ARSL

La solidarité au coeur des territoires

PROJET STRATÉGIQUE

2025 | 2029

MOT D'INTRODUCTION

Au terme d'un cycle de cinq années riches en engagements, en défis et en transformations, l'ARSL a souhaité prendre le temps de l'évaluation, de la réflexion et de la projection. Le projet stratégique 2025-2029 s'inscrit dans cette dynamique : construire l'avenir sans perdre de vue l'essence de notre action, portée par des valeurs de solidarité, une exigence de qualité et une recherche d'innovation. C'est en ce sens, que nous avons fait le choix d'aller à l'essentiel en réalisant un Projet stratégique plutôt qu'un Projet associatif.

Cette nouvelle feuille de route est le fruit d'un travail collectif, rigoureux et ambitieux. Elle s'appuie sur l'expérience capitalisée lors du précédent Projet associatif. Cette feuille intègre les évolutions du secteur, les attentes de nos partenaires, et les aspirations de nos équipes. Grâce à l'implication de toutes les parties prenantes, ce Projet est bien plus qu'un document de cadrage. Il est l'expression d'une volonté d'agir autrement et en donnant du sens.

L'orientation politique qui le guide – une gouvernance innovante et engagée – traduit notre conviction que l'efficience d'une organisation repose avant tout sur la valorisation des compétences humaines, l'amélioration continue de nos pratiques et notre capacité d'adaptation face aux nouveaux enjeux sociétaux.

C'est autour de cette orientation centrale que s'articulent trois axes stratégiques majeurs. Ces axes se déclinent en objectifs opérationnels concrets, pensés pour être à la fois ambitieux et réalistes.

Plus que jamais, l'ARSL affirme sa volonté d'être un acteur engagé, agile et résilient. En investissant dans l'humain, en cultivant l'innovation et en diversifiant nos ressources, nous posons les bases d'un développement durable, au service des personnes que nous accompagnons et des territoires que nous faisons vivre.

Ce projet est une invitation à poursuivre ensemble un chemin exigeant, mais profondément porteur de sens. Merci à toutes celles et ceux qui y contribuent avec conviction.

Antoine ROMERA, Président de l'ARSL

Claire ROBERT-HAURY, Directrice générale

L'ARSL

ASSOCIATION RÉGIONALE DES SOLIDARITÉS

L'ARSL est une association loi 1901, créée en 1961, qui vise à lutter contre toutes les formes d'exclusions, dans ce cadre, elle intervient auprès de différents publics : personnes sans domicile fixe, personnes rencontrant des difficultés d'insertion sociale, personnes victimes de violences, mineurs non accompagnés, jeunes placés sous protection de l'enfance, demandeurs d'asile, personnes bénéficiaires d'une protection internationale.

Veille et urgence sociale
Hébergement et logement
Lutte contre les violences
Mesures socio-judiciaire
Suivi médico-social

Protection de l'enfance
Accueil primo-arrivants
Demande d'asile
Protection internationale

6 912 personnes accompagnées par les établissements et services en 2024.

32 établissements et services assurant l'accueil, l'orientation, l'accompagnement des publics.

163 salariés, toutes catégories socio-professionnelles confondues.

384 lieux d'hébergement/ logement gérés par les services de l'association.

POURQUOI
UN PROJET STRATÉGIQUE ?

L'année 2024 a marqué le lancement d'un nouveau cycle de réflexion stratégique pour l'ARSL, avec pour ambition d'élaborer un Projet stratégique renouvelé couvrant la période 2025–2029. Cette dynamique s'inscrit dans la continuité du précédent Projet (2019–2024), tout en intégrant les évolutions du contexte. Après réflexion, la notion de «Projet associatif» est modifiée en «Projet stratégique». Ce changement de terminologie traduit la volonté de l'ARSL de renforcer sa vision à long terme et d'adopter une démarche plus structurée, orientée vers des objectifs concrets et mesurables. Le Projet stratégique devient ainsi un outil de pilotage central, permettant de mobiliser les parties prenantes autour de priorités partagées et de mieux répondre aux enjeux actuels du secteur. Il offre également un cadre clair pour évaluer les actions menées et ajuster les orientations en fonction des besoins du territoire et des publics accompagnés.

Une gouvernance innovante et engagée

L'ARSL s'appuie sur une gouvernance participative et visionnaire pour consolider ses actions et assurer leur pérennité. Cette orientation politique s'articule autour de trois grands principes : valorisation des compétences, amélioration continue et adaptation aux enjeux sociétaux émergents.

