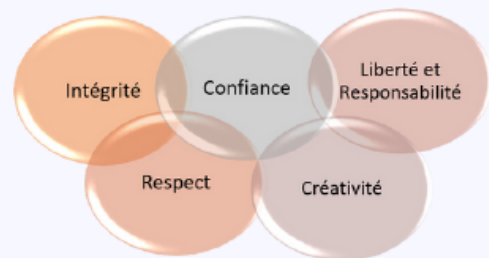
PROJET SOCIAL : FACE À LA COMPLEXITÉ ET À L'INCERTITUDE



LES RÔLES CLÉS



LES 5 VALEURS DE MANAGEMENT



= Projet Associatif 2024-2028

Stratégie RH

Prévention des risques

Fiche PACT

Bientraitance et prévention des actes de maltraitance

Stratégie de communication

La BigPicture de l'ACAL

Les actions réalisées en 2024

- *Sur le plan comptable :*
- Mise en place de révisions intermédiaires resserrées trimestrielles
- Mise en place d'une deuxième révision des comptes par l'expert comptable et le CAC en cours d'année
- Optimisation de la politique des achats centralisées en lien avec le PRDD.
- Renforcement de l'équipe comptable pour permettre d'accompagner les réformes actuelles et à venir

Les actions réalisées en 2024

- *Sur le plan règlementaire :*
- Révision de la procédure de gestion des événements indésirables et amélioration du suivi grâce à la **GED** et la mise en place d'un logiciel qualité Qualinéo qui sera déployé sur l'année 2025
- Mise à jour des DUERP
- Transmission des diagnostics financier et d'activité pour le **cpom**
- Mise à jour du DUD et de son renouvellement de dossier de frais de siège.

Les actions réalisées en 2024

- Sur le plan Patrimoine et Ressources:

- L'Association ACAL est consciente de ces activités sur la société de par l'accompagnement de ses publics mais également en tant qu'employeur et en tant qu'acheteur. Soucieuse de son impact, l'association souhaite valoriser sa Responsabilité Sociétale Employeur au travers d'une politique achat responsable et mutualisée, d'une automatisation des données, d'une gestion logistique et immobilière durable et exemplaire et la mise en place d'une démarche de transition écologique. Pour accompagner ses ambitions l'ACAL a **créé en 2024 le pôle ressource et développement durable PRDD** centralisé et mutualisé.
- L'année 2024 a été impacté par les besoins immobilier tout au long de l'année marqué par une **extension IML** (+ 10 logements), les **sorties des dispositifs Uk** autant en diffus qu'en collectif avec les Abricotiers à Argelès-sur-Mer (-42 logements), le **remplacement d'appartement vétustes** (12 logements) et l'annonce de fermeture des places HUDA en décembre.
- 2024 a vu également la fin d'un cycle in-interrompu de 2 ans de travaux et de déménagement de service avec le dernier déménagement : le CSE en février (Au total 11 locaux rénovés pour env.3000m² de surface, 80 salariés déménagés).
- 2 projets phares : **- la salle Snoezelen**, travaillé depuis fin 2023, a été réalisé au Rivage - le projet d'extension et de déménagement de la Résidence Accueil reprend avec un projet de construction neuf, échéance début 2028.
- Plusieurs actions autour de la maîtrise des dépenses avec la mise en place d'un stock de petites fournitures techniques, remplacement de la téléphonie fixe et renégociation du marché de téléphonie mobile et le marché public à procédure adapté pour le contrat d'énergie groupé.

