

Projet stratégique de l'Acal

Agir contre les exclusions



La directrice générale

La nécessaire adaptation de notre organisation.

L'ACAL est fière d'afficher ses 64 ans d'existence. 64 ans où elle a su au fil des années arborer des savoirs faire uniques qui font d'elle un acteur inspirant aux valeurs proches de l'éducation populaire. Elle vise à créer un espace socio-éducatif inclusif, participatif et émancipateur, ce qui favorise le développement individuel et la transformation sociale.

Mon engagement?

Défendre, valoriser ce modèle et accompagner l'ensemble de ses acteurs à réussir leur mission.

Mon objectif ?

Rendre opérationnel et réaliste le projet associatif 2024/2029 dans chaque composante de notre organisation. Accompagner l'ensemble des parties prenantes du projet, à être fiers de ce que nous réalisons, dépasser les difficultés actuels et à venir en restant unis et en se réinventant face à la complexité et à l'incertitude. De faire de chaque injonction un levier d'opportunité. Ceci doit inclure notre capacité à faire preuve de discernement et à accepter la limite de notre champs d'action si elle doit se présenter en partageant ensemble les réalités qui nous traversent.

Pouvoir évaluer le projet en 2029 avec la conviction d'une mission accomplie et mesurable dans le respect de nos valeurs et principes d'action.

Dans le contexte politique actuel, notre modèle doit faire ses preuves. L'utopie et l'enchantement doivent être réalistes et il nous appartient de démontrer que ce modèle et le travail social sont des solutions contre le chaos, compatibles avec la rigueur et l'efficacité.

Il s'agit de ne pas se disperser mais de définir des objectifs simples, mesurables, atteignables, réalistes et temporels. De s'y tenir et de les évaluer avec des indicateurs spécifiques choisis ou imposés.

De 2015 à 2020: La phase de croissance l'ACAL a quadruplé le volume de son activité.

Durant cette période nous avons également réussi l'objectif de mise en conformité administrative, financière et démarche qualité, guidé par des principes d'action issues du 1er projet associatif tels que la participation de tous, l'organisation apprenante favorisant la créativité au service des territoires.

Dorothee **GUEDON**

Directrice



De 2020 à 2023 : la phase de crises successives.

l'ACAL a été traversée par une succession de crises (crise covid, d'attractivité du secteur, de croissance et économique). Cela a mis à mal son organisation. Nous avons décidé de faire preuve de courage et d'accepter la réalité. De faire l'effort de chercher à comprendre l'évolution de l'environnement et de nous unir autour d'une réflexion systémique qui consistait in fine à valoriser notre identité et à fédérer autour de ce puissant levier.

Durant cette période l'ACAL a souhaité évaluer son projet associatif 2018/2022 et écrire son nouveau projet 2024/2029 avec une méthodologie de projet participative qui lui est propre, basée sur l'intelligence collective, elle a renforcé son identité au travers d'un projet social permettant à tous les acteurs (et, donc, aux personnes accompagnées) de développer en conscience et responsabilité leurs capacités d'autonomie et leur pouvoir d'agir.

Elle a fédéré sa communauté managériale autour de valeurs adaptées à la concrétisation d'un tel projet collectif au travers d'une charte managériale. Elle a accompagné sa communauté via un plan de développement des compétences permettant d'ajuster ses postures et pratiques managériales afin de lui permettre d'accompagner les équipes face à la complexité et l'incertitude.

La valeur ajoutée?

La créativité pour permettre l'adaptation dans le respect de nos valeurs et principes d'actions.

De 2024 à 2029 La phase d'évolution du modèle afin d'accompagner la transformation de l'offre.

Soyez assurés qu'il s'agit bien là d'une évolution naturelle, reflétant l'évolution de nos compétences acquises par l'expérience des années passées. Nous sommes prêts, je suis confiante, nous y travaillons depuis 10 ans. Ces 5 prochaines années nous permettront d'éprouver notre projet en conditions réelles. Ensemble nous trouverons les solutions.



Le directeur adjoint en charge du Pôle Ressource, Patrimoine et Développement Durable

L'évolution de l'association a emmené, au départ un service entretien du bâtiment à devenir un service technique et aujourd'hui **le Pôle Ressource, Patrimoine et Développement Durable**.

Véritable fonction support, il a pour objectif d'assurer une vision globale et des missions communes à l'ensemble des services, afin qu'eux-mêmes puissent concentrer leurs actions à destination des personnes accompagnées. Sécurité, gestion immobilière, de patrimoine, entretien, informatique, ... Au-delà des objectifs nécessaires de gestion, le pôle RPDD accompagne l'association dans son développement.

Face aux enjeux actuels et à venir repris dans le projet associatif, l'objectif premier du pôle et de re-questionner nos pratiques, nos habitudes, notre impact sur notre environnement de travail, notre territoire et son économie et plus largement notre impact environnemental.

Ce requestionnement de pratiques nous amène à penser et à agir en tant qu'acteur responsable uni au service de l'efficacité.

La stratégie du pôle se synthétise autour de 3 grands axes :

1. Favoriser l'activité, les remontés de terrain et la réflexion :

A l'heure où les besoins de reporting, de contrôle, de suivi de qualité, de projet, de dossier de l'utilisateur, ... lorsque l'administratif est partout et prépondérant dans le travail et notamment dans le travail social, nous devons agir pour que l'humain reste présent là où il développe son potentiel.

La relation à l'autre, la réflexion, l'intelligence collective et la créativité doivent être préservées.

Pour cela, il convient de déployer des outils de travail permettant de trouver la juste mesure entre le nécessaire suivi d'activité et l'activité elle-même.

La digitalisation de certaines tâches, de remontés de terrain et l'automatisation de leur traitement doivent permettre d'améliorer la force de propositions innovantes au service des salariés, des personnes accompagnées et du territoire.

Matthieu RAZAT
Directeur Adjoint



Le directeur adjoint en charge du Pôle Ressource, Patrimoine et Développement Durable

2. Responsabilité sociétale de l'Employeur

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.

C'est pourquoi, l'ACAL s'est engagée dans 3 démarches :

Transition écologique avec un double objectif :

- Répondre aux enjeux du développement durable par la mise en place d'une gestion durable et exemplaire
- Favoriser l'ancrage de la démarche par le partage de bonnes pratiques auprès des salariés mais surtout auprès des personnes que nous accompagnons au quotidien.

Gestion responsable des achats. Elle doit répondre à la contradiction : comment faire pareil voire plus avec moins de moyens tout en favorisant une consommation plus responsable.

Stratégie immobilière :

Gérant de plus de 15 000m² de bâtiment, dans un contexte où le marché de l'immobilier se tend, où les loyers augmentent et les prix de l'énergie s'envolent, nous devons définir la stratégie la plus adaptée pour continuer à répondre et à évoluer face aux besoins des publics en lien également avec l'évolution des politiques sociales.

3. Partager

En s'appuyant sur la démarche de communication et sur les 2 premiers points de la stratégie du pôle RPDD, l'enjeu est de partager ce que nous faisons.

Grâce aux remontés terrains qualitatives et à une réflexion construite, nous pourrions partager les constats pour faire émerger des nouvelles activités et de nouveaux projets pour répondre aux enjeux d'aujourd'hui et de demain.

Ce partage, en interne au sein de l'association et plus largement auprès de partenaires, qu'il soit associatifs, financeurs, donateurs, propriétaires, doit nous permettre de donner de la lisibilité à notre actions et l'envie de nous rejoindre et de faire partie de notre projet.

La directrice adjointe en charge du pôle asile

L'accroissement de l'accueil de public issu d'un parcours migratoire entre 2015 et 2019 (+300% sur les places du DNA), a été un des éléments déclencheur de la refonte de l'organigramme de notre Association et la création du pôle asile en 2019. Elle a permis de valoriser et d'augmenter les compétences de nos professionnels via de la spécialisation sur l'accueil de ces publics ainsi que la possibilité d'une logique d'accueil et de parcours des personnes concernées au sein de l'ACAL.

Depuis 2023, nous sommes rythmés par des débats budgétaires serrés, des enjeux en terme de ressources humaines, des taux de présence induite en forte hausse sur le DNA ainsi que le développement du programme AGIR[1] visant à l'insertion des Bénéficiaire d'une Protection Internationale.

Les politiques nationales tendent à se durcir concernant l'accueil des publics étrangers et nous sommes toujours dans l'attente de nombreux décrets d'application de la loi du 24 janvier 2024 « pour une immigration contrôlée, une intégration réussie » ayant des conséquences notoires sur le droit des étrangers.

En parallèle, par le biais d'un arrêté de janvier 2025, la DGEF a reconduit le SNADAR[2] 2020-2023 à l'identique pour 2024-2026. Des enjeux conséquents avec un cadre stagnant.

Mon engagement :

« Mettre la transparence, le partage et la mobilisation de l'intelligence collective via la participation de tous au service de l'innovation, l'anticipation et l'adaptation permanente. »

Cette vision guide l'ensemble de notre démarche et constitue le fondement de notre approche pour relever les défis du pôle asile. En plaçant la collaboration et la transparence au cœur de notre action, nous visons à développer des solutions innovantes et adaptées aux besoins évolutifs des personnes que nous accompagnons.

