

# PROJET ASSOCIATIF 2024 - 2028

**Association  
Coordination Santé  
Social 17**



Dispositif d'Appui  
à la Coordination de  
Charente-Maritime



# REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier les administrateurs, les usagers, les partenaires et les salariés pour leur participation active à la réalisation de ce projet.

Plus particulièrement, nous remercions Anne-Marie LEDOEUFF, Coordinatrice de Parcours à l'Antenne de Rochefort-Marennes-Oléron, qui par sa rigueur, ses compétences mais également sa grande patience est parvenue à impulser une réelle dynamique positive en tant que cheffe d'orchestre de ce projet.



**JEAN-NOËL PAROLA,  
PRÉSIDENT AC2S 17**

En tant que Président de l'Association Coordination Santé Social 17 (AC2S 17) depuis le 6 Octobre 2014, je souhaite par ce projet mettre en lumière l'histoire de notre association, ses valeurs, ses missions, la qualité du service rendu à la population et aux professionnels de la Charente-Maritime.

Il s'agit également, pour moi, d'évoquer l'avenir. La responsabilité que je porte en tant que Président me pousse à voir toujours plus loin afin d'anticiper l'évolution des missions au regard des défis de Santé Publique, de sécuriser notre structure en matière de ressources financières afin de préserver les emplois tout en apportant un service rendu par le Dispositif d'Appui à la Coordination de Charente-Maritime (DAC 17) de grande qualité.

Je suis très fier du chemin accompli collectivement et reste attentif, avec les administrateurs, au développement de nos activités dans le respect de nos valeurs.

Directrice de l'Association Coordination Santé Social 17 depuis le 6 Octobre 2014, presque dix ans déjà !

Présenter notre projet associatif est pour moi une étape importante car celui-ci vient ancrer ce que nous sommes, pour qui nous œuvrons au quotidien, vers quoi nous tendons et de quelle manière nous parviendrons à atteindre nos objectifs.

10 années se sont écoulées depuis ma prise de fonction, 10 années durant lesquelles nous avons agrandi notre territoire d'intervention, adapté nos métiers, accueilli de nouveaux salariés.

Aujourd'hui, nous avons atteint une maturité, une stabilité suffisante pour concevoir et vous présenter notre Association dans son histoire, sa réalité et son avenir.



**ANNE-MARIE BRIDANT,  
DIRECTRICE AC2S 17**

# SOMMAIRE

Introduction	1
L'AC2S 17* de sa création en 1996 à 2023	2
L'AC2S 17* ses valeurs, ses forces, ses faiblesses et son identité en quelques chiffres	3
Le Dispositif d'Appui à la Coordination de Charente-Maritime (DAC 17) Ses missions Son fonctionnement	4
Les axes de travail retenus dans le cadre du projet associatif 2024 - 2028 L'éthique L'intégration de nouveaux salariés La communication interne et externe La politique de développement durable	5
Conclusion	6

\*AC2S 17 : Association Coordination Santé Social de Charente-Maritime (AC2S 17)

# 1 - INTRODUCTION

Il n'est pas aisé de se lancer dans la création d'un projet associatif. A de nombreuses reprises, nous avons remis l'ouvrage sur le métier mais n'ayant pas encore atteint la stabilité nécessaire pour réfléchir ensemble à ce qui fait notre identité, nous avons dû renoncer.

A la sortie de la pandémie COVID 19, les administrateurs d'AC2S 17 ont ressenti le besoin de poser cette pierre angulaire solide qu'est un projet associatif, sur laquelle faire reposer ce que nous sommes, ce que nous faisons, et comment nous souhaitons collectivement avancer dans l'écosystème confus que nous connaissons tous. Il est essentiel dans un tel moment de solidifier nos bases. En effet, la confusion atteint nos capacités sensorielles et cognitives et crée un mélange face à l'indistinction, le désordre ou l'incertitude. Peuvent alors émerger la crainte, le doute, le repli, conduisant souvent au désengagement.

Ainsi, nous risquons de perdre nos repères, nous amenant à nous autoparasiter à coup d'idées contradictoires... La lassitude face à cette recherche infructueuse d'échappatoire possible vient alors ébranler les fondations mêmes de nos convictions.