Les actions réalisées en 2024

- **Sur le plan du développement durable :**

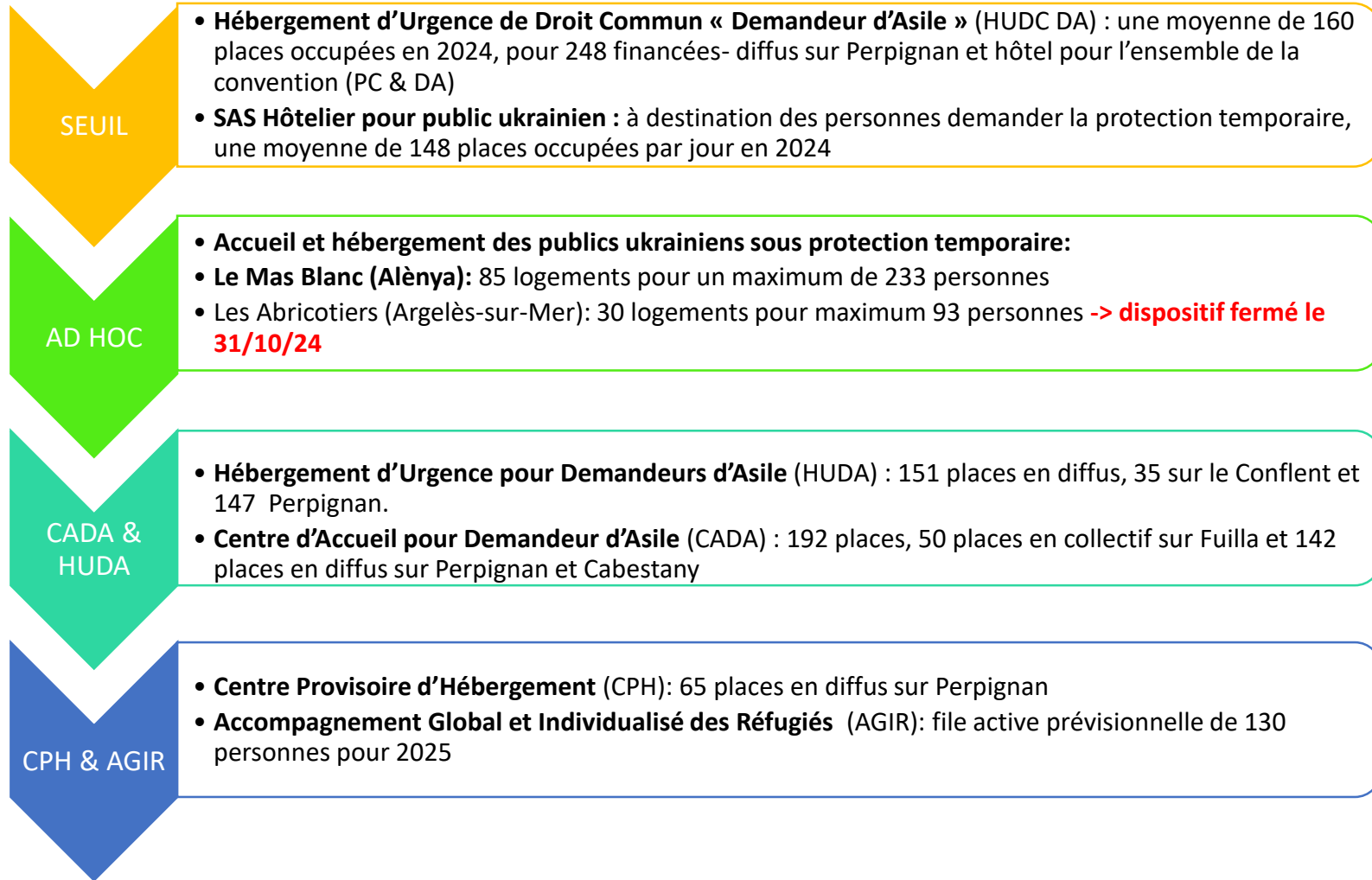
Lancement de la démarche de Transition Ecologique à l'ACAL qui a pour vocation de répondre à 5 objectifs :

- **Identifier et valoriser** les pratiques internes existantes,
- **Définir et mettre en place** un plan d'actions,
- **Savoir communiquer** sur son bilan de transition écologique,
- **Fédérer les salariés** vers une culture écologique,
- **Le décliner au niveau des usagers** en adaptant en les sensibilisant aux enjeux et aux bonnes pratiques.

Le comité de transition écologique a été accompagné par l'OPCO sur 6 mois pour définir un plan d'action ambitieux.