Les objectifs du pôle se synthétisent autour de 4 axes :

• La démarche qualité :

- Elle permet d'anticiper les enjeux de demain et de préparer les équipes ;
- Elle est un atout pour valoriser les activités et l'incarnation des différents cahiers de charges via l'ADN ACAL ;
- Elle est indispensable pour préparer les évaluations pour les établissements en relevant

• L'amélioration et la fluidité de la prise en charge :

- Via la déclinaison de la charte bientraitance et la démarche participative auprès des personnes accompagnées par le pôle, prenant en considération les difficultés liées à la langue

Camille GRAU
Directrice adjointe



La directrice adjointe en charge du pôle asile

- Veiller à la reconduction d'un projet autour de la prise en charge de la santé mentale ;
 - La diminution des taux de présences indues des Bénéficiaires de la Protection Internationale (BPI) sur les structures du DNA, la recherche de solution innovante et la continuité des demandes d'hébergement ou de logement afin d'avoir une remontée objectivée des besoins ;
 - L'accompagnement à la fermeture des dispositifs AD HOC : près de 3 ans après le début du conflit russo-ukrainiens, il faut privilégier les entrées en logement ou tout du moins la définition d'un projet qu'il soit en France ou en Ukraine ;
 - Assurer la qualité de la prise en charge à travers la mise en place d'un questionnaire de satisfactions accessibles et d'un registre de plaintes et réclamations.
- Développer le partenariat avec le programme AGIR : continuer les rencontres, la signature de conventions, l'échanges de pratiques et préparer le renouvellement du marché à venir ;
 - Être en veille sur l'évolution de la stratégie d'accueil sur le DNA, anticiper pour s'adapter et être force de proposition. L'implication auprès de la FAS est un des leviers de cet axe.
- **La communication :**
 - Enrichir les actus du pôle par la remontée de terrain
 - Valoriser en externe l'Instance Juridique du Pôle Asile (IJPA) et sur les autres pôles de l'ACAL dans l'objectif que l'instance devienne ressource ;
 - Créer la rencontre et l'échange : aller à la rencontre de structures similaires afin de s'inspirer de pratiques innovantes et mettre en place des coopérations.
- **Une démarche stratégique :**
 - Faire de l'ACAL le référent départemental pour la déclinaison régionale du Schéma National de l'Accueil des Demandeurs d'Asile et l'Intégration des Réfugiés (SRADAR) ;
 - Accompagner la sortie des publics ayant un parcours d'immigration long de l'HUVC en valorisant des sorties positives ou par le biais de mesure en lien avec la Préfecture ; cela permettra la mise en application du CPOM avec la transformation de places en CHRS et prépara la fusion des services

La directrice adjointe en charge du pôle Familles et Isolés et Insertion par le Logement

La réorganisation de l'ACAL par Pôle d'Activité s'est faite en 2019 conformément aux principes de notre projet associatif qui sont la pérennité, la consolidation et l'adaptation de notre action .

Ainsi , cette structuration a vu l'émergence du Pôle Familles et Isoles regroupant les structures d'hébergement historiques de l'ACAL et le Pôle logement , pôle en développement constant dans le cadre du déploiement des deux plans quinquennaux pour le logement d'abord .

Ces Pôles regroupent de nombreux professionnels aux compétences multiples, complémentaires portés par la recherche constante d'une réponse adaptée aux besoins de chaque personne accompagnée .

Mon engagement ?

Etre l'ambassadrice de ces Pôles en valorisant l'engagement et la créativité de l'ensemble des professionnels fidèles aux principes associatifs et à l'éthique du travail social. Je souhaite aussi consolider sans cesse la représentativité des personnes accompagnées au sein des établissements , des Pôles afin de faire entendre la parole à des personnes trop souvent invisibilisées dans notre société .

Mon objectif ?

Développer une culture collaborative et innovante afin de mutualiser nos compétences au service de notre objectif commun qui est la lutte contre la grande exclusion.

Le socle de cette collaboration est « le tisser ensemble » pour dépasser les situations les plus complexes . Notre langage commun est basée sur les notions d'intelligence collective, d'approche systémique pour sans cesse garder le sens de notre action .

Magali LACROIX

Directrice adjointe

Des défis à relever pour les 5 prochaines années :

Le Pole Familles et Isolés :

- Construire et consolider notre action malgré un contexte budgétaire contraint : négocier un CPOM pour nos CHRS en s'appuyant des besoins territoriaux et visant une transformation qualitative de l'offre d'hébergement,
- Agir et Prévenir : multiplier les dispositifs expérimentaux pour toucher les publics « non recours » ,
- Appréhender la réforme de la tarification des CHRS en renforçant notre expertise sur des domaines précis : les violences familiales, les addictions, l'accompagnement à la parentalité .

Le Pôle Insertion par le Logement :

- Poursuivre notre inscription dans le déploiement du plan quinquennal pour le logement d'abord
- Création de places supplémentaires en IML ,
- Relocalisation et extension de notre résidence accueil
- Enrichir nos pratiques au travers l'approche de la réhabilitation psycho sociale afin de favoriser la stabilisation dans un logement pour les personnes les plus vulnérables.



Table des Matières

Présentation du plan d'action 2024/2029

VALORISER la déclinaison des valeurs associatives en postures et pratiques managériales, professionnelles et éducatives

- Le projet social: l'action de l'entité l'ACAL suppose que, par une véritable démarche participative de communication et de responsabilisation, chacun de ses acteurs acquière une capacité d'inclusion par la connaissance de la complexité et de l'évolution de l'environnement.
- La stratégie ressources humaines : la valorisation des compétences et de l'intelligence collective pour atteindre les objectifs communs grâce à une méthodologie de suivi et une mesure des impacts. Ceci afin de valoriser notre Qualité de Vie et des Conditions de Travail et prévenir les risques psychosociaux.
- La posture managériale : de l'accompagnant, à la facilitation et au coaching. Style de management centré sur le soutien, l'écoute et l'autonomisation des équipes, en visant à créer un environnement où chaque membre se sent valorisé, capable et motivé pour atteindre les objectifs de l'association.
- La posture professionnelle et éducative : inspirée par des valeurs de respect, bienveillance et confiance, elle permet à chaque personne accompagnée de développer leur pouvoir d'agir en conscience et responsabilité.

14 - 19

ETRE UNE ORGANISATION RESPONSABLE DONT LES MEMBRES SONT UNIS au service de l'efficience

- Permettre une amélioration constante de notre gestion en développant l'automatisation des données afin d'assurer un suivi resserré, fiable et en temps réel des engagements de dépenses. Ceci afin de recentrer les compétences vers des ressources à plus fortes valeurs ajoutées telles que la recherche de nouvelles sources de financements, le développement d'activité et la mutualisation de notre expertise.
- Engager une démarche de transition écologique, afin de guider entre autre la réduction budgétaire vers un sens vertueux de préservation de notre environnement et de politique des achats responsables. Sensibiliser chacun des acteurs.
- S'UNIR autour de notre responsabilité sociétale, défendre et valoriser notre outils de travail qu'est notre belle association.

20-26

FAIRE CONNAITRE qui nous sommes, ce que nous faisons et valoriser notre impact social.

- La stratégie de communication: Car tout est combinatoire et systémique la stratégie de communication représente le liant essentiel de valorisation de l'ensemble de nos actions. Elle nous permettra de développer notre attractivité et d'atteindre les objectifs fixés:
 - 1/ Valoriser l'image de l'ACAL en objectivant notre impact social.
 - 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 talents s'identifiant aux compétences recherchées par l'ACAL.
 - 5/ Gagner en crédibilité pour élargir nos sources de financement
- Développer les lieux de valorisation et de rencontres pour favoriser la créativité et l'adaptation.

27-32

Le lieu ressources de l'ACAL est un lieu permettant à chaque nouveau salarié de se repérer et de mieux appréhender l'ADN de l'ACAL afin de faciliter son intégration. Il permet d'inspirer les jeunes en formation et leur donner envie de nous rejoindre en transmettant nos compétences et savoirs faire . Il permet de valoriser l'expression et la participation des personnes accompagnées et de mettre en lumière leur place dans notre société. Elle facilite la réflexion par une mise à disposition de documentations et de ressources inspirantes, afin de planter des graines aujourd'hui et récolter les fruits demain.



Plan stratégique 2024/2029

Un projet basé sur un principe d'anticipation et de compréhension de l'évolution de l'environnement.

L'ACAL a connu sur ces 4 dernières années un contexte de crise qui a fragilisé son organisation d'un point de vue attractivité et trésorerie. La réflexion systémique engagée durant cette période a réaffirmé le fait qu'une association telle que l'ACAL ne peut être qu'un organisme gestionnaire, mais elle doit également relever le défi identitaire.

Simultanéité des réformes des politiques sociales.

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

- Lutter contre la perte d'attractivité du secteur
- Equilibrer ses budgets dans un contexte inflationniste des charges et de réduction des financements.
- Une pression accrue des autorités de contrôle en terme de qualité et de gestion des risques
- Une réforme de la tarification des CHRS
- Une obligation de contractualisation d'objectifs et de moyens avec les services de l'Etat.
- Un plan de réduction de places relatif au dispositif national d'accueil.
- Une 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.

La stratégie de l'ACAL consistera donc 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 de nouvelles activités et la recherche de financements.**
- **Mutualiser ces fonctions à forte valeur ajoutée**
- **Sécuriser nos financements via la transformation des places subventionnées en activités autorisées via les cpom**
- **Afficher une politique de développement et de diversification de l'offre**
- **S'unir pour renforcer notre plaidoyer et fédérer des acteurs autour de ce projet pour valoriser l'offre de service rendue sur notre territoire**

“Innover pour valoriser notre savoir faire et développer notre capacité d'adaptation”

Planning Projets Pluriannuels

Années 2025/2029

JANV

FÉV

MAR

AVR

MAI

JUN

JUL

AOÛ

SEP

OCT

NOV

DÉC

1er semestre 2025

Plan d'économies

Groupe de réflexion par service

Stratégie RH

Cartographie des compétences cadres

CPOM CHRS

Négociation

2ème semestre 2025

Anticipation AAP DNA

Réflexion préparation de réponses

Collectif interdépartemental

Attirer d'autres associations autour de nos valeurs

Réflexion Mutualisation fonction support
Développement IML

Liée avec le collectif interdépartemental

En fonction de la loi de finances

Année 2026

Déploiement mutualisation

a construire suite à la réflexion 2025

AAP DNA

à construire suite à la réflexion 2025

Application Réforme de la tarification CHRS

A construire suite à la réflexion 2025

Déploiement de la stratégie RH sur l'ensemble des salariés

L'intégrer au EA

Evolution de la GED

à construire suite aux mutualisations

Année 2027

Consolidation des axes 2026

Evaluation mesure d'impacts

Ajustements et déploiement

Année 2028

Consolidation des axes 2027

Evaluation mesure d'impacts

Ajustements déploiement

Année 2029

Evaluation du projet associatif

Réécriture

VALORISER la déclinaison des valeurs associatives en postures et pratiques managériales, professionnelles et éducatives

Pour permettre l'adaptation grâce à notre capacité de créer et d'innover, l'ACAL met les salariés au cœur du projet et s'assure que le projet associatif soit incarné au plus près des personnes accompagnées au travers d'une éthique professionnelle. Pour cela l'ACAL souhaite fédérer les salariés autour de son projet social via une politique ressources humaines adaptée à la démarche d'intelligence collective, de participation et une marque employeur forte inspirée portant sur la valorisation des compétences de chacun.

Il s'agit de s'entendre en premier lieu sur une définition commune et forte de la compétence, puis de donner des repères communs en terme de connaissance et de pratiques professionnelles, permettant d'atteindre les objectifs communs.

