



PLAN STRATÉGIQUE **TRANSVERSAL**

MANDATURE 2024-2030

CPAS DE COLFONTAINE
RUE ARTHUR DESCAMPS, 162
7340 COLFONTAINE

Plan Stratégique Transversal 2024-2030

Introduction

Face à l'évolution constante des besoins sociaux et aux nouveaux défis de la société, le Conseil de l'Action Sociale du CPAS entend renforcer sa mission de service public et garantir aux citoyens un accompagnement efficace, innovant et responsable. Pour ce faire, le Plan Stratégique Transversal (PST) 2024-2030 constitue la feuille de route officielle du CPAS pour les six prochaines années. Ce document fixe les grandes orientations, établit des objectifs clairs et propose des actions concrètes, mesurables et suivies dans le temps.

1. Qu'est-ce que le Plan Stratégique Transversal ?

Le PST est bien plus qu'un simple document administratif. C'est un outil de gouvernance destiné à :

Donner une vision prospective à l'institution,

Organiser et planifier son action à moyen et long terme,

Garantir la transparence et l'efficacité de la gestion,

Impliquer l'ensemble des agents et partenaires dans une démarche d'amélioration continue.

Il est le résultat d'un travail collectif visant à répondre aux attentes des citoyens, tout en s'adaptant à la réalité locale et aux réglementations.

2. Les 4 axes stratégiques du PST

Le PST 2024-2030 s'articule autour de **quatre axes stratégiques** majeurs qui structurent le projet global du CPAS.

Axe 1 : Être un CPAS transparent, rigoureux et durable

Ce premier axe vise à garantir une gestion responsable des ressources du CPAS, dans un esprit de transparence et de durabilité. Cela signifie concrètement :

- **Améliorer l'état et la gestion des bâtiments :**

Le CPAS s'engage à entretenir, rénover et adapter régulièrement ses infrastructures, en établissant un cadastre précis de la consommation énergétique. Par exemple, il est prévu de moderniser l'entrée de la Maison de Repos afin de la rendre accessible à tous, et de créer un espace réservé (fumeur) pour les résidents et leurs familles, dans le respect de la nouvelle législation.

- **Moderniser les outils informatiques :**

Des logiciels anciens peu efficaces seront progressivement remplacés par des solutions informatiques modernes, interopérables et sécurisées. Par ailleurs, un nouveau logiciel centralisé pour le courrier permettra d'améliorer la gestion de l'information au sein du CPAS.

- **Renforcer la responsabilité environnementale :**

Le CPAS va évaluer la possibilité de mettre à disposition des véhicules électriques partagés pour limiter l'impact environnemental des déplacements professionnels. Il développera aussi des partenariats éducatifs pour sensibiliser le personnel et les bénéficiaires aux enjeux de durabilité.

Axe 2 : Être un CPAS garantissant un accueil et un suivi de qualité à chaque citoyen

Ce second pilier traduit la volonté d'offrir à tous les usagers un accueil professionnel, un suivi attentif et des services adaptés :

- **Développer et renforcer les services existants :**

Le CPAS souhaite augmenter la capacité du Service d'Insertion Sociale en obtenant un nouvel agrément, et mettre les moyens nécessaires pour consolider des projets phares tels que « Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée ». Par la recherche active de subsides, de nouveaux projets pourront voir le jour au service de la communauté.

- **Favoriser l'insertion professionnelle :**

Des accompagnements spécifiques à la recherche d'emploi seront organisés, notamment avec la promotion de dispositifs tels que l'article 61 ou la formation au « job coaching ». Renforcer les possibilités de transport pour les bénéficiaires demeure aussi une priorité.

- **Soutenir les aînés et personnes isolées :**

Une part importante du PST est dédiée à l'amélioration du confort et du bien-être des résidents en Maison de Repos, ainsi qu'à la promotion du service de Repas à Domicile. Des ateliers cuisine seront mis en place régulièrement pour renforcer le lien social.

- **Renforcer la prévention et la prise en charge globale :**

Le développement d'un partenariat avec un médecin généraliste doit permettre une analyse plus fine et multidisciplinaire des situations, notamment dans le cadre des enquêtes sociales.

- **Lutter contre le surendettement et les vulnérabilités financières :**

Le PST prévoit l'organisation d'ateliers et d'actions ciblées pour sensibiliser bénéficiaires et agents à une meilleure gestion des dettes et des budgets.

Axe 3 : Gérer les ressources humaines de façon optimale, structurée et transparente

Le troisième axe considère que le personnel est la première force du CPAS. Un management moderne, transparent et attentif au bien-être et à la sécurité est essentiel :

- **Développer les compétences et la motivation du personnel :**

Un plan de formation global sera mis en place pour répondre aux besoins de développement de chaque agent. Cela inclut la formation spécifique à la prévention, à la gestion des premiers secours, ou encore à l'utilisation des outils numériques et de l'intelligence artificielle.

- **Structurer et moderniser la gestion des ressources humaines :**

Il est prévu de mettre à jour le règlement de travail et les statuts du personnel, et d'organiser un cadastre des fonctions afin de clarifier les rôles, missions et exigences de chaque poste. Une attention particulière sera portée à l'encadrement des travailleurs sous contrat Article 60.

- **Assurer la sécurité et la santé au travail**

Toutes les équipes seront formées à la prévention et à la sécurité, et des mesures spécifiques seront prises pour garantir la conformité des bâtiments (incendie, amiante).

- **Pérenniser la qualité interne :**

Les procédures seront clarifiées, documentées et partagées, pour garantir la continuité et la transparence du service, ainsi que la conformité légale (dont RGPD).

Axe 4 : Accroître la notoriété et le rayonnement du CPAS

Enfin, la visibilité et la reconnaissance du CPAS auprès de la population et de ses partenaires sont fondamentales :

- **Valoriser les actions et les services :**

Le PST prévoit d'intensifier la communication externe, que ce soit via la presse locale, les réseaux sociaux ou des événements publics, afin de mieux faire connaître les services tels que la Maison de Repos ou le service de Repas à Domicile.

- **Développer des projets innovants et ouverts sur le territoire :**

De nouveaux partenariats verront le jour, par exemple avec l'Enseignement pour Adultes, des entreprises sociales, ou des acteurs de la justice et de l'inclusion.

- **Consolider la place du CPAS au sein de la commune :**

Le PST soutient l'intégration du Plan de Cohésion Sociale, la participation active à l'aménagement de la future cité administrative et la mise en réseau avec les organismes partenaires comme SOREAL ou HYGEA.

3. Une organisation rigoureuse du travail

Chaque action du PST est soigneusement planifiée, avec :

- *Un responsable clairement désigné,*
- *Une échéance précise (mois/année),*
- *Un indicateur de réussite mesurable,*
- *Une priorité,*
- *Un suivi régulier lors des réunions de pilotage.*

Quelques exemples concrets :

Action	Description	Échéance	Indicateur
<i>Mise en place d'un logiciel de gestion du courrier</i>	<i>Digitaliser et centraliser le flux d'information</i>	<i>31/12/2025</i>	<i>Logiciel opérationnel et déployé</i>
<i>Construction d'un fumoir en Maison de Repos</i>	<i>Créer un espace sécurisé et respectueux des normes</i>	<i>31/12/2026</i>	<i>Fumoir construit et accessible</i>
<i>Ateliers cuisine pour les résidents</i>	<i>Favoriser le bien-être et le lien social</i>	<i>31/12/2026</i>	<i>2 ateliers/an réalisés</i>

Ce mode de suivi garantit la traçabilité des décisions, la possibilité de redresser la trajectoire si nécessaire et la valorisation des réussites tout au long de l'exécution du PST.

4. Une ambition collective et durable

Le PST du CPAS s'inscrit dans une logique de responsabilité, de progrès continu et de dialogue avec l'ensemble des acteurs du territoire. C'est un engagement ferme à moderniser nos structures, à oser l'innovation sociale, à renforcer la solidarité et à assurer la soutenabilité de notre action.

Tout au long des six années couvertes par le PST, le Conseil de l'Action Sociale sera sollicité pour suivre sa mise en œuvre, valider ou ajuster certains choix stratégiques, et promouvoir l'exemplarité dans chaque domaine évoqué.

Conclusion : un outil au service du citoyen et de l'ambition collective

Le Plan Stratégique Transversal 2024-2030 n'est pas un document figé, mais bien le socle d'un projet collectif ambitieux et réaliste. Il vise à placer le CPAS comme un acteur central, moderne et solidaire, pleinement engagé au service de chaque citoyen.