LE POLE ASILE

Présentation des établissements et services début 2024

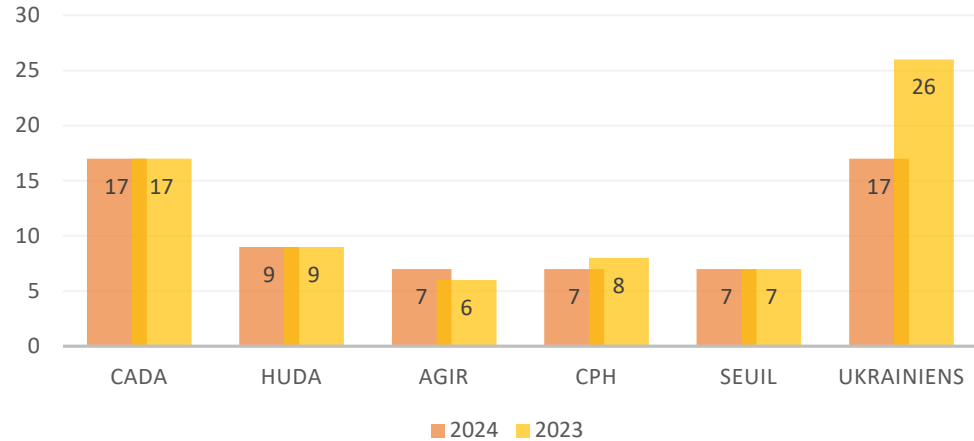


Orientations directes / plus de nouvel accueil pour les publics ukrainiens en demande de protection temporaire

Uniquement sur orientation de l'OFII (Office Français de l'Immigration et de l'Intégration)

Le pôle asile quelques chiffres au 01/01/2024

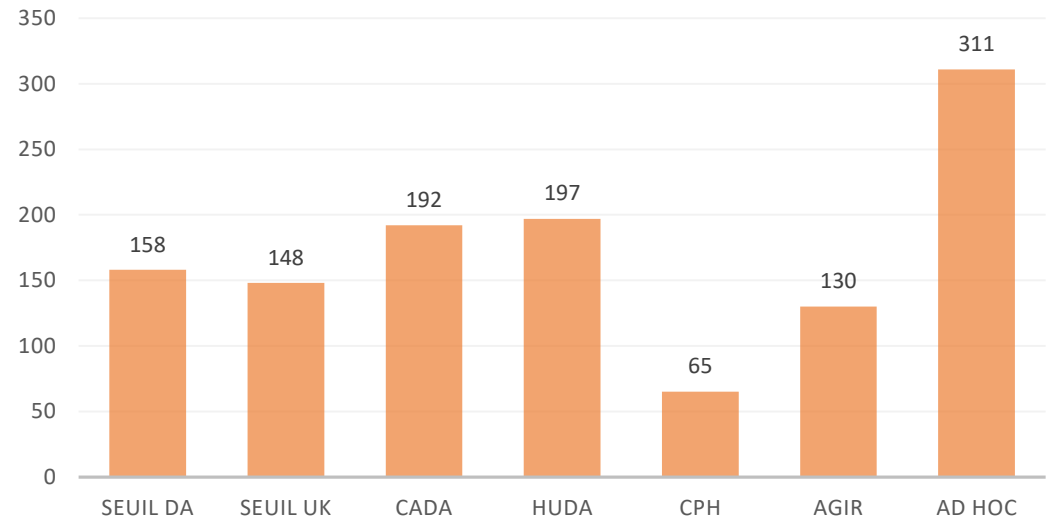
Nombre de salariés au 31/12
(et non en ETP)