Il semblait donc indispensable de prendre le temps, luxe de notre société actuelle, d'écoute, de réflexion, de partage d'idées et de projection de ce que nous voulons collectivement.

Afin d'apporter de la matière à nos travaux nous avons sollicité les usagers, partenaires, administrateurs et salariés d'AC2S 17 par des questionnaires élaborés en équipe d'encadrement.

De ces questionnaires ressortent 4 grandes thématiques validées par le Conseil d'Administration d'AC2S 17 : **L'éthique, l'intégration de nouveaux salariés, la communication interne et externe, le développement durable.**

<b>L'ÉTHIQUE,</b>	<b>L'INTÉGRATION,</b>	<b>LA COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE,</b>	<b>LE DÉVELOPPEMENT DURABLE,</b>
COMPOSANT ESSENTIELLE DE NOS MISSIONS, CE D'AUTANT LORSQUE LE SENS EST SI SOUVENT INTERROGÉ.	DE NOUVEAUX SALARIÉS, INDISPENSABLE À UNE ÉPOQUE OÙ LA CULTURE TRAVAIL EST EN PLEINE TRANSITION, NOUS PERMETTANT NOTAMMENT DE FIDÉLISER LES SALARIÉS.	OUTIL D'AUTANT PLUS INCONTOURNABLE POUR AC2S 17 DONT LE TERRITOIRE COUVRE L'ENSEMBLE DU DÉPARTEMENT DE LA CHARENTE-MARITIME, AVEC DES MISSIONS PLURIELLES (TOUTES PATHOLOGIES À PARTIR DE 18 ANS) ET DONT LES ÉQUIPES SONT ÉCLATÉES EN DIFFÉRENTS SITES GÉOGRAPHIQUES.	POLITIQUE À ANCRER DANS LES GÈNES D'AC2S 17 CAR AU-DELÀ DE SON EMPREINTE SOCIÉTALE, ELLE EST ÉGALEMENT UN FACTEUR CLÉ DE COHÉSION AUTOUR DE LA VOLONTÉ DE PRÉVERSER, EN CO RESPONSABILITÉ, NOTRE ENVIRONNEMENT ET DONC NOTRE AVENIR.

Ainsi 4 groupes de travail se sont constitués associant des salariés d'antennes distinctes.

Ce projet associatif a donc pour ambition d'être le trait d'union entre l'histoire d'AC2S 17 et son avenir, dans le contexte professionnel qui est le sien.

Il sera interrogé tous les deux ans afin de s'assurer que le cap est maintenu !

## 2 - L'AC2S 17 DE SA CRÉATION EN 1996 À 2023

Née de l'initiative d'un collectif de professionnels de Haute-Saintonge, la création de notre Association repose sur la volonté de travailler ensemble en associant des partenaires du champ sanitaire, social et médico-social.

Le maître mot était alors de s'unir pour être plus forts. Plus forts pour répondre à des projets, plus forts car se connaissant mieux et se reconnaissant dans nos différentes missions, la confiance s'est établie.

Vision très avant-gardiste, s'il en est. En effet, les pouvoirs publics ont publié en 2012 le guide méthodologique d'évolution des réseaux, promouvant l'élargissement des missions des réseaux thématiques en réseaux multi-domaines.

C'est donc ainsi qu'en 2000, l'Association se positionne pour porter le **réseau gérontologique de Haute-Saintonge**, puis en 2002 un **CLIC (Centre Local d'Information et de Coordination)** de mission 1.

A cette époque, la MSA de Jonzac et le Conseil Général étaient très partie prenante et de façon presque intégrée. C'est-à-dire qu'une assistante sociale de la MSA a été mise à disposition de l'Association et que les infirmières du réseau gérontologique ont été formées et habilitées à l'évaluation APA.

Constituée de 5 salariées, c'est en 2013 que débute l'agrandissement de la structure. Avec l'accord de l'Agence Régionale de Santé (ARS), l'Association déploie une **Méthode d'Action pour l'Intégration des services d'aide et de soins dans le champ de l'Autonomie (MAIA)** sur l'ensemble des territoires du GHT Sud, s'étendant du Pays Royannais aux Vals de Saintonge en passant par la Saintonge-Romane et descendant jusqu'en Haute-Saintonge.