Ces dernières années, le CPAS de Colfontaine a traversé de profonds chantiers de modernisation, d'innovation et de professionnalisation, tant dans la gestion interne que dans la qualité de l'accueil des bénéficiaires et l'élargissement de ses missions. Le présent PST s'inscrit dans la continuité de ces avancées, mais il symbolise aussi une nouvelle étape : il s'agit désormais d'amener notre institution encore plus haut, de renforcer son exemplarité et de faire du CPAS de Colfontaine une référence en matière d'action sociale, de soutien à la population et d'innovation publique.

Note : Les Objectifs Stratégiques, les Objectifs Opérationnels ainsi que le détail complet de chaque Action sont repris en annexe pour consultation. Toutes les Actions sont explicitement détaillées, assorties de leurs échéances et indicateurs de réussite, pour assurer une lecture précise et un suivi rigoureux du PST.

Pour le Conseil de l'Action Sociale,
Le 18 août 2025,

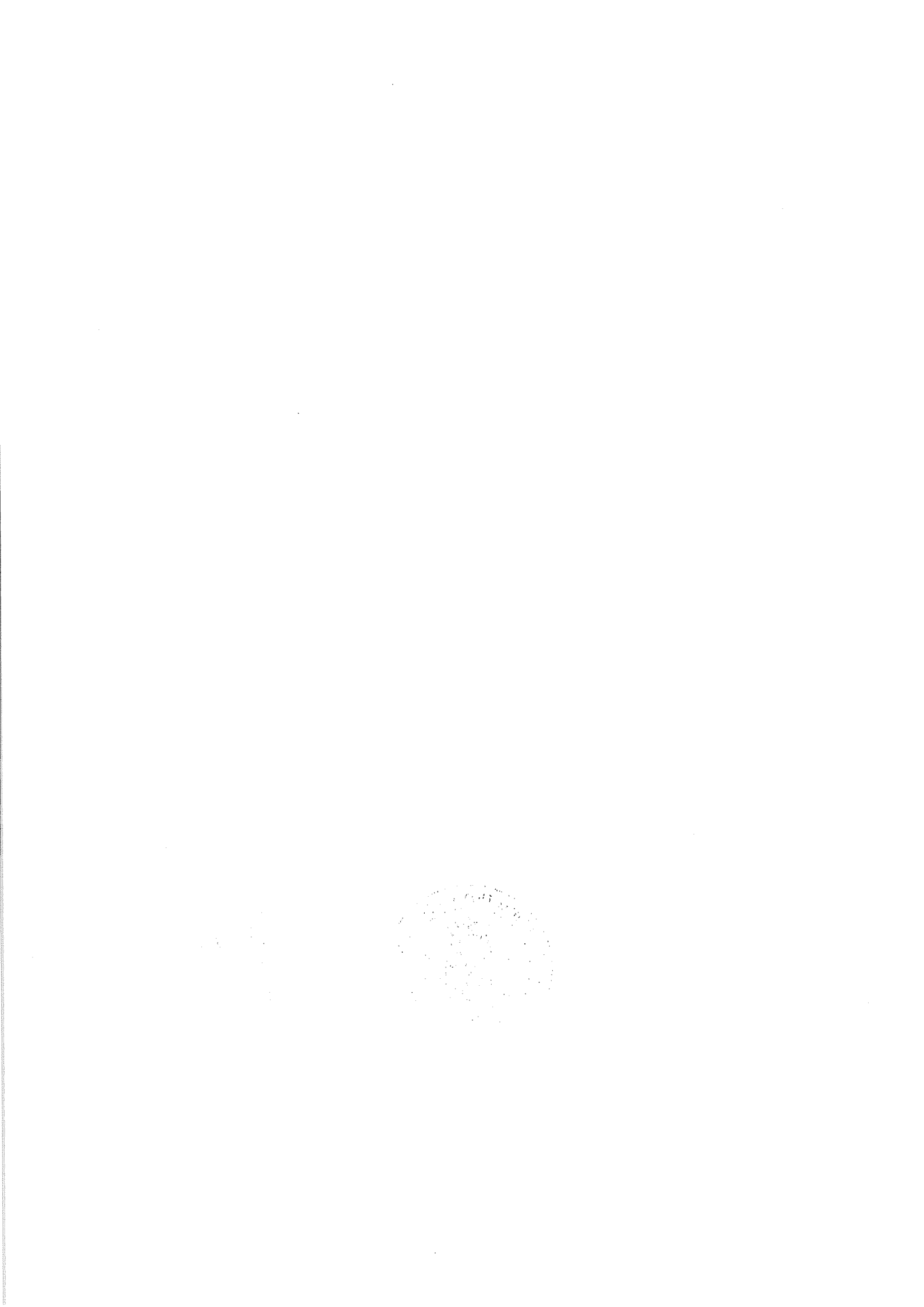
Le Directeur Général,

Florentin OST



La Présidente

Dalila GALLEZ





Objectifs Stratégiques et Opérationnels

Nom	Objectifs Opérationnels
<p>↗ Être un CPAS qui garantit à chaque citoyen un accueil et un suivi de qualité</p>	<p>↗ Renforcer la politique d'insertion professionnelle pour les personnes bénéficiaires d'un revenu d'intégration ou d'une aide sociale équivalente au revenu d'intégration, ↗ Développer l'insertion sociale pour les personnes bénéficiant d'une aide du CPAS, ↗ Développer l'offre de services aux aînés, ↗ Développer et renforcer nos services, ↗ Étendre la portée de l'enquête sociale, ↗ Contribuer à l'amélioration du bien-être des bénéficiaires de nos différents services</p>
<p>↗ Être un CPAS qui gère les ressources humaines de manière optimale, structurée et transparente</p>	<p>↗ Mener une politique de ressources humaines attentive et innovante pour son personnel, ↗ Maintenir un personnel de qualité et épanoui, ↗ Améliorer la transparence des procédures institutionnelles et la continuité des services, ↗ Mener une politique attentive à la sécurité des travailleurs</p>
<p>↗ Être un CPAS transparent et rigoureux dans sa gestion et appliquant les principes du développement durable</p>	<p>↗ Valoriser le patrimoine du CPAS en assurant la rénovation, l'entretien et la maintenance régulière des bâtiments dont le CPAS est propriétaire et/ou gestionnaire, ↗ Améliorer la réflexion sur la responsabilité environnementale du CPAS, ↗ Développer les outils informatiques</p>
<p>↗ Être un CPAS connu et reconnu</p>	<p>↗ Développer des Synergies CPAS/ville, ↗ Favoriser le travail en réseau dans le cadre de conventions avec les partenaires du Centre, ↗ Faire connaître l'action du CPAS</p>



Accompagner les demandeurs d'emploi dans la préparation aux entretiens d'embauche

■ État	Pas commencé
■ Description	Ce projet vise à fournir un soutien aux demandeurs d'emploi afin de les aider à se préparer efficacement aux entretiens d'embauche. Cela inclut des sessions de coaching individuel, des ateliers sur les techniques d'entretien, et des simulations d'entretiens pour renforcer la confiance des candidats. L'objectif est de les équiper avec les compétences nécessaires pour réussir et se démarquer lors de leurs entretiens, augmentant ainsi leurs chances d'obtenir un emploi.
■ Service Pilote	Service Social - Insertion Socio-professionnelle
■ Indicateur de réussite	Organisation de 4 groupes minimum par an
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2027
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Renforcer la politique d'insertion professionnelle pour les personnes bénéficiaires d'un revenu d'intégration ou d'une aide sociale équivalente au revenu d'intégration</u>
■ Priorité	Elevée



Accroître la visibilité de la Maison de Repos et du service de Repas à Domicile

■ État	Pas commencé
■ Description	<p>Dans le cadre de notre initiative pour accroître la visibilité de la Maison de Repos et du service de Repas à Domicile, nous mettrons en œuvre plusieurs stratégies de marketing ciblé. Nous viserons à attirer une clientèle plus large en mettant en avant la qualité de nos repas faits maison et le confort de notre service de livraison.</p> <p>Nous développerons des campagnes sur les réseaux sociaux, organiserons des événements de dégustation et créerons des partenariats avec des organisations locales pour promouvoir nos services. De plus, nous mettrons en place un système de liste d'attente pour la Maison de Repos afin de gérer efficacement les demandes et d'assurer un service de qualité à tous nos clients potentiels.</p>
■ Service Pilote	<p>Cuisine Centrale FSE - Service Communication</p> <p>Maison de repos</p>
■ Indicateur de réussite	<ul style="list-style-type: none">- Publier au moins une fois par an dans le journal communal ;- Publier 3 activités minimum par an sur le Facebook du Centre et le site internet ;- Éditer des tracts publicitaires à déposer dans les magasins, pharmacies, médecins, ...
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2026
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Développer et renforcer nos services</u> , ◇ <u>Développer l'offre de services aux aînés</u> , ◇ <u>Faire connaître l'action du CPAS</u>
■ Priorité	Normale