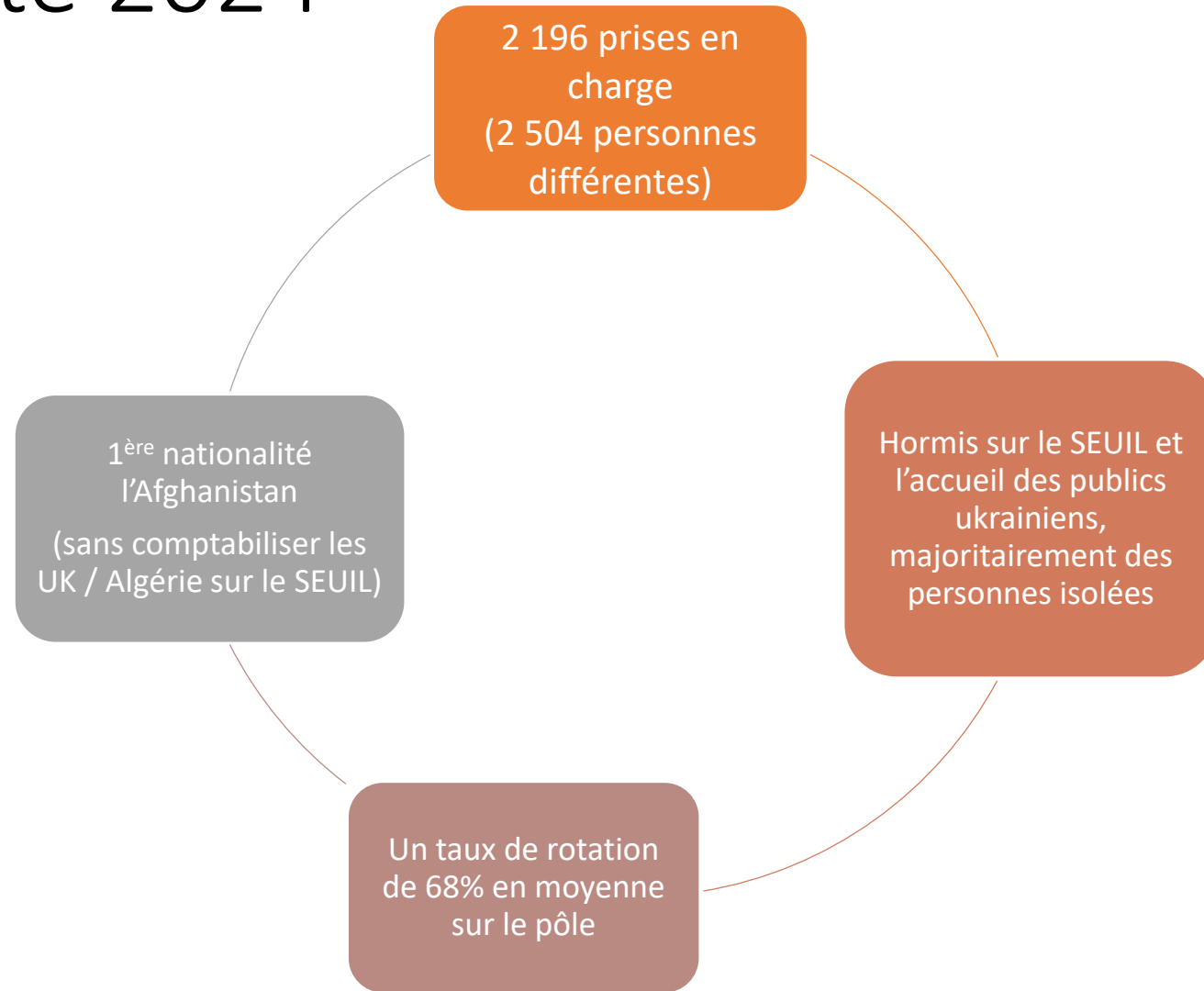
En comptant les remplaçants 73 salariés (soit une baisse de 12% comparativement à 2023)

1 201 places financées (contre 1368 en 2023, soit une diminution de 12%)

Nombre de places financées



L'activité 2024



La sensation que chaque année est singulière vient nous questionner sur ce que l'on entend ou plutôt ce que l'on attend d'une année que nous pourrions catégoriser de « normale ». Cette année 2024, le pôle asile a massivement été impacté par des enjeux budgétaires et financiers significatifs et le suivi de la loi de janvier 2024 « pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration ».

Les principaux faits marquants

Fermeture du site des Abricotiers (93 places)

Nouveau fonctionnement concernant les actus du pôle asile et valorisation de l'activité de l'Instance Juridique du Pôle asile (IJPA)

Pour AGIR, arrêt des orientations puis mise en place d'une cible plafond inférieure au budget prévisionnel (130 contre 170)

Annnonce des fermetures de places HUDA en novembre pour une effectivité en janvier

Des moments conviviaux et de partages organisés par les équipes et les personnes accompagnées

Projet retenu par la Fondation de France dans le cadre de la santé mentale (ateliers art thérapie / mise en place janvier 2025)

ENJEUX ET OBJECTIFS DU POLE ASILE



Focus Stratégie:

au regard des impacts que nous avons eu en fin d'année 2024 sur la fermeture des places HUDA et une diminution du financement rétroactive sur l'accueil des publics ukrainiens, si l'on souhaite maintenir nos indicateurs et la qualité de prise en charge, il conviendra :