- Le projet social: l'action de l'entité l'ACAL suppose que, par une véritable démarche participative de communication et de responsabilisation, chacun de ses acteurs acquière une capacité d'inclusion par la connaissance de la complexité et de l'évolution de l'environnement.
- La posture managériale : de l'accompagnement, à la facilitation et au coaching. Style de management centré sur le soutien, l'écoute et l'autonomisation des équipes, en visant à créer un environnement où chaque membre se sent valorisé, capable et motivé pour atteindre les objectifs de l'association.
- La stratégie ressources humaines : la valorisation des compétences et de l'intelligence collective pour atteindre les objectifs communs grâce à une méthodologie de suivi et une mesure des impacts. Ceci afin de valoriser notre Qualité de Vie et des Conditions de Travail et prévenir les risques psychosociaux. La compétence est une intelligence pratique des situations qui s'appuie sur des connaissances, des savoirs et du savoir être. Elle permet de mobiliser notre faculté à mobiliser des réseaux d'acteurs autour des mêmes situations, à partager des enjeux, à assumer des domaines de responsabilité. La prise d'initiative vient d'une personne capable d'imagination et d'inventivité, en vue d'une réponse adaptée à un événement.
- La posture professionnelle et éducative : inspirée par des valeurs de respect, bienveillance et confiance, elle permet à chaque personnes accompagnées de développer leur pouvoir d'agir en conscience et responsabilité.

La compétence c'est savoir quoi faire quand on ne me dit pas comment faire?



Fiches projets

THEME: Ethique professionnelle	
Fiche action n° 1 : évaluer la charte managériale et le projet social	
Objectifs	S'assurer du maintien de la pertinence du projet social et de la charte managériale au regard des attendus du projet associatif. Il s'agira ici de développer des repères en terme de postures et pratiques managériales, professionnelles et éducatives
Groupe projet	CODIR + COMEX
Sous la responsabilité de	La directrice générale
Personnes concernées	La communauté managériale
Contexte	Nécessité d'évaluer le niveau d'appartenance et de maîtrise de la charte managériale par la communauté managériale suite à certains écarts constatés.
Actions à mettre en œuvre	Planifier la méthodologie de projet d'évaluation rendre lisible les effets apportés depuis sa création en 2022
moyens/modalités à mettre en œuvre	Utiliser le tableau de suivi des objectifs pour illustrer les résultats obtenus. Planifier 2 entretiens de suivi. Organiser un séminaire d'évaluation de trois jours : J1 COMEX/CODIR + J2 CODIR/CM + J3 COMEX/CODIR/CM
Echéancier	1er entretien de suivi: Octobre 2025 Séminaire d'évaluation : Novembre/Décembre 2025 Mise à jour : Janvier 2026
Indicateurs	Le nombre d'écarts constatés entre le projet associatif et son incarnation sur le terrain. Le taux d'absentéisme Nombres de situations rps Nombre de projets innovants Nombre de démarche participative et leur méthodologie de projet Transformation de l'offre chrs/ DNA / Logement / Siège Valorisation de l'identité ACAL
Evaluation	COPIE EVALUATION PROJET SOCIAL ET CHARTE MANAGERIALE

THEME: Ethique professionnelle et place des personnes accompagnées	
Fiche action n°2 : Déployer la charte bientraitance	
Objectifs	développer des actions de promotion de la bientraitance et de prévention de la maltraitance
Groupe projet	Comité de suivi de la bientraitance
Sous la responsabilité de	La directrice adjointe en charge du pôle familles et isolés
Personnes concernées	Les salariés et personnes accompagnées
Contexte	L'ACAL a développé un circuit de remontées de terrain pour faciliter la prise de décision éclairée. Au cours de ces dernières années, elle a structuré institutionnellement la remontée de terrain des salariés, via la place et au rôle laissé au dialogue social et au dialogue professionnel. Elle a accompagné sa communauté managériale via une charte managériale et un développement des compétences grâce à une posture adaptée de facilitateur et de manager coach. Il convient actuellement de valoriser la place et le rôle des personnes prise en charge en accompagnant les salariés dans ce rôle de valorisation et de facilitateur auprès des personnes accompagnées pour développer leur pouvoir d'agir.
Actions à mettre en œuvre	le comité de suivi de la bientraitance, composé de la direction adjointe, des référents bientraitance et de personnes accompagnées développera un plan d'action suite à son installation le COPIL en charge de l'écriture de la charte, a déjà défini plusieurs axes : Un questionnaire de satisfaction pour les personnes accompagnées, en veillant à ce qu'il soit accessible à tous La mise en œuvre d'une procédure pour les plaintes et réclamations; Une grille permettant à chaque professionnel de s'autoévaluer sur son engagement et le respect de la charte.
moyens/modalités à mettre en œuvre	le comité de suivi se réunira à minima deux fois par an. tous les membres seront formés au rôle de référent bientraitance.
Echéancier	le comité de suivi sera mis en place le 6 juin 2025 et les membres seront formés en novembre et décembre 2025. des actions pourront déjà être déclinées, mais la formation permettra d'outiller les référents sur la méthodologie et l'animation de la démarche bientraitance.
Indicateurs	Le nombre de remontées dans le registre de plainte et réclamation et questionnaires de satisfactions des personnes accompagnées. La baisse de la gravité de événements indésirables Posture professionnelle incarnée dans des pratiques identifiées la continuité du comité de suivi de la bientraitance Nombre de projets innovants porté par les personnes accompagnées Nombre de démarche participative et leur méthodologie de projet Représentation des personnes accompagnées au sein de l'institution ACAL.
Evaluation	COPIL BIENTRAITANCE / CODIR / COMEX

THEME: Ethique professionnelle et place des personnes accompagnées	
Fiche action n° 3 : Favoriser la participation des personnes accompagnées	
Objectifs	sensibiliser les professionnels aux vertus de la participation, développer des outils et favorisant l'expression de toutes et tous
Groupe projet	Comité de pilotage démarche participative
Sous la responsabilité de	La directrice adjointe en charge du pôle familles et isolés
Personnes concernées	Les salariés et personnes accompagnées
Contexte	L'ACAL a développé un circuit de remontées de terrain pour faciliter la prise de décision éclairée. Au cours de ces dernières années, elle a structuré institutionnellement la remontée de terrain des salariés, via la place et au rôle laissé au dialogue social et au dialogue professionnel. Elle a accompagné sa communauté managériale via une charte managériale et un développement des compétences grâce à une posture adaptée de facilitateur et de manager coach. Il convient actuellement de valoriser la place et le rôle des personnes prise en charge en accompagnant les salariés dans ce rôle de valorisation et de facilitateur auprès des personnes accompagnées pour développer leur pouvoir d'agir.
Actions à mettre en œuvre	Le comité de pilotage composé de la DA, un chef de service et une professionnelle a pour vocation de sensibiliser l'ensemble des professionnels à la démarche participative. Cette démarche a été lancée en 2022 lors d'une journée organisée avec le PRDS et Réseau Ressource permettant la participation de 30 professionnels. Cette dynamique a été poursuivie avec une formation de la déléguée régionale du CRPA et l'engagement des professionnels pour accompagner à chaque journée organisée des résidents. A présent, le copil souhaite consolider et fédérer la culture commune de la démarche participative en organisant avec les professionnels et personnes accompagnées une journée dédiée à la participation. Outre ce temps fort, le copil va se rapprocher du Lieu Ressources et Formations de l'Association pour proposer des ateliers sur des thématiques diverses (tolérance, parentalité) favorisant le croisement des regards entre professionnels et personnes accompagnées.
moyens/modalités à mettre en œuvre	Le copil se réunit au moins une fois par trimestre.
Echéancier	Le lancement du projet "journée participative" débutera en Sept 2025 pour une réalisation sur le 2ème trimestre 2026.
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> Nb de professionnels mobilisés pour organiser la journée "démarche participative" Respect du retro planning La baisse de la gravité de événements indésirables Posture professionnelle incarnée dans des pratiques identifiées la continuité du comité de suivi de la bientraitance Nombre de projets innovants porté par les personnes accompagnées Nombre de démarche participative et leur méthodologie de projet Identification de professionnels et personnes accompagnées référents "participation" Représentation des personnes accompagnées au sein de l'institution ACAL.
Evaluation	COPIL / CODIR / COMEX

THEME: Politique ressources humaines	
Fiche action n° 3 : créer une marque employeur	
Objectifs	Fédérer les salariés autour d'un projet commun et valoriser leurs savoirs faire et compétences pour développer leur pouvoir d'agir par la créativité et la capacité d'adaptation. Il s'agit d'incarner des postures professionnelles permettant l'efficacité du projet associatif.
Groupe projet	Equipe RH
Sous la responsabilité de	La responsable RH
Personnes concernées	Les salariés
Contexte	Le contexte actuel d'évolution des politiques sociales, du manque d'attractivité du secteur et un tel projet associatif que celui d'ACAL, nécessite de faire évoluer la stratégie ressources humaines passant d'une logique de gestion ressources humaines (administration du personnel, fiche de poste) à un management des compétences qui consiste à valoriser les parcours et développer le pouvoir d'agir des salariés. Ceci nécessite de repenser toute la chaîne de valeurs de l'attractivité, au recrutement, à l'intégration, au suivi de l'atteinte des objectifs, à l'évaluation annuelle, au développement de compétences et à la prévention des risques.
Actions à mettre en œuvre	Faciliter l'ouverture vers l'extérieur des salariés via (jury ou formateur à l'IRTS, formateur en APP dans d'autres établissements, participer aux journées direction, des chefs de service, du travail social, de la participation. Développer une cartographie des compétences Définir des objectifs SMART adaptés aux enjeux actuels Améliorer notre stratégie d'évaluation et de suivi en favorisant l'auto-évaluation Améliorer l'intégration Réaliser des séminaires de pratiques pour harmoniser les pratiques managériales liées au recrutement, aux entretiens de suivi et professionnel
moyens/modalités à mettre en œuvre	Créer un établissement pilote pour déployer le management par les compétences auprès des équipes Le déployer de façon institutionnelle à l'ensemble des salariés via une méthodologie de projet adaptée. Mettre en valeur au travers d'une identité visuelle notre marque employeur
Echéancier	Septembre 2025 groupe pilote janviers à septembre 2026: déploiement auprès des équipes Juin 2025: Déploiement de la marque employeur
Indicateurs	Le nombre d'écarts constatés entre le projet associatif et son incarnation sur le terrain. Le taux d'absentéisme Nombres de situations rps délais de recrutement et poste non pourvu Nombre de projets innovants Valorisation de l'identité ACAL
Evaluation	CODIR avec RRH