Adopter une charte de mise en œuvre de l'intelligence artificielle

■ État	Pas commencé
■ Description	L'adoption d'une charte de mise en œuvre de l'intelligence artificielle est essentielle pour garantir que les technologies d'IA soient déployées de manière éthique et responsable. Cette charte servira de guide pour les meilleures pratiques, les considérations éthiques, et les normes de sécurité à respecter lors de l'intégration de l'IA dans divers systèmes et processus. Elle doit également promouvoir la transparence, la responsabilité et l'inclusivité dans l'utilisation de l'intelligence artificielle, tout en tenant compte des implications sociales et économiques des décisions prises par les systèmes d'IA.
■ Service Pilote	Comité de Direction Direction Générale
■ Indicateur de réussite	Adoption par le Conseil de l'Action Sociale
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2025
■ Objectifs Opérationnels	🔹 <u>Améliorer la transparence des procédures institutionnelles et la continuité des services</u>
■ Priorité	Normale



Améliorer l'encadrement des travailleurs sous contrat Article 60 en interne

■ État	Pas commencé
■ Description	Cette initiative vise à former les encadrants aux meilleures pratiques pour accompagner efficacement les travailleurs sous contrat Article 60, en tenant compte de leurs besoins spécifiques et des défis qu'ils peuvent rencontrer. La formation comprendra des modules sur la communication bienveillante, la gestion des émotions, et l'adaptation des méthodes de travail pour favoriser l'inclusion et le développement personnel des individus fragilisés. L'objectif est de créer un environnement de travail positif et stimulant, propice à la réussite et à l'épanouissement de chacun.
■ Service Pilote	Service Ressources Humaines
■ Indicateur de réussite	Organisation de la formation pour les encadrants tous les 2 ans
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2025
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Mener une politique de ressources humaines attentive et innovante pour son personnel</u> , ◇ <u>Contribuer à l'amélioration du bien-être des bénéficiaires de nos différents services</u> , ◇ <u>Renforcer la politique d'insertion professionnelle pour les personnes bénéficiaires d'un revenu d'intégration ou d'une aide sociale équivalente au revenu d'intégration</u> , ◇ <u>Maintenir un personnel de qualité et épanoui</u> , ◇ <u>Mener une politique attentive à la sécurité des travailleurs</u>
■ Priorité	Normale



Améliorer la communication auprès des bénéficiaires sur les actions sociales mises en œuvre

■ État	Pas commencé
■ Description	Dans le cadre de l'amélioration de la communication auprès des bénéficiaires, il est essentiel de mettre en place des stratégies efficaces pour informer et sensibiliser les personnes concernées par les actions sociales. Cela implique de clarifier les objectifs des programmes, d'expliquer les services disponibles et d'encourager la participation des bénéficiaires. Une communication transparente et accessible permettra de renforcer la confiance et d'assurer une meilleure compréhension des initiatives mises en œuvre. Il est également important de recueillir les retours des bénéficiaires afin d'ajuster les messages et les canaux de communication utilisés.
■ Service Pilote	<p>FSE - Service Communication</p> <p>Service Social - Insertion Sociale</p> <p>Service Social - Insertion Socio-professionnelle</p>
■ Indicateur de réussite	Réaliser 5 affiches et 5 vidéos sur les actions
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2027
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Faire connaître l'action du CPAS</u>
■ Priorité	Normale



Améliorer la transparence des procédures institutionnelles et la continuité des services

■ État	Pas commencé
■ Description	Dans le cadre de l'amélioration de la transparence des procédures institutionnelles et de la continuité des services, nous cherchons à établir un lien direct entre ces procédures et le Registre de traitement. Cela permettra non seulement de clarifier les étapes à suivre, mais aussi d'assurer une traçabilité et une conformité optimale des processus au sein de l'organisation.
■ Service Pilote	Comité de Direction Direction Générale
■ Indicateur de réussite	À chaque traitement du Registre de traitement, adjoindre une procédure détaillée.
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2027
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Améliorer la transparence des procédures institutionnelles et la continuité des services</u>
■ Priorité	Normale



Analyser l'intérêt d'installer des panneaux solaires sur les bâtiments du Centre

■ État	Pas commencé
■ Description	L'installation de panneaux solaires sur les bâtiments du Centre vise à promouvoir des pratiques durables et à réduire les coûts énergétiques. Ce projet, qui est considéré comme une priorité normale, est soutenu par la Direction Financière, la Direction Générale et le Service Technique. L'indicateur de réussite consiste à présenter un état de faisabilité au Conseil de l'Action Sociale, mettant l'accent sur la mise en place de panneaux solaires, en priorité pour la Maison de Repos et le siège administratif. La réalisation de ce projet est attendue pour le 31 décembre 2027.
■ Service Pilote	Direction Financière Direction Générale Service Technique
■ Indicateur de réussite	Présenter au Conseil de l'Action Sociale un état de faisabilité de mise en place de panneaux solaires sur les bâtiments du Centre (en priorité la Maison de Repos et le siège administratif)
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2027
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Améliorer la réflexion sur la responsabilité environnementale du CPAS</u> , ◇ <u>Valoriser le patrimoine du CPAS en assurant la rénovation, l'entretien et la maintenance régulière des bâtiments dont le CPAS est propriétaire et/ou gestionnaire</u>
■ Priorité	Normale



Analyser la faisabilité de mettre à disposition des voitures électriques partagées pour le personnel social et la direction

■ État	Pas commencé
■ Description	Le projet vise à évaluer la faisabilité de l'implémentation d'un service de voitures électriques partagées destiné aux employés du secteur social et à la direction. Cette initiative a pour objectif de promouvoir une mobilité durable au sein de l'organisation, tout en réduisant les émissions de carbone et en offrant une alternative pratique aux déplacements professionnels. L'analyse portera sur divers aspects, tels que les besoins en transport, les coûts associés, l'infrastructure nécessaire et l'impact environnemental.
■ Service Pilote	Comité de Direction Direction Financière Direction Générale
■ Indicateur de réussite	Présenter au Conseil de l'Action Sociale un état de faisabilité de mise en place de véhicules électriques partagés
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2026
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Améliorer la réflexion sur la responsabilité environnementale du CPAS</u> , ◇ <u>Maintenir un personnel de qualité et épanoui</u>
■ Priorité	Normale



Construction d'un fumoir pour les résidents et leur famille

■ État	Pas commencé
■ Description	<p>Le projet de construction d'un fumoir pour les résidents et leur famille vise à offrir un espace désigné pour fumer tout en respectant les nouvelles réglementations sur le tabagisme. Conformément à la réforme du 1er janvier 2024, qui interdit de fumer à moins de 10 mètres des entrées, ce fumoir sera situé à un endroit bien défini, à l'abri des regards, tout en étant facilement accessible pour les résidents. Cela permettra de lutter contre le tabagisme tout en respectant les droits des fumeurs et des non-fumeurs, créant ainsi un environnement équilibré et respectueux pour tous.</p>
■ Service Pilote	Direction Générale Maison de repos Service Technique
■ Indicateur de réussite	Construction du fumoir
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2026
■ Objectifs Opérationnels	<p>◇ <u>Contribuer à l'amélioration du bien-être des bénéficiaires de nos différents services</u>, ◇ <u>Valoriser le patrimoine du CPAS en assurant la rénovation, l'entretien et la maintenance régulière des bâtiments dont le CPAS est propriétaire et/ou gestionnaire</u></p>
■ Priorité	Elevée



Continuer à centraliser les missions financières au service finances

■ État	Pas commencé
■ Description	Ce projet vise à centraliser les missions financières au sein du service finances, dans le but d'améliorer l'efficacité et la transparence des opérations financières. De plus, la récupération de l'édition des factures permettra de rationaliser le processus de facturation et d'assurer un suivi précis des recettes.
■ Service Pilote	Direction Financière Direction Générale Service Finances
■ Indicateur de réussite	- Ajout d'un service à finalité financière sous la hiérarchie du Directeur Financier ; - Récupérer l'édition des factures relatives à la mise à disposition du personnel.
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2027
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Développer et renforcer nos services</u> , ◇ <u>Améliorer la transparence des procédures institutionnelles et la continuité des services</u>
■ Priorité	Normale