- ✓ D'assurer une veille sur l'évolution de la stratégie nationale d'accueil du DNA afin de pouvoir anticiper, s'adapter et éviter de subir des évènements tels que ceux survenus au cours de l'année 2024 ;
- ✓ Faire de l'ACAL le référent départemental pour la mise à jour et le suivi du SRADAR.
- ✓ Développer le partenariat du programme AGIR, valoriser les actions menées dans le cadre de la prestation 2 ;
- ✓ Veiller au respect des objectifs de réduction sur l'accueil des publics ukrainiens (-43%) et être force de proposition sur les situations les plus complexes.

LE POLE FAMILLES ET ISOLES

7 Etablissements et services 60 professionnels :

Accueil

- Service d'Accueil et d'Orientation du Seuil. Le SAO a accueilli près de 865 personnes contre 1100 en 2023.
- Lieu d'Accueil Enfants Parents (LAEP) 250 personnes
- Action médiation santé 209 patients

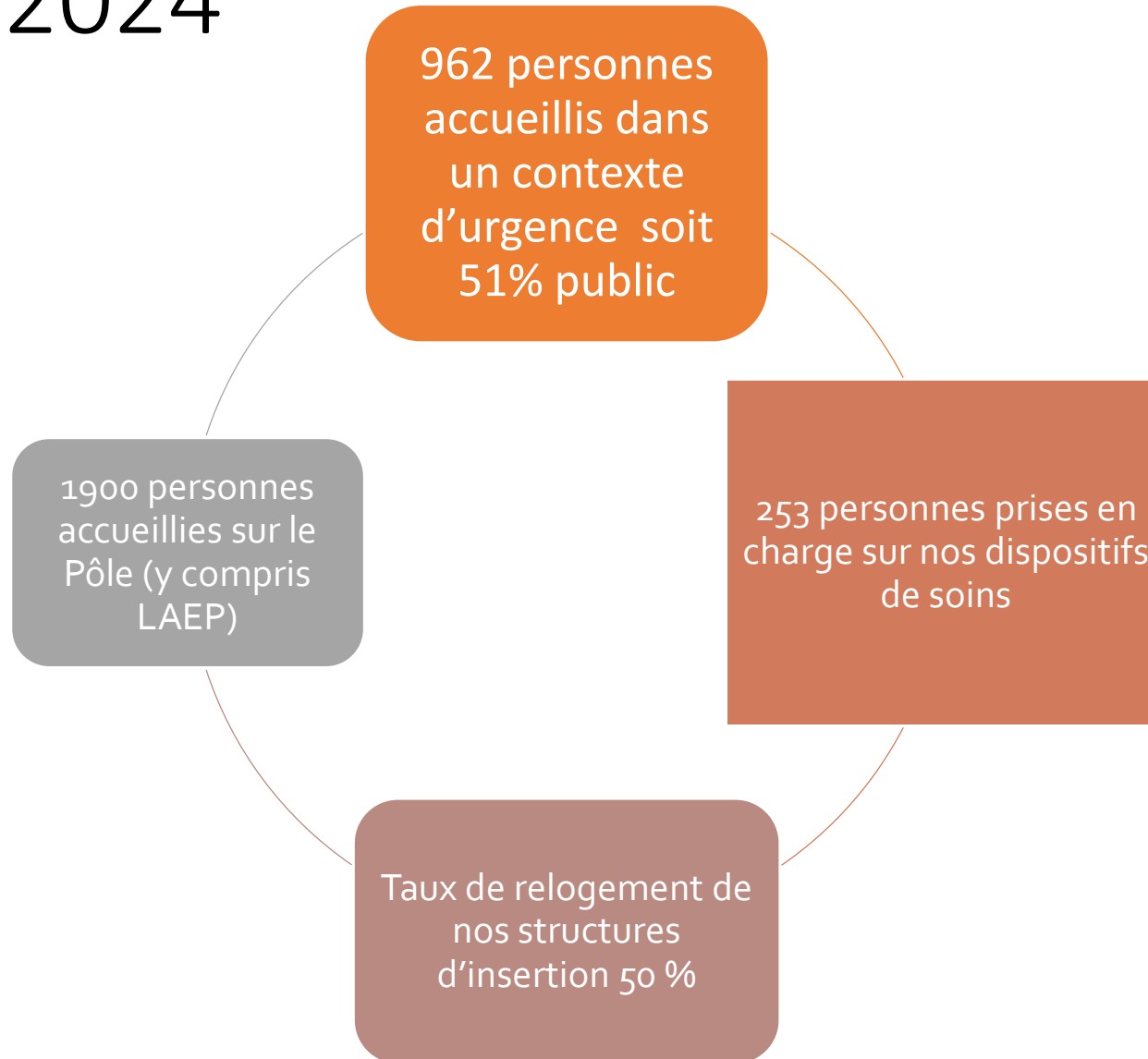
Hébergement

- Hébergement d'Urgence de Droit Commun « Public Cible » (HUDC PC) : 34 places fléchées FVV CHRS Urgence AEC: 18 places .
- Places d'urgence et de stabilisation Sésame: 5+5 places

Insertion

- CHRS AEC: 25 places en collectif et 37 places en diffus.
- CHRS Sésame : 38 places en collectif.
- Centre parental le rivage: 25 places en collectif et 2 appartements en diffus.
- LHSS: 10 places.

L'activité 2024



Les chiffres comme illustration

40% des ménages hébergés pour une protection dans le cadre de violences familiales

40 % des ménages accueillis sont sans ressources

649 enfants hébergés soit 34 % public accueilli sur le Pôle

Les principaux faits marquants

- **L'activité :**
 - Stabilisation de l'activité sur le Seuil PC mais DMS en hausse de 40 % : saturation des dispositifs d'insertion
 - Hausse notable de l'accueil des couples sur notre centre parental
 - Reprise d'une dynamique collective sur les différents établissements
 - Arrivée de 2 nouvelles cheffes de service sur le Pôle
 - Projet innovant: mise en place d'un projet sport /santé sur Sésame
- **Démarche Qualité :**
 - Négociation d'un CPOM,