THEME: Politique ressources humaines	
Fiche action n° 4 : valoriser notre politique de prévention des risques psychosociaux.	
Objectifs	Prévenir le risque d'usure et permettre à chacun des acteurs de se repérer pour agir sur son propre environnement de travail et sa capacité à faire des propositions d'action
Groupe projet	COPIL RPS
Sous la responsabilité de	De la directrice générale
Personnes concernées	Les salariés
Contexte	Suite à un DGI et plusieurs situations relevant de problématiques relationnelles inter salariés, l'ACAL a fait appel à un consultant recommandé par la CARSAT et l'inspection du travail pour réaliser un audit RPS. Un plan d'action a été élaboré. Il révèle une responsabilité systémique, d'un point de vue institutionnel car l'ACAL doit mettre en place un dispositif de remontées et de traitement des violences internes et engager une politique de stop à la violence, mais également au niveau des salariés dans leur propre responsabilités à agir sur leur environnement de travail.
Actions à mettre en œuvre	Accompagner tous les salariés dans leur capacité à se repérer dans l'association et à utiliser les outils de l'ACAL pour résoudre leur problématique. Définir une politique de prévention des risques psychosociaux
moyens/modalités à mettre en œuvre	Former tous les salariés à la FICHE PACT certifiée iso 9001 management de la sécurité. Mettre en place un COPIL RPS Mettre en place un baromètre social Mettre en place une campagne de sensibilisation et de prévention à la détection
Echéancier	dès janvier 2025 jusqu'au 31/12/2025
Indicateurs	Nombre de salariés formés à la fiche pact Nombre de fiche pact résolues Nombre de propositions faites par les référentes au copil rps Nombres de situations rps Le taux d'absentéisme
Evaluation	CODIR avec COPIL RPS

THEME: Valoriser la nouvelle transformation du siège	
Fiche action n° 5 : Développer l'aller vers	
Objectifs	Valoriser le rôle de conseil du siège pour faciliter le suivi de la gestion, des ressources humaines, de développement d'activité, de compréhension et d'anticipation des enjeux et de responsabiliser sur des enjeux de sécurité. Anticiper la baisse d'activité en lien avec les UK et leur impact sur le financement du siège afin de conserver le niveau d'expertise.
Groupe projet	CODIR élargi au responsable comptable et RH
Sous la responsabilité de	De la directrice générale
Personnes concernées	L'équipes du siège
Contexte	Le siège a connu une période de forte tension de 2020 à 2023, l'ACAL a entrepris de mettre en place un diagnostic RH élargi à la fonction siège en 2021. Il en résultait que le siège n'avait pas terminé sa mue au regard des enjeux à venir. Grâce aux activités UK l'ACAL a créé 4 postes clés pour finaliser son dimensionnement: un responsable RH, une responsable paie, un responsable comptable et la promotion du directeur adjoint en charge de la gestion de patrimoine et du développement durable. Il convient d'anticiper la baisse d'activité annoncée suite à la fermeture des UK pour maintenir le volume d'activité et l'expertise.
Actions à mettre en œuvre	Accompagner l'ensemble des équipes du siège à faire des propositions d'actions Finaliser la charte de coopération solidaire et mutualiser les ressources à fortes valeurs ajoutées Développer et valoriser les compétences du siège pour accompagner la stratégie de développement d'activité et de sources financements
moyens/modalités à mettre en œuvre	Mise en place des sessions d'appropriation des procédures et de conseil auprès des établissements par une visite trimestrielle accompagnées d'une situation comptable. Mise en place d'un Plan de maîtrise des dépenses transversal à l'ensemble des établissements et service Mise en place d'un collectif interdépartemental Expérimenter des mutualisations de moyens et de mises à disposition Assurer une veille pour développer de nouvelles activités
Echéancier	Mars 2025: finalisation de l'autorisation de frais de siège Juin 2025: PDMDP Juillet 2025: signature de la charte de coopération solidaire Tout au long de l'année les expérimentations et les mutualisations avec d'autres associations porteuses des mêmes valeurs.
Indicateurs	Nombre de propositions remontées L'équilibre budgétaire Le nombre d'AAP sur lequel nous nous sommes positionnés et remportés.
Evaluation	CODIR avec équipe siège

Etre un acteur **RESPONSABLE UNI** au service de l'efficiency

A l'heure où l'équilibre budgétaire est rendu difficile l'ACAL a décidé d'amorcer le virage de rationalisation des coûts conformément à ses valeurs et principes d'action en agissant sur 3 leviers:

- L'automatisation des données comptables et administratives, pour faciliter l'intégration des nouveaux entrants et l'élaboration de tableaux bords réguliers, mais également permettant de recentrer les équipes vers des compétences à plus fortes valeurs ajoutées, la prospective, la recherche de financement et le développement de l'activité. En effet à ce jour, il est d'identifié que la simple approche de mise en conformité comptable se heurte à une réelle complexité de processus, qui doit être produit par la combinaison de plusieurs entités (comptable, paie, achat, administratif). Nous ne pouvons répondre à cette complexité sans aborder le système d'information dans sa globalité en amont comme en aval: du logiciel métier, au SIRH, SIPAIE, SI COMPTA et au SI contrôle de gestion.

L'efficiency sera atteinte en réinterrogeant l'intégralité du process.

- La centralisation des achats pour mieux négocier les coûts tout en développant une politique de transition écologique qui consiste à tendre vers un modèle social et économique résilient et durable et à mettre en place les outils et actions nécessaires pour y parvenir. Il s'agit de développer des solutions de lutte contre l'impact environnemental de nos activités. L'objectif principal est de développer un mode de consommation durable des ressources, qu'elles soient énergétiques ou naturelles.

La démarche de Transition Ecologique à l'ACAL 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 et sociale
- Le décliner au niveau des usagers en adaptant en les sensibilisant aux enjeux et aux bonnes pratiques.

- La mutualisation de ses ressources à plus fortes valeurs ajoutées. Grâce à sa marque employeur singulière et adaptée aux enjeux de participation et d'intelligence collective, à sa gestion automatisée des données efficiente et à sa gestion centralisée des achats vertueuse, l'ACAL cherchera à mutualiser avec d'autres associations, ses fonctions supports pour fédérer autour d'une Responsabilité Sociale Employeur engagée et véritable reflet du secteur.



THEME: Développer l'automatisation des données	
Fiche action n° 6 : Améliorer le contrôle interne et le contrôle de gestion	
Objectifs	Accompagner le plan d'économies par une campagne de sensibilisation aux procédures de contrôle interne conforme à la taille de notre association et permettre d'anticiper et d'analyser l'impact des réformes du secteur avec un contrôle de gestion permettant d'établir des tableaux de bord automatisés. Valoriser les compétences des comptables vers de l'analyse et de la capacité de projection. Ceci doit permettre dans l'année le retour à l'équilibre et à échéance de deux ans, de s'adapter aux réformes des politiques publiques.
Groupe projet	Equipe comptable
Sous la responsabilité de	Responsable comptable
Personnes concernées	Les salariés
Contexte	L'année 2024 a été marquée par un déficit budgétaire. Le siège, doit apporter en temps réel, un suivi rigoureux des engagements de dépenses, des propositions de plans de retour à l'équilibre tout en s'assurant du maintien de la qualité de la prise en charge et de la continuité de l'action. Il doit faciliter le partage des éléments d'analyse en transparence et de façon simplifiée.
Actions à mettre en œuvre	Mettre à jour et renforcer le degré de contrôle des procédures via un audit du CAC Maintenir les points mensuels, les situations trimestrielles et les deux révisions annuelles Mettre en place des tableaux de bords automatisés d'indicateurs clés et de gestion de l'activité
moyens/modalités à mettre en œuvre	Validation via le process d'approbation des procédures de gestion, contrôle et suivi des stocks, Décliner les séminaires d'appropriation des procédures auprès de la communauté managériale Valoriser tous les trimestres les indicateurs d'activité et afficher leur cohérence en croisant les données (financières, comptables, rh, sécurité et terrains)
Echéancier	Mars, Juin, Octobre 2025: mise en place d'indicateur d'activités Juin 2025: finalisation des procédures internes Novembre 2025: séminaire d'appropriation auprès de la communauté managériale
Indicateurs	retour à l'équilibre Nombre de propositions remontées Plaidoyer enrichi
Evaluation	CODIR + COMEX

THEME: Développer l'automatisation des données	
Fiche action n° 7 : Facilité l'activité par l'automatisation des données	
Objectifs	Facilité l'activité en allégeant la gestion administrative sur les enjeux de : <ul style="list-style-type: none"> Suivi des personnes accompagnées Remontés de terrains salariés : EI, PACT, DUERP, ... Remontés de terrains personnes accompagnées : démarche participative, recueil des plaintes et réclamations Suivi d'actions et de projet Suivi de la qualité et de son évaluation Recentrer le salarié sur l'analyse, la projection et la créativité
Groupe projet	codir
Sous la responsabilité de	Directeur adjoint du pôle Ressource Patrimoine et Développement Durable
Personnes concernées	Les salariés, les personnes accompagnées
Contexte	Association de 200 salariés et plus de 3000 personnes accompagnées, répartis sur 17 établissements et services, Obligation de mettre en œuvre des suivis précis (EI, recueil des plaintes et réclamation, ...) Obligation de suivi de la qualité Projet par service et projet transversaux Valorisation de la participation à tous les niveaux
Actions à mettre en œuvre	Déploiement logiciel qualité, suivi projet, DUERP, Suivi EI, Recueil plaintes et réclamations, questionnaire et enquête de satisfaction. Déploiement d'un logiciel de suivi des personnes accompagnées Etude sur le déploiement d'un logiciel de domiciliation
moyens/modalités à mettre en œuvre	Etude des besoins, des solutions à mettre en oeuvre et étude financière Paramétrage des logiciels pour adaptation à nos activités et à nos besoins, Communication sur l'existence des outils et leur application, Formation des utilisateurs.
Echéancier	Qualité : septembre 2025 Suivi des personnes accompagnées : décembre 2025 Domiciliation : mars 2026
Indicateurs	Pourcentage d'avancement Mise en œuvre effective Utilisation des outils au quotidien
Evaluation	Qualité : décembre 2025 Suivi des personnes accompagnées : juin 2026 Domiciliation : septembre 2026