La composition de l'équipe (Une pilote et trois gestionnaires de cas) étant insuffisante, l'Association se saisit d'un nouvel appel à candidature pour ouvrir en 2016 un deuxième dispositif MAIA. Pour le même territoire d'intervention, ce sont 8 professionnelles formées qui accompagneront des personnes présentant des troubles de type Alzheimer ou apparentés. Ainsi donc à cette époque, ce sont 13 salariées qui quotidiennement apportent leurs compétences au service de la population et des professionnels.

Parallèlement à cela, la Délégation Départementale de l'ARS de Charente-Maritime donne comme feuille de route à notre Association, l'extension de notre réseau de Santé en Saintonge-Romane et la fusion avec les réseaux de coordination existants en Charente-Maritime. Ainsi donc à l'été 2016, 3 nouvelles collaboratrices intègrent notre effectif après la fusion par apport partiel d'actif avec l'Association IVHOIR du Pays Royannais.

En Novembre 2016, la Directrice de la Délégation Départementale de l'ARS de Charente-Maritime prend contact avec le Président de l'Association et demande que nous nous positionnions comme porteur de la **Plateforme Territoriale d'Appui** qui est une nouvelle organisation issue de la loi de Modernisation de notre Système de Santé. Fort de notre expérience, nous acceptons de relever le défi. Ce d'autant que tout le travail antérieur de réseau et de maillage territorial nous permettra d'embarquer dans le projet des acteurs essentiels comme les représentants des différentes URPS, le Conseil de l'Ordre des médecins et les services de la Direction de l'Autonomie du Département de Charente-Maritime.

## 2 - L'AC2S 17 DE SA CRÉATION EN 1996 À 2023

---

En 2020, la fusion des différents dispositifs de coordination arrive à son terme et ce sont donc 21 professionnels qui œuvrent sur l'ensemble de la Charente-Maritime, sous une même entité juridique : **l'Association Coordination Santé Social 17.**

2020 aura été aussi l'année où les services Autonomie du Département décident de réinternaliser les CLIC au sein des Délégations Territoriales.

Depuis lors, nous avons dû adapter les missions de notre Association afin de répondre aux attendus d'une **Plateforme Territoriale d'Appui** (PTA), dont la mission est d'informer, de réorienter et d'apporter un appui à la population et aux professionnels pour toute personne vivant un parcours de santé complexe.

Il nous a fallu travailler sur les missions, les organisations, la répartition géographique des antennes de proximité et garder du sens à nos actions dans le respect des valeurs de l'Association. Un challenge important s'est également imposé à notre Association, celui de construire des liens avec les partenaires du Nord de la Charente-Maritime. Territoire différent en bien des points de celui du Sud, plus dense en termes de population, comptant 3 îles.

La partie technique, c'est-à-dire la mise en place du système de téléphonie répondant à un numéro unique régional le **0 809 109 109** et le déploiement, avec le soutien du GIP ESEA, du système d'information partagé sélectionné par l'ARS Nouvelle Aquitaine, l'outil **Paaco-Globule**, a été également source de préoccupations surtout pour une petite association sans compétences techniques en interne...