 - Accompagnement des équipes dans le cadre de séances codev pour faire face aux différentes difficultés rencontrées : sens du travail face à la complexité du public / cohésion d'équipe ...
 - Accompagnement des équipes CHRS et LHSS pour utiliser l'outil Eladeb afin de favoriser l'expression des besoins des personnes accompagnées dans le cadre du PP



Indicateurs de vigilance

⋮



-Un contexte budgétaire
contraint

- Hausse des EIG et
traitement d'un DGI

-des nouveaux décès
sur nos structures

Les
principaux
faits
marquants

LE POLE INSERTION PAR LE LOGEMENT

6 services / 12 professionnels

Accompagnement

Accompagnement Social Lié au Logement: 35 mesures Pôle logement/ 9 mesures Sésame/ 4 mesures Rivage soit **129 personnes accompagnées**

Logement intermédiaire et adaptée

Sous location : 26 logements soit 57 personnes
Intermédiation locative IML: 87 logements soit 210 places
IML UK : 31 logements / 66 personnes
Service de placements extérieurs 6 personnes
Résidence Accueil: 30 places

L'activité 2024

524 personnes
accompagnées

Extension de 30
places
supplémentaires
en IML

Création d'un
poste de Chef de
service mutualisé
avec le Seuil

Les principaux faits marquants

Sur le pôle logement :

L'activité :

- Ouverture de places supplémentaires / création d'un 0,50 ETP
- Poursuite de la mission d'ingénierie sociale à destination des uk /commissions mensuelles / négociation des baux glissants
- Expérimentation de l'ouverture de 2 logements en IML pour de la co location destinées aux personnes BPI
- Nouvelle cheffe de service sur la RA, départ du médecin psychiatre à l'origine de la création, arrivée d'une nouvelle équipe médicale

Démarche Qualité :

- Participation aux différentes séances de travail pour l'écriture du PDHALPD avec notamment pour objectif de promouvoir le bail glissant
- Nouveau mode de collaboration entre l'équipe sociale et soignante sur le RA
- Multiplicité des rencontres partenariales

Indicateurs d'activité :

- Taux d'admission sur les orientations SIAO 65 %
- Stabilisation des hospitalisations sur la RA
- Taux de relogement IML 60 % / DMS 18 mois

Indicateur de vigilance :