THEME: Développer l'automatisation des données	
Fiche action n° 8 : Gestion responsable des achats et mutualisation au service d'une RSE	
Objectifs	Rationaliser les coûts, en négociant les tarifs, mutualisant lorsque possible dans une logique de responsabilité sociétale (favoriser les achats valorisation un volet social, achat locaux sinon nationaux, respectueux pour l'environnement, financièrement supportable, ...)
Groupe projet	Pôle Ressource Patrimoine et Développement Durable
Sous la responsabilité de	Directeur adjoint du Pôle Ressource Patrimoine et Développement Durable
Personnes concernées	Salariés
Contexte	Déficit des dernières années, Augmentation des coûts : fournitures, l'énergie, prestation de services Association de taille importante
Actions à mettre en œuvre	Négocier à l'échelle de l'association nos prestations : fourniture d'énergie et interprétariat, Négocier nos tarifs actuels sur le maximum de poste de dépenses, Mutualiser les achats lorsque possible notamment sur les achats de fournitures d'hébergement et sur les véhicules.
moyens/modalités à mettre en œuvre	Etude des postes les plus consommateurs avec étude des potentielles économies, Recensement des besoins précis et chiffrés au niveau de l'association, Définition cahier des charges, Etude sur l'engagement de dépenses et le contrôle à mettre en œuvre, Etude comparatives, devis, Marché à procédure adapté en fonction des montants, Choix du prestataires Déploiement et suivi Communication auprès des personnes utilisatrices
Echéancier	MAPA énergie : Fin 2024 MAPA Interprétariat : Juin 2025 Centralisation des achats fournitures d'hébergement : début à l'été 2025 Véhicules : 2026
Indicateurs	Pourcentage d'évolution des études Mise en œuvre des solutions Utilisation effective Economies engendrées Satisfaction utilisateurs
Evaluation	Compte administratif et questionnaire de satisfaction utilisateurs

THEME: Transition écologique	
Fiche action n° 9 : Déployer une démarche de transition écologique au niveau associatif	
Objectifs	Déployer une démarche de transition écologique au niveau de l'association en harmonisant les bonnes pratiques existantes au niveau de tous les services et en développant de nouvelles solutions.
Groupe projet	Comité transition écologique
Sous la responsabilité de	Directeur adjoint du Pôle Ressource Patrimoine et Développement Durable
Personnes concernées	Salariés
Contexte	Enjeux environnement Association de taille importante Lutte contre la précarité énergétique
Actions à mettre en œuvre	Lancer une démarche de transition écologique avec la tenue d'un copil et d'un comité de transition écologique, Définir un plan d'action adapté, Mettre en œuvre les actions, Communiquer en interne et en externe.
moyens/modalités à mettre en œuvre	Création du copil et formation de ses membres Recensement des bonnes pratiques existantes, valorisation et harmonisation Définition de nouvelles solutions réalistes, Définition d'un plan d'actions, Déploiement et suivi, Communication auprès des personnes utilisatrices
Echéancier	Copil : début 2025 Déploiement plan d'actions : Printemps 2025 Communication : Toute l'année
Indicateurs	Pourcentage d'avancement et de réalisation du plan d'actions Nombre de communication
Evaluation	COPIL Transition Ecologique

THEME: développer une stratégie d'investissements à long terme	
Fiche action n° 10 : étudier l'évolution du modèle économique en lien avec les investissements et la gestion de patrimoine	
Objectifs	Définir et développer une stratégie d'investissement en immobilier sur le long terme au regard des besoins de nos publics et des évolutions des politiques sociales dans le respect des obligations liés au statut associatif.
Groupe projet	Pôle ressources et développement Durable et Direction
Sous la responsabilité de	Directeur adjoint du Pôle ressources et développement Durable
Personnes concernées	Conseil d'administration et Direction
Contexte	Evolution des politiques sociales Vieillessement du parc d'hébergement existant Augmentation du coûts liés à l'hébergement : loyers, charges, énergie, travaux, fournitures mobiliers et équipements Rationalisation des coûts sur le long terme.
Actions à mettre en œuvre	Caractériser et analyser notre parc immobilier existant en hébergements diffus et collectifs et aussi en locaux professionnels (code du travail et ERP), Définir les axes de développement de l'association au regard des évolutions de politiques sociales, Clarifier les possibilités d'investissement en lien avec le statut associatif et les solutions envisageables, Définir la stratégie en tenant compte des 3 éléments ci dessus.
moyens/modalités à mettre en œuvre	Etat des lieux multifactoriels du parc immobilier existants en diffus, en collectifs et aussi en locaux professionnels et ERP, Analyse des politiques sociales et leur évolution, Définition de la stratégie de développement de l'association en lien avec les P.S. Etude juridique liées aux opportunités et contraintes de l'investissement sous statut associatif, Définition d'une stratégie d'investissement sur le long terme sur les 3 volets : Locaux professionnels, hébergements collectifs et hébergements diffus.
Echéancier	Etat des lieux du parc existant : octobre 2025 Etude juridique : octobre 2025 Définition stratégie de développement : fin 2025 Définition stratégie immobilière sur le long terme : 1er trimestre 2026
Indicateurs	Pourcentage d'avancement de la démarche
Evaluation	CODIR et COMEX

FAIRE CONNAITRE qui nous sommes, ce que nous faisons et valoriser notre impact social.

Car tout est combinatoire et systémique la stratégie de communication représente le liant essentiel de valorisation de l'ensemble de nos actions. Elle nous permettra de développer notre attractivité et d'atteindre les objectifs fixés:

- 1/ Valoriser l'image de l'ACAL en objectivant notre impact social.
 - 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 talents s'identifiant aux compétences recherchées par l'ACAL.
 - 5/ Gagner en crédibilité pour élargir nos sources de financement
-
- Développer les lieux de valorisation et de rencontres pour favoriser la créativité et l'adaptation.

Le lieu ressources de l'ACAL est un lieu permettant à chaque nouveau salarié de se repérer et de mieux appréhender l'ADN de l'ACAL afin de faciliter son intégration. Il permet d'inspirer les jeunes en formation et leur donner envie de nous rejoindre en transmettant nos compétences et savoirs faire . Il permet de valoriser l'expression et la participation des personnes accompagnées et de mettre en lumière leur place dans notre société. Elle facilite la réflexion par une mise à disposition de documentations et de ressources inspirantes, afin de planter des graines aujourd'hui et récolter les fruits demain.



THEME: développer une RSE	
Fiche action n° 11: valoriser notre impact RSE pour améliorer l'insertion des personnes accompagnées	
Objectifs	CF livre blanc du haut conseil du travail social : il s'agira de développer les actions communes économies sociale et solidaire et travail social. Afficher une convergence entre notre projet social, notre stratégie ressources humaines et la transition écologique en accompagnant toutes les parties prenantes de la personne accompagnée, au salarié, aux partenaires sur notre territoire.
Groupe projet	CODIR (inspiré des travaux issus du comité de suivi bientraitance, copil transition écologique, copil RPS et stratégie RH)
Sous la responsabilité de	Directrice générale
Personnes concernées	Tous les salariés et les entreprises locales
Contexte	L'ACAL a agit de façon distincte sur 2 volets de la RSE: le volet social avec une politique rh inclusive forte et le volet environnemental avec la mise en place de la démarche de transition écologique. Il s'agira à présent de combiner les deux volets pour agir sur le volet sociétal et en faire une réelle opportunité de développement social en sensibilisant et faisant participer les personnes accompagnées et le tissu économique local
Actions à mettre en œuvre	S'ouvrir vers le secteur privé lucratif en valorisant l'impact RSE
moyens/modalités à mettre en œuvre	développer des projets d'insertion pour les personnes accueillies (à l'instar de la convention avec l'UMIH)
Echéancier	2025-2026
Indicateurs	Taux d'employabilité des personnes accompagnées Participation citoyenne le nombre de conventions signées
Evaluation	codir en 2026-2027

THEME: valoriser les lieux ressources et de créativité	
Fiche action n° 12 : développer l'attractivité et l'adaptation permanente des compétences par la valorisation des initiatives	
Objectifs	<p>La mise en place d'outils et lieux de partage des informations est de nature à concilier une réflexion innovante partagée, le respect de nos valeurs, le principe de réalité.</p> <p>Les valeurs et principes que nous portons nécessitent pour vivre un engagement constant de tous, une action collective permanente, des lieux et des moyens de mise en œuvre et d'évaluation.</p>
Groupe projet	les référentes du lieux ressources
Sous la responsabilité de	La directrice adjointe en charge du famille et isolé, insertion par le logement
Personnes concernées	L'ensemble des salariés
Contexte	<p>A la suite d'une formation tuteur de stage dispensée par l'IRTS, deux salariées ont porté un projet afin de faciliter l'intégration des stagiaires, leur donner des repères communs afin d'améliorer la transmission des savoirs expérientielle, mieux comprendre leurs attentes pour améliorer et dynamiser notre posture éducative et développer ainsi l'attractivité et la fidélisation des professionnels tout en transmettant l'ADN de l'ACAL.</p> <p>il s'agit donc d'un lieu créer par et pour les salariés afin de valoriser les initiatives, inspirer de façon transversale l'ensemble de la communauté pour les décliner localement, créer des lieux de réflexion éthique pour sans cesse améliorer l'insertion de personnes en situation de précarité</p>
Actions à mettre en œuvre	<p>Proposer des temps de rencontre et de travail entre formateurs, stagiaires et professionnels, facilitant la réflexion et l'élaboration de projets.</p> <p>Tous les trimestres, organiser une action de partage des savoirs afin de renforcer les liens entre ces différents acteurs du social.</p> <p>Développer un laboratoire d'idées et d'innovation sociale en favorisant la réflexion innovante pour repérer des propositions afin d'assurer le développement de nouvelles pratiques et l'amélioration des dispositifs sociaux</p> <p>Accueillir et valoriser des évènements, expositions variés</p> <p>Etoffer les ressources par de nouvelles références bibliographiques , enrichissant notre fonds documentaire accessible à tous.</p> <p>Maintenir les permanences , un moment privilégié pour accompagner les apprenants et favoriser les synergies entre les différents acteurs du social.</p>
moyens/modalités à mettre en œuvre	Expérimenter ce lieux le faire connaitre l'évaluer
Echéancier	tout au long de l'année. Ce lieux a été inauguré en 2025
Indicateurs	Nombre d'évènement créés Nombre de participants salariés, personnes accompagnées et partenaires Projet innovant
Evaluation	2026