Continuer à développer le projet "Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée"

■ État	Pas commencé
■ Description	<p>Le projet "Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée" vise à créer un environnement économique où aucune personne ne doit faire face à un chômage prolongé. L'initiative cherche à mobiliser les ressources locales, à développer des emplois adaptés aux compétences des individus et à favoriser l'inclusion sociale. En collaborant avec les acteurs économiques, les collectivités et les partenaires sociaux, ce projet aspire à transformer les territoires touchés par le chômage de longue durée en espaces dynamiques et solidaires, où chaque citoyen a la possibilité de trouver un emploi durable et épanouissant.</p>
■ Service Pilote	<p>FSE - Coordination Service Ressources Humaines</p> <p>Service Social - Insertion Socio-professionnelle</p>
■ Indicateur de réussite	<p>- Engager 50 personnes dans le projet ; - Rencontrer 90 participants éligibles au projet.</p>
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2026
■ Objectifs Opérationnels	<p>◇ <u>Développer et renforcer nos services</u>, ◇ <u>Renforcer la politique d'insertion professionnelle pour les personnes bénéficiaires d'un revenu d'intégration ou d'une aide sociale équivalente au revenu d'intégration</u></p>
■ Priorité	Normale



Continuer à mettre en place le Contrôle Interne

■ État	Pas commencé
■ Description	La mise en place du Contrôle Interne vise à garantir une gestion efficace et transparente des ressources au sein de notre organisation. Ce processus inclura la création d'un tableur de suivi des prix de revient de la Cuisine Centrale, permettant d'évaluer et d'analyser les coûts associés aux opérations. En parallèle, un suivi des articles budgétaires importants sera mis en place sous la forme d'un tableau de bord, afin d'assurer une visibilité constante sur les dépenses et d'optimiser la prise de décision financière.
■ Service Pilote	Direction Financière Direction Générale Service Finances
■ Indicateur de réussite	- Mettre en place un tableur de suivi des prix de revient de la Cuisine Centrale ; - Mettre en place un tableau de bord des principaux articles budgétaires.
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2025
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Améliorer la transparence des procédures institutionnelles et la continuité des services</u>
■ Priorité	Normale



Contribuer aux réflexions relatives à l'aménagement de la future cité administrative

■ État	Pas commencé
■ Description	La future cité administrative représente une opportunité unique de créer un espace qui favorise la synergie entre Ville et CPAS mais aussi les citoyens. En repensant l'aménagement de cet espace, nous pouvons promouvoir des interactions fluides, un partage efficace des ressources et une collaboration accrue entre les divers services. L'objectif est de bâtir un environnement propice à l'innovation et à l'efficacité, où chaque acteur peut contribuer à une administration moderne et accessible.
■ Service Pilote	Direction Financière Direction Générale
■ Indicateur de réussite	Etablir un plan d'aménagement cohérent de la future cité administrative
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2028
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Développer des Synergies CPAS/ville</u> , ◇ <u>Valoriser le patrimoine du CPAS en assurant la rénovation, l'entretien et la maintenance régulière des bâtiments dont le CPAS est propriétaire et/ou gestionnaire</u>
■ Priorité	Normale



Créer un service d'éco pâturages à destination du public

■ État	Pas commencé
■ Description	<p>Ce projet vise à établir un service d'éco pâturages qui permettra au public de découvrir et d'interagir avec des pratiques agricoles durables. L'éco pâturage utilise des animaux pour gérer la végétation de manière respectueuse de l'environnement, tout en offrant une expérience éducative et récréative aux visiteurs. Ce service encouragera la sensibilisation à l'agriculture durable, à la biodiversité et à l'importance de la gestion des terres. Les visiteurs auront l'opportunité de participer à des activités liées aux animaux et de comprendre les avantages de cette méthode de pâturage pour l'écosystème local.</p>
■ Service Pilote	PCS - Coordination
■ Indicateur de réussite	Créer le service éco pâturages
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2028
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Améliorer la réflexion sur la responsabilité environnementale du CPAS</u> , ◇ <u>Développer et renforcer nos services</u>
■ Priorité	Faible



Définir des valeurs institutionnelles partagées au sein de l'administration

■ État	Pas commencé
■ Description	Dans le cadre de l'amélioration de la culture organisationnelle, il est essentiel de définir des valeurs institutionnelles partagées au sein de l'administration. Ces valeurs serviront de fondement pour guider les comportements, les décisions et les interactions entre les membres de l'équipe. En impliquant toutes les parties prenantes dans le processus de définition, nous pouvons nous assurer que ces valeurs reflètent véritablement les convictions et les aspirations de l'organisation. Cela favorisera également un environnement de travail cohérent et collaboratif, où chacun se sentira valorisé et engagé.
■ Service Pilote	Comité de Direction Direction Générale Service Ressources Humaines
■ Indicateur de réussite	Présenter au Conseil de l'Action Sociale et aux membres du personnel les valeurs institutionnelles établies sur base de la concertation de tous les acteurs.
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2026
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Mener une politique de ressources humaines attentive et innovante pour son personnel</u> , ◇ <u>Maintenir un personnel de qualité et épanoui</u>
■ Priorité	Normale



Développer la politique de mobilité durable

■ État	Pas commencé
■ Description	La politique de mobilité durable vise à promouvoir des modes de transport respectueux de l'environnement et à encourager les employés à adopter des pratiques de déplacement plus durables. Cela inclut l'organisation d'actions de sensibilisation pour informer les travailleurs sur les avantages de la mobilité durable et la mise en place d'une indemnité kilométrique pour ceux qui choisissent d'utiliser leur vélo pour se rendre au travail. Cela permettra non seulement de réduire l'empreinte carbone de l'entreprise, mais aussi de favoriser un mode de vie plus sain parmi les employés.
■ Service Pilote	Comité de Direction Direction Générale Service Ressources Humaines
■ Indicateur de réussite	- Organisation d'une sensibilisation annuelle ; - Modification du statut pécuniaire pour y prévoir l'indemnité kilométrique vélo.
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2026
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Améliorer la transparence des procédures institutionnelles et la continuité des services,</u> ◇ <u>Mener une politique de ressources humaines attentive et innovante pour son personnel,</u> ◇ <u>Améliorer la réflexion sur la responsabilité environnementale du CPAS</u>
■ Priorité	Normale



Développer un partenariat avec la Maison de Justice de Mons dans le cadre de peines de travail

■ État	Pas commencé
■ Description	Dans le cadre du développement d'un partenariat avec la Maison de Justice de Mons, l'objectif est de faciliter l'intégration des personnes condamnées à des peines de travail. Ce partenariat pourrait se concentrer sur plusieurs initiatives, telles que la mise en place d'activités en cuisine centrale pour acquérir des compétences culinaires, le fonctionnement d'une recyclerie pour sensibiliser à la durabilité et à la gestion des déchets, ainsi que des projets au sein des maisons de quartiers pour renforcer les liens sociaux et communautaires. Ces activités permettront aux participants de contribuer positivement à leur environnement tout en développant des compétences utiles pour leur réinsertion.
■ Service Pilote	Cuisine Centrale Direction Générale FSE - Recyclerie PCS - Maison de Quartier
■ Indicateur de réussite	Signer 10 conventions de peine de travail
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2027
■ Objectifs Opérationnels	◇ Favoriser le travail en réseau dans le cadre de conventions avec les partenaires du Centre, ◇ Développer et renforcer nos services
■ Priorité	Normale



Développer un partenariat avec un médecin pour contribuer à l'analyse globale des dossiers

■ État	Pas commencé
■ Description	Dans le cadre de ce partenariat, nous visons à collaborer avec un médecin pour effectuer une analyse complémentaire à celle du travailleur social. Ce médecin pourra identifier et objectiver les situations bloquantes à l'emploi, telles que les problèmes de santé qui affectent la capacité des individus à travailler. En travaillant ensemble, nous pourrons mieux comprendre les obstacles auxquels les patients sont confrontés et développer des solutions adaptées pour les aider à surmonter ces défis.
■ Service Pilote	Service Social - 1ère ligne Service Social - Coordination
■ Indicateur de réussite	Signer une convention de partenariat avec un médecin généraliste
■ Date attendue réalisation	@30 juin 2026
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Étendre la portée de l'enquête sociale,</u> ◇ <u>Favoriser le travail en réseau dans le cadre de conventions avec les partenaires du Centre</u>
■ Priorité	Normale