- 29 % du public accueilli en IML se trouve en situation d'errance

STRATEGIE POLE FAMILLES ET ISOLEES ET INSERTION PAR LE LOGEMENT

Finaliser la négociation du CPOM et déploiement des mesures prises

Appréhender la réforme de la tarification des CHRS en renforçant nos compétences sur des champs précis : addictions (AMI Sésame) , accompagnement à la parentalité , perte d'autonomie

Poursuivre le déploiement de la politique du logement d'abord : en favorisant une transformation qualitative de l'offre d'hébergement à l'instar du semi collectif sur le seuil PC , en développant le parc IML

Poursuivre la démarche qualité : révision de l'ensemble des outils 2002-2 en concertation avec les personnes accompagnées

Améliorer la prise en charge des usagers : renforcer le rôle du SAO pour identifier les publics émergents et peu captifs

AXES COMMUNS A L'ENSEMBLE DES POLES

Améliorer notre offre de prise en charge

- Assurer une veille sur les AAP et AMI
- Favoriser les rencontres entre Pôles et échanges d'expérience entre professionnels
- Planifier et accompagner la réunification des deux services SEUIL

Participation des personnes accompagnées

- Décliner et valoriser la démarche participative sur l'ensemble de nos structures
- Favoriser les manifestations culturelles, ludiques et sociales afin de permettre l'implication des personnes accompagnées et d'offrir et temps d'expression et de rencontres.

Démarche qualité

- Déploiement de la charte bientraitance au travers la nomination de référents bientraitances et la mise en place d'un comité de suivi
- Appropriation du logiciel QUALINEO
- Favoriser le déploiement de rencontres interprofessionnelles autour du lieu Ressources : ateliers par thématique et retour de formations

Gestion budgétaire

- Suivi du plan de maitrise des dépenses
- Création d'outil de pilotage mensuel des achats

Perspectives générales et plan d'action 2025-2029

Au cours de ce projet associatif 2024/2029, l'ACAL devra faire face aux injonctions et défis suivants :

Simultanéité des réformes des politiques sociales.

- ✓ Lutte contre la perte d'attractivité du secteur
- ✓ Equilibre des budgets dans un contexte inflationniste des charges et de réduction des financements.
- ✓ Pression accrue des autorités de contrôle en terme de qualité et de gestion des risques
- ✓ Réforme de la tarification des CHRS
- ✓ Obligation de contractualisation d'objectifs et de moyens avec les services de l'Etat.
- ✓ Plan de réduction de places relatif au dispositif national d'accueil.
- ✓ Rationalisation du parc d'hébergement d'urgence et de réduction de nuitées hôtelières du seuil
- ✓ La fin des dispositifs d'accueils de familles Ukrainiennes impactant significativement le fonctionnement du siège.
- ✓ Une transformation de l'offre misant sur l'insertion vers l'emploi et le logement.

Il est certain que l'ACAL devra adapter son modèle économique, développer de nouvelles compétences et continuer d'embarquer le collectif pour représenter et défendre les droits des personnes en précarité.

C'est la raison pour laquelle, l'ensemble des travaux réalisés depuis 2021 doivent sur cette période porter leurs fruits et permettre l'adaptation souhaitée par la créativité tout en préservant nos valeurs.

Pour ce faire l'ACAL pourra compter sur sa stratégie qui consistera à :

Fédérer autour du projet social commun et d'une **marque employeur forte**

Mettre les salariés au cœur du projet via une stratégie ressources humaines centrée sur la **valorisation des compétences et la responsabilité**

Rationaliser les coûts pour préserver nos acquis et notre qualité d'accueil

Investir dans la GED pour automatiser les données et permettre aux salariés de se **recentrer sur des missions à plus fortes valeurs ajoutées** : la créativité, la transformation, le développement et la recherche de financements.

Mutualiser ces fonctions à fortes valeurs ajoutées

Sécuriser nos financements via la transformation des places subventionnées en activités autorisées via les **cpom**

Diversifier nos sources de financements et notre offre en s'ouvrant à d'autres secteurs d'activité ou modèle économique.

S'unir pour renforcer notre plaidoyer et fédérer des acteurs autour du projet commun.

MERCI POUR VOTRE ATTENTION

Pour toute information, contactez-nous :

04 68 68 20 50

acal@acal.asso.fr

acal.asso.fr