THEME : développer une stratégie de communication	
Fiche action n° 13 : rénover notre image	
Objectifs	Elle nous permettra de développer notre attractivité et d'atteindre les objectifs fixés: 1/ Valoriser l'image de l'ACAL en objectivant notre impact social. 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 talents s'identifiant aux compétences recherchées par l'ACAL. 5/ Gagner en crédibilité pour élargir nos sources de financement
Groupe projet	copil com
Sous la responsabilité de	Directrice générale
Personnes concernées	toute l'association
Contexte	L'ACAL devait à la fois rénover son identité graphique, professionnaliser et sécuriser sa communication pour répondre aux enjeux actuels
Actions à mettre en œuvre	1/ création d'un nouveau logo 2/ création d'une charte graphique 3/ déclinaison dans tous les supports professionnels 4/ refonte du site internet 5/ développer les sources de financements 6/ mettre en place un plan de marketing réseau
moyens/modalités à mettre en œuvre	création d'un poste de chargée de com en partenariat avec l'IDEM mise en place d'un copil com accompagné d'une administratrice référente en big data sous traitance de la partie production renforcer notre présence sur des événements extérieurs (forum des associations par exemple, journée du travail social, etc.)
Echéancier	actions 1 à 3 de janvier à mars 2025 actions 4 avril à juin 2025 actions 5 à partir de juin 2025 actions 6 à partir de septembre 2025
Indicateurs	nombres de vente de produits solidaires diversification des financements nombre d'événements
Evaluation	2026 copil com

THEME: élargir les sources de financements et le développement de notre activité	
Fiche action n° 14 : construire une organisation en capacité de repérer les opportunités de développement	
Objectifs	Afin de rester un partenaire fiable des politiques publiques, l'ACAL doit être en capacité de réaliser une veille pour développer de nouvelles activités adaptées aux besoins du territoire et de l'évolution des personnes accueillies.
Groupe projet	COMEX codir siège
Sous la responsabilité de	Directrice générale
Personnes concernées	L'équipe de direction et de manager
Contexte	Pour garantir notre niveau de qualité tout en accompagnant les réformes des politiques publiques et en restant solidaire avec les autres associations, l'ACAL doit être mesure de répondre à de nouveaux marchés pour assurer une logique de parcours auprès des personnes accueillies.
Actions à mettre en œuvre	Mettre en place une veille des AAP, fondations, banques, tribunal de commerce pour identifier et repertorier les opportunités travailler avec l'expert comptable et le trésorier l'évolution de modèle économique
moyens/modalités à mettre en œuvre	Développer des compétences spécifiques au sein de porteur de projet au niveau de l'équipe comptable
Echéancier	septembre 2025
Indicateurs	nombre de dossiers de candidatures d'AAP et taux de réussite.
Evaluation	2027

THEME: développer la synergie associative en créant des espaces de coopération solidaire.	
Fiche action n° 15 : coopérer pour faire vivre une communauté d'action	
Objectifs	fédérer des associations partageant les mêmes constats et les mêmes valeurs associatives pour développer leur pouvoir d'agir.
Groupe projet	collectif interdépartemental
Sous la responsabilité de	du vice président BB et de la direction générale
Personnes concernées	toutes les parties prenantes
Contexte	<p>La FAS Occitanie, à la demande de certains adhérents dont l'ACAL, a près avoir dans un premier temps partagé des éléments de diagnostic concernant l'état de ces associations (menaces externes et fragilités internes) et amorcé une analyse stratégique croisée de ces différents paramètres, a orienté ses échanges sur la question plus globale des valeurs et de l'identité associative.</p> <p>Dans le prolongement du diagnostic qui portait sur les rapports actuels entre pouvoirs publics et ainsi que sur les fragilités internes de plusieurs gouvernances associative, un collectif inter départemental est revenue sur la question des valeurs et de la spécificité associative.</p> <p>Au terme de ces discussions une charte de coopération solidaire inter associative a été signée. Cette charte de coopération a pour finalité de poser les valeurs partagées et valider une réflexion commune. Cette réflexion pourra ensuite être portée par les participants à leur fédérations de telle sorte qu'elle puisse alimenter une réflexion régionale ou nationale.</p>
Actions à mettre en œuvre	<p>Créer un collectif de réflexion interassociatif Contribuer à la Une stratégie d'exemplarité associative , destinée à faire évoluer les associations de solidarité vers une excellence managériale et gestionnaire empreinte d'humanisme et de solidarité interne et externe.</p> <p>Cette stratégie à élaborer rapidement par les gouvernances associatives et leurs dirigeants suppose notamment de prêter attention à La qualité de vie au travail (QVCT) de leurs salariés La participation de toutes les parties prenantes Le développement de la démocratie interne entrepreneuriale et associative</p> <p>La vitalité et la cohérence de leur projet associatif</p> <p>L'exigence éthique, etc. ...</p> <p>Il s'agirait ici de se démarquer clairement par une cohérence entre les valeurs essentielles secteur associatif et leur gestion et leur mode de management.</p> <p>Les enjeux d'attractivité et de légitimité de cette seconde stratégie sont essentiels : en mettant quotidiennement en œuvre ces valeurs éthiques de solidarité et de démocratie interne, ces associations donneront à voir et crédibiliseront l'intérêt de ce mode d'organisation collective solidaire, au même titre que celui des organisations coopératives ou d'intérêt général qui se développent dans l'ESS</p>
moyens/modalités à mettre en œuvre	<p>Formation action via la FONDA comment réussir ses coopérations sociales</p> <p>Signature d'une charte de coopération solidaire interdépartemental</p> <p>réalisation d'un diagnostic stratégique partagé</p> <p>mise en commun des résultats et enrichissements mutuels interassociatifs</p> <p>élaboration d'orientation du collectif et de son plan d'action</p>
Echéancier	signature de la charte septembre 2025 réalisation du plan d'action janvier 2026 déploiement 2026-2028
Indicateurs	Maintien de la ligne qualité en terme de service rendu et de créativité
Evaluation	2026-2029

Les annexes au projet stratégique

Les annexes seront alimentées au fur et à mesure de l'avancée de la démarche. En noir celles déjà existantes et en vert celles en cours de construction. Elles ont pour vocation de vous présenter:

1/ L'ACAL son histoire et ses établissements et services, son conseil d'administration, son équipe de direction, sa communauté managériale, ses référents transversaux, ses équipes.

- 1.1. Le projet associatif
- 1.2. la plaquette de présentation de l'ACAL et les projets d'établissements
- 1.3. L'édito de la communauté managériale
- 1.4. L'édito des référentes FICHE PACT
- 1.5. L'édito des référentes du lieu ressources
- 1.6. L'édito du COPIL communication
- 1.7. L'édito du COPIL RSE transition écologique
- 1.8. L'édito du COPIL bientraitance
- 1.9. L'édito du COPIL RPS

2/ Son circuit de décision éclairée et sa méthodologie de projet

- Son circuit de décision éclairée basée sur la remontée de terrain.
- La cadrage de la démarche de participation

3/ Ses principes d'accompagnement

- 3.1. La charte managériale
- 3.2. La charte bientraitance

4/ Son siège

- 4.1. Organigramme du siège

5/ Son pôle ressources patrimoine et développement durable

- 5.1. Organigramme du pôle
- 5.2. Plaquette et plan d'action de la transition écologique

6/ Ses instances de valorisation et de créativité

- 6.1. Présentation du lieu ressources



1.3 Le mot de la Communauté Managériale

Présentation de la Communauté Managériale

Face aux défis complexes et multiples de notre époque - réformes administratives, crises migratoires, sanitaires, sociales et budgétaires, évolution des publics confrontés à des troubles de santé mentale et à la violence, sans oublier les crises écologiques et sociétales - notre organisation a créé une communauté managériale pour naviguer efficacement dans cette incertitude permanente.

Structure et ambition

Avec plus de 15 établissements et services réunissant 152 salariés, notre équipe de direction rénovée comprend 2 directrices adjointes et 8 chefs de service (dont 2 transversaux). Notre ambition est claire : favoriser l'engagement, harmoniser les pratiques managériales, et mettre en cohérence les processus RH pour partager le sens de notre action et renforcer la mobilisation au service des plus démunis.

Le rôle du manager

Dans notre vision, le manager est un véritable référent capable d'accompagner et d'encourager les équipes en leur offrant une mission pertinente et inspirante. Cet accompagnement vise à préserver l'engagement dans le travail social, prévenir l'usure professionnelle et les risques psychosociaux, tout en améliorant notre prise en charge et en développant notre agilité face aux défis de demain.

Chaque manager se positionne comme un chef d'orchestre qui soutient et anime le collectif tout en prenant en compte les spécificités et besoins de chaque individu. Il garantit la mise en œuvre de la vision commune, veille à ce que chacun respecte cette orientation, s'assure que chaque collaborateur maîtrise ses compétences, et met à disposition les moyens nécessaires pour une performance collective optimale.

Valeur ajoutée

La création de cette communauté managériale solidaire et exemplaire représente un puissant levier de cohésion. Elle facilite une communication plus simple, plus fluide et plus humaine en instaurant un esprit d'entraide. Sa véritable valeur ajoutée réside dans la créativité qui émerge des remontées du terrain, permettant d'améliorer continuellement et d'adapter notre prise en charge aux réalités changeantes.

1.4 Le mot des référentes fiche PACT

L'équipe PACT : engagée pour le bien-être et la réussite collective

Dans le cadre de la démarche « Prenons soin de nous pour porter plus haut nos missions », l'équipe PACT joue un rôle essentiel au sein de notre organisation. Composée de Justine (responsable ressources humaines), Corinne (cheffe de service) et Noélie (cheffe de service), toutes les trois référentes certifiées AFNOR ISO 9001 management de la sécurité, cette équipe est à votre disposition pour vous accompagner et vous guider tout au long de cette initiative.

Une démarche tournée vers l'humain

Le bien-être des collaborateurs est au cœur de la réussite de nos missions. À travers le programme PACT, nous mettons en place des actions concrètes visant à favoriser un environnement de travail plus serein, propice à l'épanouissement et à la performance. Notre objectif est d'instaurer une culture d'écoute, d'entraide et d'amélioration continue pour que chacun puisse évoluer dans les meilleures conditions.

Notre rôle ?

Nous sommes formées pour être vos interlocutrices privilégiées dans cette démarche. Nous assurons plusieurs missions clés :

Informé et sensibiliser : partager les bonnes pratiques et les ressources à disposition.

Écouter et accompagner : être un point de contact bienveillant pour toute question ou besoin d'échange.

Faciliter la mise en place des actions : veiller à ce que les initiatives du programme soient adaptées aux besoins de chacun.

Notre engagement ?

Parce que la qualité de vie au travail est l'affaire de tous, nous vous invitons à vous approprier cette démarche et à contribuer activement à son succès. Vos idées, vos retours et votre engagement sont essentiels pour faire de PACT un véritable levier d'amélioration et de bien-être collectif.