Diminuer le gaspillage alimentaire au sein de la Cuisine Centrale

■ État	Pas commencé
■ Description	<p>Pour diminuer le gaspillage alimentaire au sein de la Cuisine Centrale, il est essentiel de mettre en œuvre des relevés réguliers des déchets. Cela permettra d'identifier les types d'aliments les plus souvent jetés et de comprendre les raisons de ce gaspillage. En analysant ces données, des stratégies peuvent être développées pour améliorer la gestion des stocks, ajuster les portions servies et sensibiliser le personnel à l'importance de réduire le gaspillage. En adoptant une approche proactive, la Cuisine Centrale peut non seulement diminuer ses déchets, mais également contribuer à une gestion plus durable des ressources alimentaires.</p>
■ Service Pilote	Cuisine Centrale
■ Indicateur de réussite	Mettre en place les relevés une fois par mois
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2027
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Améliorer la réflexion sur la responsabilité environnementale du CPAS</u>
■ Priorité	Normale



Elargir à tout le personnel les séances d'information sur la prévention et la sécurité au travail

■ État	Pas commencé
■ Description	Dans le cadre de notre engagement envers la sécurité et le bien-être de tous les employés, nous élargissons les séances d'information sur la prévention et la sécurité au travail à l'ensemble du personnel. Ces séances, précédemment réservées aux nouveaux travailleurs, visent à sensibiliser tous les membres de l'équipe aux meilleures pratiques en matière de sécurité, à identifier les risques potentiels et à promouvoir un environnement de travail sain et sécurisé. Nous encourageons la participation de tous pour renforcer notre culture de la sécurité au travail.
■ Service Pilote	Conseiller en prévention Service Ressources Humaines
■ Indicateur de réussite	Chaque membre du personnel "ancien" ayant suivi une séance de "rattrapage"
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2027
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Mener une politique attentive à la sécurité des travailleurs,</u> ◇ <u>Mener une politique de ressources humaines attentive et innovante pour son personnel</u>
■ Priorité	Normale



Elargissement des compétences du service finances

■ État	Pas commencé
■ Description	Le service des finances s'engage à élargir ses compétences pour s'adapter aux défis contemporains. Cela inclut la mise en place d'une nouvelle organisation et l'adoption de techniques de recouvrement innovantes. De plus, nous mettrons en œuvre des procédures nouvelles et actualisées afin d'assurer une plus grande efficacité dans nos opérations. Cette transformation vise à optimiser les ressources et à améliorer la gestion financière de l'organisation.
■ Service Pilote	Direction Financière Service Finances
■ Indicateur de réussite	Améliorer les recouvrement de 10% par 2023
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2026
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Améliorer la transparence des procédures institutionnelles et la continuité des services</u> , ◇ <u>Développer et renforcer nos services</u>
■ Priorité	Normale



Etablir le Registre de Traitement

■ État	Pas commencé
■ Description	<p>Le Registre de Traitement est un document essentiel qui recense toutes les activités de traitement des données personnelles au sein d'une organisation. Il permet de garantir la conformité avec les réglementations sur la protection des données, comme le RGPD. Ce registre doit inclure des informations telles que les finalités du traitement, les catégories de données concernées, les destinataires des données et les éventuels transferts de données en dehors de l'Union européenne. L'établissement de ce registre est une étape cruciale pour assurer la transparence et la responsabilité en matière de gestion des données personnelles.</p>
■ Service Pilote	Comité de Direction Direction Générale Délégué à la Protection des Données
■ Indicateur de réussite	Adoption par le Conseil de l'Action Sociale du Registre de Traitement
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2026
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Améliorer la transparence des procédures institutionnelles et la continuité des services</u>
■ Priorité	Normale



Extension de l'agrément "Service d'Insertion Sociale"

■ État	Pas commencé
■ Description	L'extension de l'agrément "Service d'Insertion Sociale" vise à renforcer l'offre de services dédiés à l'insertion sociale des individus en difficulté. Actuellement, un Équivalent Temps Plein (ETP) est subventionné pour gérer ces activités. Nous espérons obtenir un deuxième ETP afin d'élargir notre capacité d'intervention et d'améliorer l'accompagnement des bénéficiaires.
■ Service Pilote	Service Social - Coordination Service Social - Insertion Sociale
■ Indicateur de réussite	Obtenir un second ETP subventionné
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2026
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Développer l'insertion sociale pour les personnes bénéficiant d'une aide du CPAS</u> , ◇ <u>Développer et renforcer nos services</u>
■ Priorité	Elevée



Favoriser l'utilisation de matériel recyclable/réutilisable lors des évènements organisés

■ État	Pas commencé
■ Description	<p>Lors de festivités telles que le Barbecue du personnel, le Barbecue des familles ou le banquet de Noël, il est essentiel de privilégier l'utilisation de matériel recyclable et réutilisable. En adoptant cette approche, nous contribuons à réduire notre impact environnemental tout en encourageant des pratiques durables au sein de notre communauté. Cela comprend l'utilisation de vaisselle compostable, de gobelets réutilisables et d'ustensiles en métal, qui non seulement minimisent les déchets, mais ajoutent également une touche d'élégance à nos événements. En sensibilisant nos participants à l'importance de ces choix, nous pouvons tous jouer un rôle dans la préservation de notre planète.</p>
■ Service Pilote	Cuisine Centrale Direction Générale
■ Indicateur de réussite	Acquérir du matériel pour les festivités (assiettes, couverts et verres)
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2025
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Améliorer la réflexion sur la responsabilité environnementale du CPAS</u>
■ Priorité	Normale



Formation du personnel à l'usage des intelligences artificielles

■ État	Pas commencé
■ Description	Cette formation vise à familiariser le personnel avec l'utilisation des intelligences artificielles dans le cadre de leurs fonctions. Elle couvre les concepts de base des IA, les outils disponibles et les meilleures pratiques pour intégrer ces technologies dans les processus de travail. Les agents apprendront à exploiter ces outils pour améliorer leur productivité et la qualité de leurs services. La participation à cette formation est essentielle pour rester compétitif dans un environnement de travail en constante évolution.
■ Service Pilote	Direction Générale
■ Indicateur de réussite	Organisation de la séance d'information en interne
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2025
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Améliorer la transparence des procédures institutionnelles et la continuité des services</u>
■ Priorité	Normale



Former des Conseillers en prévention (niveau 3)

■ État	Pas commencé
■ Description	Le programme de formation pour les Conseillers en prévention (niveau 3) vise à former deux personnes qui pourront ainsi assumer des responsabilités supplémentaires dans le cadre de la prévention des risques au sein des bâtiments. Cette formation permettra de soulager le Conseiller en prévention niveau 1 de certaines tâches, tout en garantissant que les normes de sécurité et de prévention restent élevées. Les participants apprendront les meilleures pratiques en matière de gestion des risques, d'évaluation des dangers et de mise en œuvre de stratégies de prévention efficaces.
■ Service Pilote	Direction Générale Service Ressources Humaines
■ Indicateur de réussite	Au moins deux personnes formées pour l'ensemble des bâtiments
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2026
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Mener une politique de ressources humaines attentive et innovante pour son personnel</u> , ◇ <u>Maintenir un personnel de qualité et épanoui</u> , ◇ <u>Mener une politique attentive à la sécurité des travailleurs</u>
■ Priorité	Normale



Former du personnel en "Équipier de Première Intervention" et "Premiers secours"

■ État	Pas commencé
■ Description	<p>Le rôle d'un "Équipier de Première Intervention" et "Premiers secours" est essentiel pour garantir la sécurité des travailleurs au sein de l'entreprise. Ces personnes seront formées pour intervenir rapidement en cas d'urgence, que ce soit pour éteindre un début d'incendie ou pour fournir les premiers secours en attendant l'arrivée des secours professionnels. Afin de remplir l'obligation légale et d'assurer la sécurité de nos travailleurs, il est impératif de former un minimum d'équipiers par bâtiment. Cette formation permettra de créer un environnement de travail plus sûr et de minimiser les risques en cas d'incident.</p>
■ Service Pilote	Direction Générale Service Ressources Humaines
■ Indicateur de réussite	Au moins une personne par bâtiment + le personnel de la Maison de Repos
■ Date attendue réalisation	@30 juin 2026
■ Objectifs Opérationnels	<ul style="list-style-type: none">◇ <u>Mener une politique attentive à la sécurité des travailleurs,</u>◇ <u>Mener une politique de ressources humaines attentive et innovante pour son personnel</u>
■ Priorité	Elevée



Former les agents d'insertion aux méthodes de "job coaching"