Des orientations claires

L'ARSL souhaite mettre en avant les compétences humaines, optimiser la gestion des ressources humaines et intégrer une démarche d'amélioration continue afin de renforcer la pérennité, l'excellence et le développement durable de l'ARSL.

Il est important de valoriser les compétences et la gestion des ressources humaines tout en adoptant une démarche d'amélioration continue pour consolider et développer notre association.

LE CALENDRIER DE DÉPLOIEMENT

DIFFUSER

Octobre 2025

Communiquer à travers cette plaquette et les différents supports de communication existants à l'ARSL.

INFORMER

Dernier trimestre 2025

Sensibiliser les professionnels, les personnes accompagnées et les partenaires aux axes stratégiques et actions qui guideront l'ARSL pour les cinq prochaines années.

METTRE EN OEUVRE

Dès octobre 2025

Réaliser concrètement les actions prévues en actionnant les leviers nécessaires.

SUIVRE

Tout au long des cinq années

Vérifier régulièrement l'avancée du Projet stratégique afin de réévaluer les échéances de certaines actions selon leur faisabilité.

PRÉ-ÉVALUER

Juin 2027

Faire un état des lieux de l'avancement du Projet stratégique en fonction des actions réalisées et celles restantes.

ÉVALUER

Juin 2029

Mesurer et valoriser le Projet stratégique en fonction des réussites, des obstacles rencontrés durant les cinq années.

LES 3 AXES STRATÉGIQUES

Le Projet stratégique 2025–2029 de l'ARSL s'articule autour de trois axes majeurs. Le premier vise à consolider et améliorer en continu la qualité du service rendu. Le deuxième axe porte sur la valorisation des compétences en utilisant une gestion dynamique des ressources humaines. Enfin, le troisième axe concerne le renouvellement de l'offre de service et le développement de nouvelles activités. Ensemble, ces trois orientations structurent une vision ambitieuse et réaliste pour les années à venir. Validés en Conseil d'Administration ainsi qu'en Assemblée Générale, ces axes stratégiques et objectifs opérationnels permettent de définir un plan d'actions détaillé et échéancé.

1 Consolider et améliorer en continu la qualité du service rendu

Premier objectif opérationnel :
mettre en œuvre une démarche d'amélioration continue

Deuxième objectif opérationnel :
mettre en valeur l'ensemble des activités de l'ARSL et leur impact

2 Valoriser les compétences par une gestion dynamique des ressources humaines

Premier objectif opérationnel :
créer une véritable marque employeur ARSL

Deuxième objectif opérationnel :
accompagner les personnes aux mutations du monde du travail et du secteur

3 Investir dans le renouvellement de l'offre de service et développer de nouvelles activités

Premier objectif opérationnel :
reconfigurer l'offre de l'hébergement

Deuxième objectif opérationnel :
diversifier les activités et les ressources

Consolider et améliorer en continu la qualité du service rendu

1. Mettre en œuvre une démarche d'amélioration continue

- Élaborer un plan d'action de démarche continue de la qualité.
- Initier une démarche de responsabilité sociétale des entreprises (RSE).
- Adapter le système d'information avec un plan pluriannuel.

2. Mettre en valeur l'ensemble des activités de l'ARSL et leurs impacts

- Organiser des évènements pour renforcer la présence de l'ARSL.
- Mesurer les impacts sociaux pour valoriser le travail accompli.
- Adapter en continu le plan de communication.

Valoriser les compétences par une gestion dynamique des ressources humaines

1. Créer une véritable marque employeur ARSL

- Mettre en lumière les métiers de l'ARSL.
- Dynamiser la politique de recrutement et d'intégration pour attirer les talents.
- Renforcer les compétences et l'expertise de la gouvernance.

2. Accompagner les personnels aux mutations du monde du travail et du secteur

- Soutenir l'encadrement aux nouvelles méthodes de management.
- Permettre l'adaptation et le développement des compétences dans un environnement instable.
- Favoriser la qualité de vie au travail (QVT).
- Accompagner les professionnels à l'impact et à la maitrise de l'IA sur les pratiques.

Investir dans le renouvellement de l'offre de service et développer de nouvelles activités

1. Reconfigurer l'offre d'hébergement

- Adapter le parc d'hébergement à l'évolution des besoins.
- Renforcer les partenariats.
- Explorer les opportunités de mutualisation.

2. Diversifier les activités et les ressources

- Assurer une veille active des appels à projets (AAP).
- Développer des prestations d'expertises et de formation.
- Établir des collaborations avec le monde de l'entreprise.