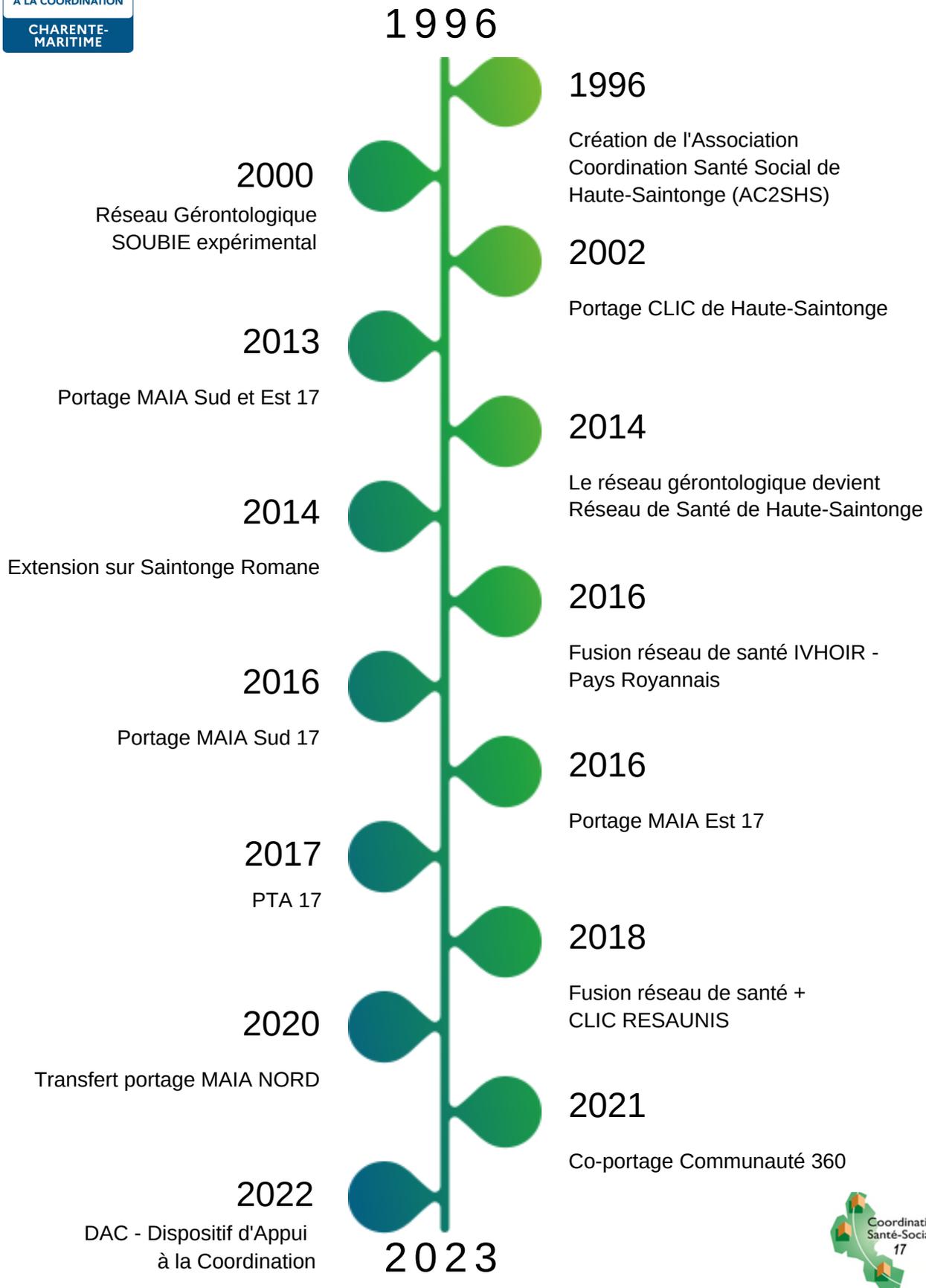
Lorsque la nouvelle loi relative à l'organisation et à la transformation du système de santé (loi du 24 juillet 2019) a été votée, nous savions que nous aurions devant nous un travail laborieux de communication afin d'expliquer le passage de la Plateforme Territoriale d'Appui en **Dispositif d'Appui à la Coordination** aux professionnels et aux usagers. Ce d'autant que, pour l'ensemble des PTA de Nouvelle-Aquitaine, cela n'apportait aucun changement, ni dans les missions, ni dans le territoire d'intervention. Juste un changement d'acronyme... Ainsi va l'évolution législative !

Le chemin fut donc intense, risqué, questionnant, mais à aucun moment, nous n'avons vécu de rupture entre l'équipe dirigeante (Membres du bureau, Administrateurs, Direction) et les équipes opérationnelles.

L'ensemble de nos partenaires historiques a soutenu ce projet ambitieux et aujourd'hui, nous pouvons nous retourner sur cette période sans regrets, et avec la satisfaction d'avoir construit, harmonisé, sécurisé ce qu'est aujourd'hui l'Association Coordination Social 17 porteuse du Dispositif d'Appui à la Coordination de Charente-Maritime.



# De la Haute-Saintonge à un territoire départemental



### 3 - L'AC2S 17 : SES VALEURS, SES FORCES, SES FAIBLESSES ET SON IDENTITÉ EN QUELQUES CHIFFRES

---

Afin de construire notre projet associatif, nous avons élaboré des questionnaires à destination des usagers, professionnels, administrateurs et salariés de l'Association.