■ État	Pas commencé
■ Description	Cette formation vise à renforcer les compétences des agents d'insertion en leur enseignant les méthodes de "job coaching". L'objectif est de les préparer à accompagner efficacement les futurs exclus du chômage en développant leur capacité à évaluer les besoins individuels des demandeurs d'emploi. Grâce à cette formation, les agents pourront offrir un soutien personnalisé, aider à l'identification des compétences transférables et favoriser l'intégration sur le marché du travail.
■ Service Pilote	Service Ressources Humaines Service Social - Coordination Service Social - Insertion Socio-professionnelle
■ Indicateur de réussite	Avoir formé au minimum deux agents
■ Date attendue réalisation	@30 juin 2026
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Renforcer la politique d'insertion professionnelle pour les personnes bénéficiaires d'un revenu d'intégration ou d'une aide sociale équivalente au revenu d'intégration</u> , ◇ <u>Maintenir un personnel de qualité et épanoui</u>
■ Priorité	Elevée



Mettre à jour les statuts du personnel

■ État	Pas commencé
■ Description	Suite à la circulaire du 26 avril 2024, il a été décidé de réformer la fonction publique locale afin d'apporter plus de souplesse et de perspectives aux membres du personnel. Cette mise à jour des statuts vise à optimiser les conditions de travail, à favoriser l'évolution des carrières et à améliorer la gestion des ressources humaines au sein des collectivités locales. Les nouvelles dispositions permettront d'adapter les statuts aux besoins actuels et futurs, tout en renforçant l'engagement et la motivation des employés.
■ Service Pilote	Comité de Direction Direction Générale Service Ressources Humaines
■ Indicateur de réussite	Approbation par le Conseil de l'Action Sociale
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2026
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Améliorer la transparence des procédures institutionnelles et la continuité des services</u> , ◇ <u>Mener une politique de ressources humaines attentive et innovante pour son personnel</u>
■ Priorité	Normale



Mettre à jour notre Règlement de Travail

■ État	Pas commencé
■ Description	La mise à jour de notre Règlement de Travail vise à intégrer les récentes évolutions législatives ainsi qu'à ajouter les horaires manquants pour les nouveaux services. Il est également essentiel de désigner une personne de confiance au sein de l'équipe, ainsi que de renseigner les employés formés en équipier de première intervention (EPI) et en premiers secours.
■ Service Pilote	Comité de Direction Direction Générale Service Ressources Humaines
■ Indicateur de réussite	Approbation par le Conseil de l'Action Sociale
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2025
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Mener une politique de ressources humaines attentive et innovante pour son personnel</u> , ◇ <u>Améliorer la transparence des procédures institutionnelles et la continuité des services</u>
■ Priorité	Elevée



Mettre en place des ateliers "bien-être" et préventif au Burn Out

■ État	Pas commencé
■ Description	Les ateliers "bien-être" et préventif au Burn Out ont pour objectif de sensibiliser les participants aux signes de l'épuisement professionnel et de leur fournir des outils pratiques pour améliorer leur bien-être mental et physique. Ces ateliers incluront des exercices de gestion du stress, des techniques de relaxation, ainsi que des discussions sur l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. En favorisant un environnement de soutien, ces sessions visent à renforcer la résilience des participants et à prévenir le Burn Out dans le milieu professionnel. Le but est de le mettre en place en partenariat avec le réseau 107.
■ Service Pilote	Direction Générale PCS - Coordination Service Ressources Humaines
■ Indicateur de réussite	Mettre en place au moins une série d'atelier par an
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2026
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Mener une politique attentive à la sécurité des travailleurs,</u> ◇ <u>Maintenir un personnel de qualité et épanoui,</u> ◇ <u>Mener une politique de ressources humaines attentive et innovante pour son personnel</u>
■ Priorité	Normale



Mettre en place des ateliers cuisine pour les résidents au sein de la Maison de repos

■ État	Pas commencé
■ Description	Dans le cadre de notre initiative visant à renforcer l'engagement des résidents, nous mettrons en place des ateliers de cuisine qui permettront aux participants de s'impliquer activement dans la vie de la Maison de repos. Ces ateliers offriront l'occasion aux résidents de partager leurs recettes préférées, d'apprendre de nouvelles techniques culinaires et de collaborer ensemble pour préparer des repas savoureux. En devenant acteurs de ces activités, les résidents pourront non seulement développer leurs compétences en cuisine, mais également renforcer les liens sociaux et créer un environnement convivial au sein de la Maison de repos.
■ Service Pilote	Cuisine Centrale Maison de repos
■ Indicateur de réussite	Réaliser au moins deux fois par an des collations pour l'ensemble des résidents
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2026
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Développer l'offre de services aux aînés</u> , ◇ <u>Contribuer à l'amélioration du bien-être des bénéficiaires de nos différents services</u>



Mettre en place un cadastre des consommations énergétiques des bâtiments dont le CPAS est propriétaire ou gestionnaire

■ État	Pas commencé
■ Description	<p>Ce projet vise à établir un cadastre exhaustif des consommations énergétiques de tous les bâtiments dont le Centre Public d'Action Sociale (CPAS) est propriétaire ou gestionnaire. L'objectif est de collecter des données précises sur la consommation d'énergie afin d'identifier les opportunités d'amélioration de l'efficacité énergétique, de réduire les coûts opérationnels et de minimiser l'impact environnemental. Ce cadastre servira également de base pour le développement de stratégies de gestion durable des ressources énergétiques au sein des bâtiments du CPAS.</p>
■ Service Pilote	Direction Générale Service Technique
■ Indicateur de réussite	Adopter un cadastre au Conseil de l'Action Sociale
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2026
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Valoriser le patrimoine du CPAS en assurant la rénovation, l'entretien et la maintenance régulière des bâtiments dont le CPAS est propriétaire et/ou gestionnaire,</u> ◇ <u>Améliorer la réflexion sur la responsabilité environnementale du CPAS</u>
■ Priorité	Normale



Mettre en place un cadastre des fonctions

■ État	Pas commencé
■ Description	Le cadastre des fonctions aura pour objectif de recenser et de décrire les différentes fonctions au sein de l'organisation. Il comprendra une description détaillée de chaque fonction, une analyse des risques associés à ces fonctions, ainsi que les équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires pour assurer la sécurité des employés dans l'exercice de leurs tâches. Ce cadastre servira de référence pour améliorer la gestion des ressources humaines et favoriser un environnement de travail sécurisé.
■ Service Pilote	Comité de Direction Conseiller en prévention Direction Générale Service Ressources Humaines
■ Indicateur de réussite	Approbation du cadastre par le Conseil de l'Action Sociale
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2027
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Mener une politique de ressources humaines attentive et innovante pour son personnel</u> , ◇ <u>Maintenir un personnel de qualité et épanoui</u>
■ Priorité	Normale



Mettre en place un partenariat avec l'*Enseignement pour Adultes et de Formation Continue de Colfontaine*

■ État	Pas commencé
■ Description	Ce partenariat vise à développer un programme de formation pour les valoristes en collaboration avec l'Enseignement pour Adultes et de Formation Continue de Colfontaine. L'objectif est de sensibiliser les participants aux pratiques de recyclage et de valorisation des déchets, tout en leur fournissant les compétences nécessaires pour travailler efficacement dans une recyclerie. Cette formation permettra non seulement de soutenir l'économie circulaire, mais aussi de favoriser l'insertion professionnelle des apprenants dans un secteur en pleine expansion.
■ Service Pilote	Direction Générale FSE - Coordination
■ Indicateur de réussite	Signature d'une convention relative à l'organisation d'une Unité d'Enseignement
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2025
■ Objectifs Opérationnels	<u>◇ Favoriser le travail en réseau dans le cadre de conventions avec les partenaires du Centre,</u> <u>◇ Renforcer la politique d'insertion professionnelle pour les personnes bénéficiaires d'un revenu d'intégration ou d'une aide sociale équivalente au revenu d'intégration,</u> <u>◇ Améliorer la réflexion sur la responsabilité environnementale du CPAS</u>



Mettre en place un plan de formation pour l'ensemble du personnel

■ État	En cours
■ Description	Le plan de formation vise à fournir aux employés les compétences et les connaissances nécessaires pour exceller dans leurs rôles. Ce processus impliquera l'évaluation des besoins de formation, le développement de modules adaptés et l'organisation de sessions de formation interactives. L'objectif est d'améliorer la performance globale de l'équipe et de favoriser un environnement d'apprentissage continu au sein de l'organisation.
■ Service Pilote	Comité de Direction Direction Générale Service Ressources Humaines
■ Indicateur de réussite	Présenter au Conseil de l'Action Sociale un plan de formation pour l'ensemble du personnel.
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2027
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Maintenir un personnel de qualité et épanoui</u> , ◇ <u>Améliorer la transparence des procédures institutionnelles et la continuité des services</u>
■ Priorité	Normale