Les référentes
FICHE PACT



1.5 Le mot des référentes du lieu *Ressources et Formations*

Une coordination engagée

En tant que travailleuses sociales au sein de de l'ACAL, nous coordonnons ce lieu, nous veillons à son bon fonctionnement, à l'animation des échanges et à la mise en œuvre des projets de formation et d'innovation sociale.

Notre objectif ?

L'objectif de ce lieu est de :

- Favoriser le partage des connaissances et l'apprentissage continu
- Créer un espace de rencontre et d'échange
- Stimuler l'innovation sociale
- Accompagner les parcours de formation
- Assurer une veille sociale et informationnelle
- Renforcer les liens entre théorie et pratique

Un espace de documentation et de formation

Nous mettons à disposition une bibliographie spécialisée, des travaux d'études et divers supports pédagogiques pour accompagner la formation et la réflexion des professionnels du secteur social. Nous assurons également une veille sociale et l'actualisation des informations sur un espace dématérialisé et physique.

Des temps d'échange et de co-construction

Ouvert les lundis après-midi et jeudis matin, notre lieu propose des temps de rencontre et de travail entre formateurs, stagiaires et professionnels, facilitant la réflexion et l'élaboration de projets. Tous les trimestres, nous organisons une action de partage des savoirs afin de renforcer les liens entre ces différents acteurs du social.

Un laboratoire d'idées et d'innovation sociale

En plus des ressources mises à disposition, ce lieu est un espace de réflexion et de proposition pour le développement de nouvelles pratiques et l'amélioration des dispositifs sociaux

Un lieu en constante évolution

Au fil des semaines, le Lieu Ressources et Formations continue d'étoffer ses ressources et d'accueillir des événements variés. De nouvelles références bibliographiques ont été intégrées, enrichissant notre fonds documentaire accessible à tous.

Nous avons également accueilli plusieurs stagiaires et professionnels venant chercher des informations, partager leurs expériences ou travailler sur leurs écrits. Les permanences restent un moment privilégié pour accompagner les apprenants et favoriser les synergies entre les différents acteurs du social.

1.6 Le mot du copil Communication

Le 16 mai 2024 s'est tenue la première réunion du comité de pilotage dédié à la stratégie de communication de l'ACAL. Ce comité, composé de sept membres engagés, a pour mission de redéfinir et dynamiser notre communication interne et externe afin de mieux rendre plus visible notre action et de répondre aux défis et opportunités qui nous attendent.

La diversité des membres du comité de pilotage sera l'un de ses atouts majeurs. Il rassemble des compétences variées et complémentaires.

Lors de cette première réunion, Dorothée GUEDON et Emilie FAURO ont présenté la démarche globale de communication vers laquelle l'ACAL devra tendre. Cette présentation a été nourrie par des échanges riches et constructifs, où chacun a pu partager ses réflexions sur les objectifs proposés.

Point particulièrement positif : les réflexions apportées par le comité rejoignent les propositions de la direction, soulignant une convergence de volonté commune d'avancer pour le bien commun de l'ACAL en interne et pour son rayonnement sur le territoire des Pyrénées Orientales.

Au-delà de ces échanges fructueux, nous avons également défini les trois prochaines dates de réunion pour continuer ce travail essentiel. Nous nous retrouverons ainsi dans la salle de réunion du CADA ACAL de Perpignan le 6 juin 2024 à 9h00, le 4 juillet 2024 à 14h00 et le 17 septembre 2024 à 9h00. Ces rendez-vous réguliers seront l'occasion de faire le point sur nos avancées, d'ajuster notre stratégie si nécessaire, et de nous assurer que nous restons alignés sur nos objectifs.

Ce comité de pilotage est un espace de collaboration et d'innovation au service de l'ACAL. Nous remercions donc chacun de ses membres pour son investissement dans ce qui servira la valorisation de notre association et donc de ceux qui la composent.



Le comité de pilotage
Communication

1.7 Le mot du comité de Prévention des Risques Psychosociaux

Pour suivre l'avancée du plan d'action RPS issu du diagnostique réalisé au cours de l'année 2024 , l'ACAL a créé un comité de pilotage Risque PsychoSociaux (RPS) permanent.

Nous avons le plaisir de vous confirmer sa mise en place et nous vous présentons ses membres.

Le COPIL RPS a pour rôle de valoriser la politique de prévention des RPS

et d'apporter des éléments d'analyse et d'aide à la décision issue de la remontée de terrain des salariés via les FICHES PACT.

Nous rappelons que la mission des Référents fiche PACT est de sensibiliser chaque salarié via la formation, dans sa capacité à se repérer au sein de l'association et à solliciter les acteurs internes (Médecine du travail, Instances représentatives du personnel, Service RH, communauté managériale, etc.);

Le rôle des référents FICHE PACT est également de rendre compte au COPIL RPS, dans un esprit de confidentialité et de bienveillance, des remontées qui doivent donner lieu à l'amélioration permanente de notre politique de prévention des RPS.

Pour cela le COPIL sera en charge :

- D'identifier le circuit de remontées terrain
- Donner des repères communs
- Proposer des solutions.
- Exercer un rôle de sensibilisation
- Suivre le plan d'action

Il a été planifié deux temps de suivi du plan d'action et 3 temps de réflexions sur les thématiques suivantes :

- Définir une politique RPS
- Identifier les sources et facteurs des RPS
- Identifier ce qui existe à l'ACAL
- Mettre en place un baromètre social
- Sensibiliser les salariés à la détection des risques
- Evaluer les formations et les outils.
- Retour d'expérience relatif à la plateforme de soutien téléphonique et des psychologues extérieurs.
- Proposition de mise à jour du règlement intérieur des salariés.



1.8 Le mot du comité Transition Écologique

LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE QU'EST-CE QUE C'EST ?

La transition écologique consiste à tendre vers un modèle social et économique résilient et durable, et de mettre en place les outils et actions nécessaires pour y parvenir. Il s'agit de développer des solutions de lutte contre l'impact environnemental de nos activités. L'objectif principal est de développer un mode de consommation durable des ressources, qu'elles soient énergétiques ou naturelles.

NOTRE OBJECTIF ?

La démarche de Transition Ecologique à l'ACAL 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

Depuis septembre 2024, **le comité de transition écologique** se forme et définit une feuille de route ajustable en fonction des retours terrain.

Un questionnaire à destination des chefs de service a été envoyé afin de recueillir les pratiques existantes et les attentes dans les différents services.

Les actions s'échelonnent sur du court, moyen et long terme et nous nous engageons à communiquer sur l'état d'avancement de la démarche.

Pour ce faire, une réunion mensuelle du comité aura lieu à compter de janvier 2025.

Le plan d'actions sera communiqué lors d'un prochain édito et nous aurons besoin de vous pour le mener à bien.



1.9 Le mot du comité Bientraitance

En 2023, l'ACAL a initié une démarche ambitieuse visant à formaliser ses engagements en matière de bientraitance. Sous l'impulsion de la communauté managériale, un comité de pilotage (COFIL) dédié à l'élaboration d'une charte bientraitance a été constitué.

Fidèle aux principes associatifs et s'inspirant de la méthodologie utilisée pour la mise à jour du projet associatif, le COFIL a adopté une approche participative et inclusive. Des consultations ont été organisées auprès des professionnels et des personnes accompagnées par l'ACAL. Dans une perspective d'innovation et d'ouverture, un groupe de travail spécifique a également réuni le Réseau Ressource (composé de personnes ayant l'expérience de l'exclusion, de professionnels du social et de bénévoles associatifs) en collaboration avec le Pôle Ressource en Développement Social (PRDS) de l'IRTS de Perpignan.

Notre objectif ?

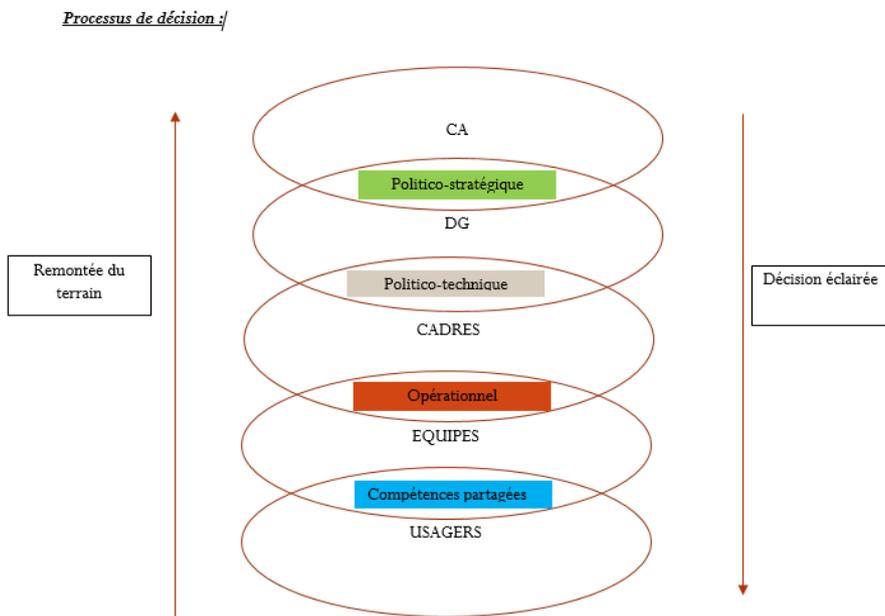
L'objectif de cette démarche est de formaliser les principes et les pratiques de bientraitance adaptés aux réalités du terrain et aux besoins spécifiques des personnes accompagnées, favoriser l'appropriation de ces principes par tous les acteurs de l'association grâce à une méthodologie participative impliquant tant que les professionnels que les personnes accompagnées, assurer la pérennité et l'évolution continue de cette démarche via la mise en place d'un système de gouvernance dédié (référents bientraitance et comité de suivi) et renforcer la qualité de l'accompagnement proposé par l'ACAL en plaçant la bientraitance au cœur de son action et de son identité associative

Cette démarche collaborative a connu un véritable succès avec la participation de 139 personnes aux différents groupes de travail, dont 55% étaient des personnes accompagnées. Chaque groupe a accueilli en moyenne 11 personnes accompagnées et 12 professionnels, avec une forte représentation du pôle asile (70% des participants).