Mise en conformité des bâtiments (Incendie et Amiante)

■ État	Pas commencé
■ Description	La mise en conformité des bâtiments en matière d'incendie et d'amiante est essentielle pour garantir la sécurité des occupants et respecter la réglementation en vigueur. Cela inclut la mise à jour annuelle de l'inventaire des matériaux contenant de l'amiante afin d'identifier et de gérer les risques potentiels. Des actions appropriées doivent être mises en œuvre pour remédier aux problèmes identifiés, tels que l'élimination sécurisée de l'amiante et l'amélioration des systèmes de sécurité incendie, afin d'assurer un environnement de vie et de travail sûr.
■ Service Pilote	Comité de Direction Direction Générale Service Ressources Humaines Service Technique
■ Indicateur de réussite	- Obtenir l'attestation de conformité incendie des bâtiments ; - Mettre en oeuvre les recommandations liées aux inventaires amiante.
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2027
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Mener une politique attentive à la sécurité des travailleurs,</u> ◇ <u>Valoriser le patrimoine du CPAS en assurant la rénovation, l'entretien et la maintenance régulière des bâtiments dont le CPAS est propriétaire et/ou gestionnaire</u>
■ Priorité	Elevée



Mise en œuvre d'un nouveau logiciel de gestion centralisée du courrier entrant et sortant

■ État	Pas commencé
■ Description	<p>Ce projet vise à mettre en œuvre un nouveau logiciel de gestion centralisée du courrier entrant et sortant afin d'optimiser notre processus de gestion des communications. Avec le développement de nos services et l'augmentation de nos antennes, il est devenu essentiel de centraliser la gestion du courrier pour améliorer l'efficacité et la transparence. Nous souhaitons collaborer avec IMIO pour garantir que le système réponde à nos besoins spécifiques et facilite la communication entre tous les départements.</p>
■ Service Pilote	Direction Générale Service Courriers/Archives
■ Indicateur de réussite	Déploiement du logiciel
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2025
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Développer les outils informatiques</u> , ◇ <u>Améliorer la transparence des procédures institutionnelles et la continuité des services</u> , ◇ <u>Améliorer la réflexion sur la responsabilité environnementale du CPAS</u>
■ Priorité	Elevée



Modifier l'entrée de la Maison de Repos afin de la rendre plus accessible aux Personnes à Mobilité Réduite

■ État	Pas commencé
■ Description	L'entrée de la Maison de Repos nécessite des améliorations pour devenir accessible aux Personnes à Mobilité Réduite (PMR). Actuellement, elle présente une pente très raide qui complique l'accès pour les personnes utilisant des fauteuils roulants ou ayant des difficultés à marcher. Des travaux doivent être entrepris pour aplanir le chemin d'accès, installer des rampes appropriées et assurer un revêtement anti-dérapant pour garantir la sécurité et le confort des usagers.
■ Service Pilote	Direction Générale Maison de repos Service Technique
■ Indicateur de réussite	Modifier l'entrée de la Maison de Repos
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2026
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Valoriser le patrimoine du CPAS en assurant la rénovation, l'entretien et la maintenance régulière des bâtiments dont le CPAS est propriétaire et/ou gestionnaire,</u> ◇ <u>Contribuer à l'amélioration du bien-être des bénéficiaires de nos différents services</u>
■ Priorité	Elevée



Ouvrir une nouvelle “Entreprise à But d’Emploi”

■ État	Pas commencé
■ Description	L'objectif de cette initiative est de créer une entreprise à but d'emploi qui fournira des services variés pour répondre aux besoins de la communauté. Par exemple, nous pouvons envisager d'ouvrir une friperie qui proposera des vêtements de seconde main à prix abordable, un salon d'esthétique sociale offrant des soins de beauté accessibles, ou encore des services de jardinage pour embellir les espaces verts de notre environnement. Cette entreprise vise à créer des emplois tout en améliorant la qualité de vie des habitants et en renforçant le tissu social de notre région.
■ Service Pilote	Direction Générale FSE - Coordination
■ Indicateur de réussite	Ouvrir une Entreprise à But d’Emploi
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2026
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Développer et renforcer nos services</u> , ◇ <u>Contribuer à l’amélioration du bien-être des bénéficiaires de nos différents services</u>
■ Priorité	Elevée



Pérenniser le projet "Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée"

■ État	Pas commencé
■ Description	Le projet "Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée" vise à offrir des solutions durables pour lutter contre le chômage de longue durée dans notre communauté. Afin de pérenniser ce projet, il est essentiel d'obtenir un agrément IDESS qui permettra de sécuriser des financements adaptés pour maintenir les activités et le personnel au-delà de la date d'expiration du subside en décembre 2026. Cette démarche garantira la continuité des initiatives mises en place et assurera un soutien constant aux personnes en recherche d'emploi, contribuant ainsi à la revitalisation économique et sociale de notre territoire.
■ Service Pilote	Direction Générale FSE - Coordination
■ Indicateur de réussite	Obtenir l'agrément IDESS pour les activités en place
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2026
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Développer et renforcer nos services</u>
■ Priorité	Elevée



Poursuivre le "rapatriement" du Plan de Cohésion Sociale au sein du CPAS

■ État	Pas commencé
■ Description	Le Plan de Cohésion Sociale (PCS) est actuellement confié au Centre Public d'Action Sociale (CPAS) grâce à une convention de synergie. Cette délégation vise à renforcer l'efficacité des actions entreprises en matière de cohésion sociale au sein de la communauté. En poursuivant le "rapatriement" du PCS, l'objectif est d'assurer une meilleure intégration des services et des ressources, tout en garantissant un accès équitable aux différentes initiatives sociales pour tous les citoyens.
■ Service Pilote	Direction Générale PCS - Coordination
■ Indicateur de réussite	Agents du PCS intégrés à la gestion de la paie du CPAS
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2028
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Développer des Synergies CPAS/ville</u> , ◇ <u>Développer et renforcer nos services</u>
■ Priorité	Normale



Promouvoir l'article 61 auprès des partenaires et du public

■ État	Pas commencé
■ Description	L'article 61 vise à promouvoir l'aide à l'emploi en offrant une intervention financière aux partenaires impliqués dans le soutien des personnes en recherche d'emploi. Cette initiative permet au CPAS de collaborer avec divers acteurs pour faciliter l'accès à des opportunités professionnelles et améliorer l'insertion sur le marché du travail. L'objectif est de sensibiliser le public et les partenaires sur les avantages de cette aide et d'encourager une participation active à son déploiement.
■ Service Pilote	Service Social - Coordination Service Social - Insertion Socio-professionnelle
■ Indicateur de réussite	Avoir noué 15 conventions de partenariat Article 61
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2027
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Renforcer la politique d'insertion professionnelle pour les personnes bénéficiaires d'un revenu d'intégration ou d'une aide sociale équivalente au revenu d'intégration</u> , ◇ <u>Favoriser le travail en réseau dans le cadre de conventions avec les partenaires du Centre</u>
■ Priorité	Elevée



Réaliser une analyse psychosociale de l'ensemble du personnel

■ État	Pas commencé
■ Description	Cette analyse psychosociale vise à évaluer le bien-être et la dynamique des relations au sein de l'ensemble du personnel. Elle permettra d'identifier les facteurs influençant la satisfaction au travail, la motivation et l'engagement des employés. En recueillant des données qualitatives et quantitatives, cette étude fournira des recommandations pour améliorer l'environnement de travail, favoriser la cohésion d'équipe et répondre aux besoins spécifiques du personnel. Les résultats seront présentés à la direction, au personnel et au Conseil de l'Action Sociale pour garantir une transparence et une prise de décision éclairée.
■ Service Pilote	Direction Générale Service Ressources Humaines
■ Indicateur de réussite	Avoir réalisé l'analyse, l'avoir présenté en CCB, au personnel et au Conseil de l'Action Sociale
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2026
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Maintenir un personnel de qualité et épanoui</u> , ◇ <u>Mener une politique attentive à la sécurité des travailleurs</u>
■ Priorité	Normale



Rechercher et obtenir de nouveaux subsides et appels à projets

■ État	Pas commencé
■ Description	Dans le cadre de notre engagement à développer et à améliorer nos services, il est essentiel de rechercher activement de nouveaux subsides et appels à projets. Cela nous permettra non seulement de diversifier nos sources de financement, mais aussi d'initier des projets innovants qui répondent aux besoins de notre communauté. En identifiant des opportunités de financement, nous pourrons soutenir des initiatives qui favorisent la croissance, l'inclusion et le développement durable au sein de notre organisation.
■ Service Pilote	Comité de Direction Direction Générale
■ Indicateur de réussite	Obtenir des subsides ou des appels à projets permettant d'engager 5 ETP
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2027
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Développer et renforcer nos services</u>
■ Priorité	Normale



Remplacer les logiciels métiers vieillissants et peu interopérables

■ État	Pas commencé
■ Description	Dans le cadre du remplacement des logiciels métiers vieillissants, il est essentiel d'adopter des solutions modernes et interopérables. Cela inclut des logiciels comptables performants qui facilitent la gestion des finances de l'entreprise, des outils de gestion des dossiers sociaux pour assurer la conformité avec les réglementations en vigueur, ainsi que des systèmes de gestion des paies et du personnel qui optimisent les processus RH. Ce changement vise à améliorer l'efficacité opérationnelle, à réduire les erreurs et à offrir une meilleure expérience utilisateur pour tous les employés.
■ Service Pilote	Comité de Direction Direction Générale
■ Indicateur de réussite	Remplacer au moins deux logiciels
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2027
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Développer les outils informatiques</u> , ◇ <u>Améliorer la transparence des procédures institutionnelles et la continuité des services</u>
■ Priorité	Normale



Rencontrer la plateforme "Giveaday" afin de promouvoir le bénévolat au sein de notre institution

■ État	Pas commencé
■ Description	La plateforme "Giveaday" vise à encourager et faciliter le bénévolat au sein de notre institution en mettant en relation les bénévoles avec des opportunités locales. En collaborant avec cette initiative, nous souhaitons promouvoir une culture d'engagement communautaire et de solidarité parmi nos membres. Cette rencontre permettra de discuter des avantages du bénévolat et de la façon dont notre institution peut s'impliquer activement dans ce mouvement.
■ Service Pilote	Direction Générale PCS - Coordination Service Social - Coordination
■ Indicateur de réussite	Avoir rencontré les représentants et adhérer au réseau
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2026
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Développer et renforcer nos services</u> , ◇ <u>Renforcer la politique d'insertion professionnelle pour les personnes bénéficiaires d'un revenu d'intégration ou d'une aide sociale équivalente au revenu d'intégration</u>
■ Priorité	Normale



Renforcer nos actions en matière de lutte contre le surendettement

■ État	Pas commencé
■ Description	Dans le cadre de nos efforts pour lutter contre le surendettement, il est essentiel de renforcer nos actions afin d'apporter un soutien efficace aux personnes en difficulté financière. Cela implique la mise en place de stratégies ciblées pour sensibiliser, éduquer et accompagner les individus dans la gestion de leurs dettes. En collaborant avec divers acteurs, tels que des services d'insertion sociale et des médiateurs de dettes, nous visons à offrir des solutions durables et adaptées aux besoins des personnes concernées.
■ Service Pilote	<p>Service Social - Coordination</p> <p>Service Social - Insertion Sociale</p> <p>Service Social - Médiation de Dettes</p>
■ Indicateur de réussite	<ul style="list-style-type: none">- Organisation de formations des agents du Service Social par notre Service de Médiation de Dettes ;- Organisation 3 ateliers par an tout public via un partenariat entre la médiation de dettes et l'insertion sociale.
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2027
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Développer l'insertion sociale pour les personnes bénéficiant d'une aide du CPAS</u>
■ Priorité	Normale



Renforcer notre capacité à véhiculer les bénéficiaires des services d'insertion

■ État	Pas commencé
■ Description	Pour renforcer notre capacité à véhiculer les bénéficiaires des services d'insertion, il est essentiel de mettre en place des solutions de transport efficaces. Cela permettra d'assurer que les bénéficiaires puissent accéder facilement aux activités offertes par nos services. Une opportunité à explorer serait d'essayer d'obtenir un véhicule sponsorisé, ce qui pourrait non seulement réduire les coûts liés au transport, mais également renforcer l'engagement de la communauté envers notre cause.
■ Service Pilote	Service Social - Insertion Sociale Service Social - Insertion Socio-professionnelle
■ Indicateur de réussite	Acquérir un nouveau véhicule pour les ateliers d'insertion
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2026
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Développer l'insertion sociale pour les personnes bénéficiant d'une aide du CPAS</u> , ◇ <u>Renforcer la politique d'insertion professionnelle pour les personnes bénéficiaires d'un revenu d'intégration ou d'une aide sociale équivalente au revenu d'intégration</u>
■ Priorité	Normale



Revoir et renforcer la convention de partenariat avec SOREAL (Relais Social)

■ État	Pas commencé
■ Description	Ce projet vise à revoir et à renforcer la convention de partenariat avec SOREAL, un relais social essentiel pour notre communauté. Malgré les grandes difficultés financières auxquelles SOREAL est confronté en raison des choix budgétaires du nouveau gouvernement, notre Centre reste fermement attaché à ce service. Nous croyons en l'importance de soutenir SOREAL afin de continuer à offrir des services vitaux aux personnes dans le besoin et de maintenir la cohésion sociale dans notre région.
■ Service Pilote	Direction Générale FSE - Coordination FSE - Epicerie Sociale
■ Indicateur de réussite	Signer un avenant à la convention de partenariat
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2026
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Favoriser le travail en réseau dans le cadre de conventions avec les partenaires du Centre</u>
■ Priorité	Normale



Signer une convention de partenariat avec l'HYGEA

■ État	Pas commencé
■ Description	La convention de partenariat avec l'HYGEA vise à établir un cadre de collaboration pour la collecte et la valorisation des déchets recyclables. Ce partenariat permettra non seulement de réduire la quantité de déchets envoyés à la décharge, mais aussi de contribuer à la préservation de l'environnement. En échange de nos efforts pour minimiser les déchets, nous négocierons un subventionnement partiel pour soutenir nos initiatives écologiques et de développement durable.
■ Service Pilote	Direction Générale FSE - Coordination FSE - Recyclerie
■ Indicateur de réussite	Signer une convention de partenariat avec HYGEA
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2026
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Améliorer la réflexion sur la responsabilité environnementale du CPAS</u> , ◇ <u>Favoriser le travail en réseau dans le cadre de conventions avec les partenaires du Centre</u> , ◇ <u>Développer et renforcer nos services</u>
■ Priorité	Normale



Soutenir le lancement de l'ASBL "Les Thébaïdes"

■ État	Pas commencé
■ Description	L'ASBL "Les Thébaïdes" a pour objectif d'accompagner les publics en situation de sans-abrisme et d'aider les personnes dans leur recherche de logement. Le Centre Public d'Action Sociale (CPAS) est membre de l'ASBL, apportant ainsi un soutien supplémentaire pour faciliter l'accès à des solutions durables en matière de logement.
■ Service Pilote	Direction Générale PCS - Coordination PCS - Guichet Social
■ Indicateur de réussite	Obtention d'un agrément APL (Agence de Promotion du Logement) par l'ASBL
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2027
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Développer et renforcer nos services</u> , ◇ <u>Favoriser le travail en réseau dans le cadre de conventions avec les partenaires du Centre</u>
■ Priorité	Normale



Installer des habitats légers (type tiny house) sur le territoire

■ État	Pas commencé
■ Description	Ce projet vise à installer des habitats légers, tels que des tiny houses, sur le territoire pour fournir un logement temporaire et accessible aux personnes en situation de sans-abrisme. Ces unités de logement offriront un espace sécurisé et privé, permettant aux individus de retrouver leur autonomie tout en bénéficiant d'un accompagnement adapté. L'objectif est de répondre aux besoins immédiats de logement tout en facilitant la réinsertion sociale et professionnelle des personnes concernées.
■ Service Pilote	Direction Générale PCS - Coordination Service Technique
■ Indicateur de réussite	Installer 4 habitats légers
■ Date attendue réalisation	@31 décembre 2027
■ Objectifs Opérationnels	◇ <u>Contribuer à l'amélioration du bien-être des bénéficiaires de nos différents services</u> , ◇ <u>Améliorer la réflexion sur la responsabilité environnementale du CPAS</u> , ◇ <u>Valoriser le patrimoine du CPAS en assurant la rénovation, l'entretien et la maintenance régulière des bâtiments dont le CPAS est propriétaire et/ou gestionnaire</u>
■ Priorité	Normale