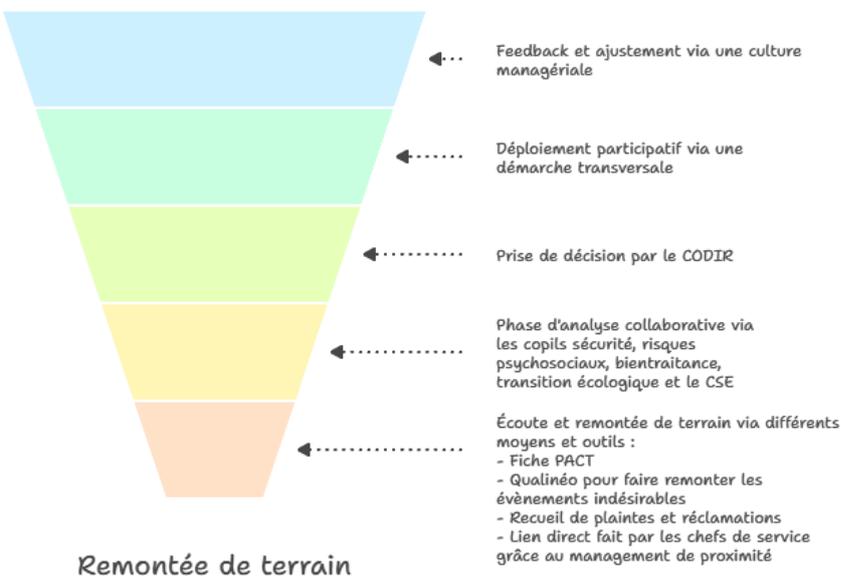
La charte, fruit de cette réflexion collective, a été présentée à l'ensemble des salariés début mars 2025. Le processus se poursuit actuellement avec l'organisation de présentations auprès des personnes accompagnées et la sélection des référents bientraitance. Cette dernière étape permettra la constitution du comité de suivi, garant de la pérennité et de l'évolution de la démarche bientraitance au sein de l'ACAL

2. Circuit de décision éclairée et méthodologie de projet

Le circuit de décision éclairée, adapté au cadre de l'ACAL, se transforme en un processus dynamique visant à optimiser la prise de décision au sein de l'organisation en intégrant les principes de collaboration, de flexibilité et d'adaptabilité. Ce modèle repose sur une remontée d'informations constante et une interaction fluide entre les différents acteurs, permettant ainsi des décisions plus éclairées et partagées.



Amélioration continue

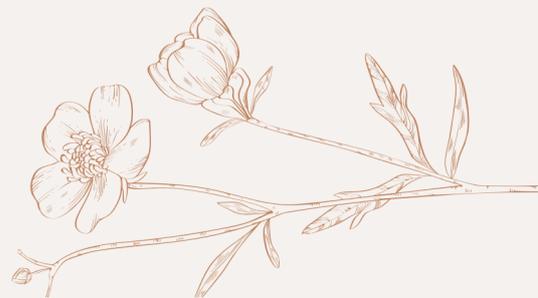


Méthodologie de Projet

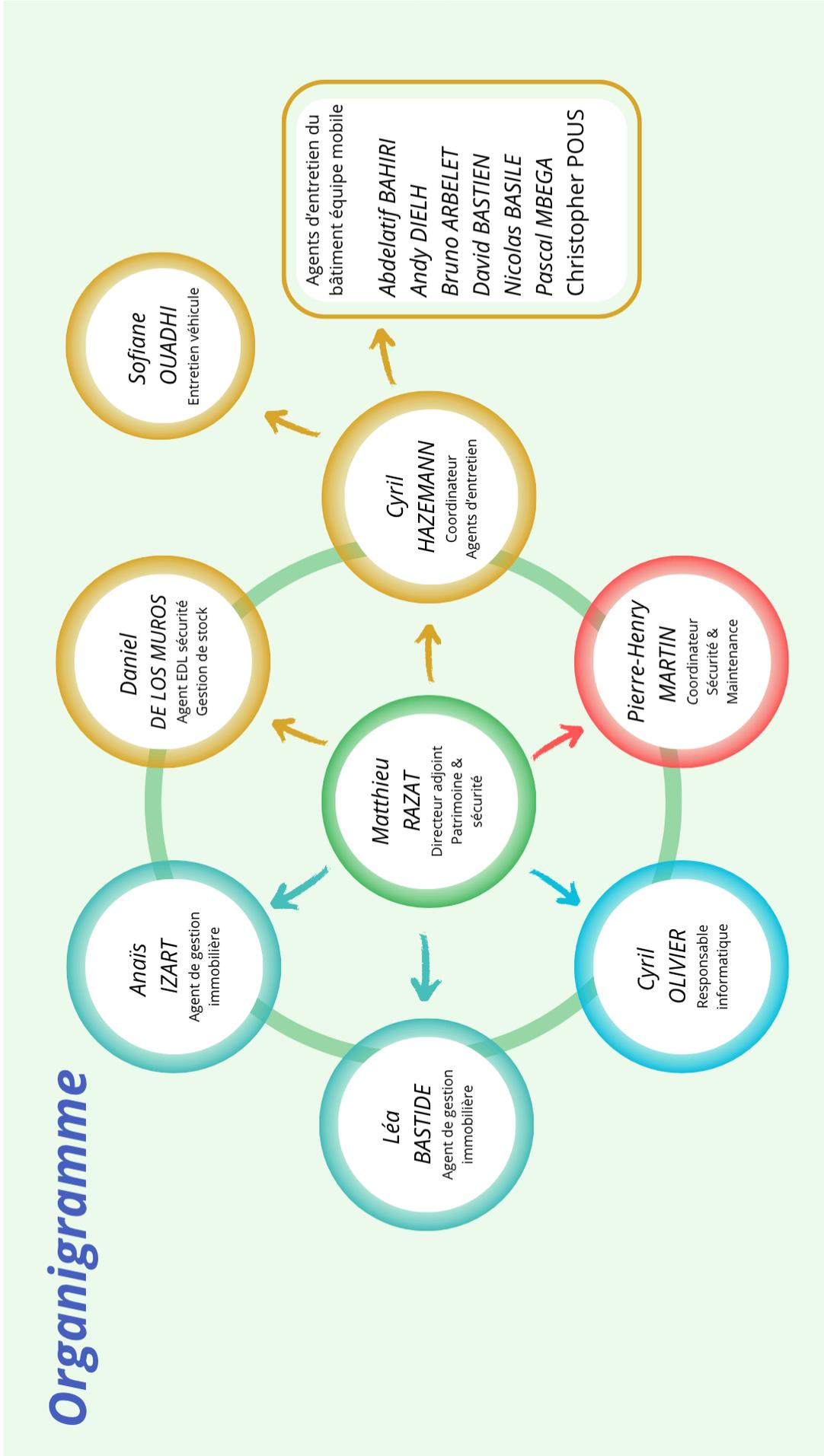
Cadrage du projet Définir les objectifs et identifier les parties prenantes	1
Constitution du collectif Former une équipe diversifiée et établir la confiance	2
Recueil et partage des perceptions Rassembler des idées et des perspectives diverses	3
Co-construction de pistes ou solutions Développer des solutions innovantes et réalistes	4
Priorisation et prise de décision collective Sélectionner les meilleures idées, utiliser un retroplanning et prendre des décisions	5
Mise en œuvre participative Mettre en œuvre des actions de manière collaborative	6
Évaluation & capitalisation Évaluer les résultats et améliorer les pratiques	7

L'organigramme du Siège

4.1 Organigramme du siège



5.1 Organigramme du pôle ressources et développement durable



5.2 Plaquette et plan d'action transition écologique

La Transition Écologique à l'ACAL : Vous êtes déjà engagés, le saviez-vous ?

RECYCLAGE



95% des structures limitent l'utilisation du plastique



Redistribution des dons reçus aux personnes accompagnées

45% des établissements trient leurs déchets



100% des ordinateurs sont recyclés via une entreprise solidaire



MOBILITÉ DURABLE

3 vélos, dont **1** électrique, sont mis à disposition des salariés



1 voiture électrique



3 salariés ont bénéficié du forfait mobilité durable



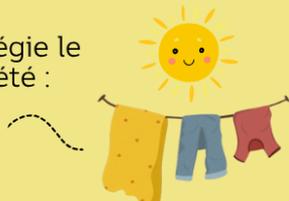
5 salariés bénéficient de la prise en charge partielle de leur abonnement aux transports en commun



PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE



1 établissement privilégie le séchage naturel en été : **4 mois** d'économie



Installation de LED et de robinets hydro économes à chaque remplacement



80 stores installés en 3 ans

380 m² de combles isolés sur un site en 2024



Nouveauté au 1er Novembre 2024

100 % électricité verte

70K € d'économie prévue



25 m² de panneaux solaires installés



Ensemble continuons à améliorer nos actions !

6.1 Présentation du lieu Ressources et Formations

Lieu Ressources & Formations



Un espace dédié au sein de l'ACAL aux apprenants et aux professionnels référents

Un lieu repère

Accueil & Info



Partage & Recherche



Espace recueil

- Présentation d'un lieu repère aux apprenants et professionnel référents.
- Mise à disposition du lieu pour les travaux de recherches, de corrections ou les entretiens de suivis.

- Veille écrite et partagée sur les formations sociales,
- Mise à jour des informations liées aux certifications,
- Groupes de travail apprenants / formateurs autour de l'évolution des outils et méthodes pédagogiques liés aux pratiques sociales.

- Documents de suivis formatifs,
- Documents de services ACAL,
- Travaux de formations,
- Brochures partenaires,
- Equipement multimédia.

... et dématérialisé



Accès à un dossier « Lieu Ressources & formations » partagé sur Intranet :

- Documents liés aux services et aux projets de l'ACAL
- Documents liés aux formations sociales et documents de suivi formatif,
- Veille sociale et publications,
- Références bibliographiques, liste des liens aux revues en ligne, accès aux revues sociales (ex : ASH et Cairn info).

Retrouvez-nous !



Lieu Ressources & Formations



Adresse

- Lieu Ressources & Formations / Seuil / Pôle Logement ACAL
- 6 Rue de Montescot
- 66100 PERPIGNAN



Horaires d'ouverture

- Deux demi-journées par semaine :
- Les lundis de 13h30 à 16h30
- Les jeudis de 9h00 à 12h30



Contact : ressources.formations@acal.asso.fr

Référentes du lieu :

- Sophie XAPPELLA : 06 45 26 57 14
- Elodie WHITFIELD : 06 46 10 25 82

**Pour toute information,
contactez-nous :**



04 68 68 20 50



acal@acal.asso.fr



acal.asso.fr

Agir contre les exclusions