Dans ceux-ci, la notion de valeur a été interrogée, plus précisément nous souhaitons connaître les valeurs principales reconnues dans nos actions et devant être portées dans notre projet associatif comme colonne vertébrale de ce que nous sommes.

L'analyse des réponses a permis de constater que les valeurs fortes portées depuis la création de notre Association, sont bien ressenties, reconnues et appréciées au travers des actions conduites.



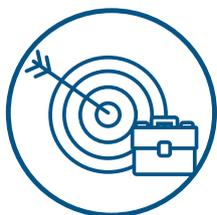
#### **ETHIQUE/RESPECT :**

Quelle que soit la situation accompagnée par le DAC 17 : **Prendre le temps de réfléchir ensemble aux meilleures réponses à apporter dans le respect des droits fondamentaux de la personne.**



#### **BIENVEILLANCE/ECOUTE :**

Tant auprès du public accompagné que des professionnels partenaires, dans chaque situation accompagnée par le DAC 17 : **Savoir entendre et comprendre chacun, tout en restant indulgent et sans jugement.**



#### **PROFESSIONNALISME/ENGAGEMENT :**

A chaque acte réalisé par un professionnel du DAC 17 : **Respecter le cadre de ses interventions avec probité, neutralité tout en restant loyal aux valeurs portées par l'Association avec la satisfaction d'accomplir les missions de service public dévolues à notre dispositif.**

### 3 - L'AC2S 17 : SES VALEURS, SES FORCES, SES FAIBLESSES ET SON IDENTITÉ EN QUELQUES CHIFFRES

Armés de ces convictions, nous sommes quotidiennement en action afin de répondre aux missions confiées par les pouvoirs publics au service des adultes vulnérables vivant à domicile de notre département dans le respect de la place de chacun de nos partenaires.

Dans l'écosystème de santé charentais-maritime, ces valeurs nous portent et nous permettent de conserver notre ligne de conduite malgré les freins et les limites qui nous sont opposés. Dans la matrice SWOT suivante nous avons souhaité formaliser cet écosystème.

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	Association implantée de longue date Management de proximité Salariés expérimentés dans le domaine de la coordination, ce qui a facilité la connaissance de l'écosystème et les pratiques métier Outils numériques adaptés à l'organisation et à l'activité Plan de développement des compétences riche et adapté à la pratique Conscience collective des <b>enjeux de développement durable</b> avec volonté de créer des outils de sensibilisation interne	Effectif de management non adapté aux besoins du DAC 17 Attractivité RH à renforcer : Améliorer <b>l'intégration de nouveaux salariés</b> <b>Communication</b> à renforcer car répartition des équipes sur l'ensemble du Département. Absence <b>d'un espace de réflexion éthique structuré</b>
	OPPORTUNITES	MENACES
EXTERNE	Bonne collaboration avec les Asso d'usagers / établissements/services/libéraux/institutionnels Utilisation d'un système d'information partagé avec les partenaires Soutien de la fédération régionale des DAC de Nouvelle Aquitaine Une implantation départementale et des équipes en proximité Vision au carrefour sanitaire/MSS permet la mise en relation des acteurs, au niveau clinique comme au niveau organisationnel	Emergence de nouveaux dispositifs : anticiper la coordination avec le DAC 17 Financement des DAC 17 par le Fond d'Intervention Régional, non évolutif Missions des DAC 17 couvrant tout âge tout pathologie : demande une expertise multidomaine Incertitudes liées à la mise en place du Service Public Départemental Autonomie Indicateurs d'activité non stabilisés

Cet outil nous permet d'établir une stratégie d'évolution de notre Association en ayant su identifier nos forces, nos faiblesses, les opportunités à saisir et les menaces qui pèsent sur nos activités.

Il s'agit d'un constat à un instant T. Au travers de cette matrice, nous avons identifié des sujets sur lesquels nous souhaitons réfléchir, sujets qui ont été confirmés au travers du questionnaire adressé aux salariés de l'Association.

A savoir le développement durable, l'éthique, l'accueil des nouveaux salariés et la communication.

Réactualisé, cet outil permet une comparaison dans le temps et donc une mise en perspective de l'évolution de la structure. A deux ans, au moment de l'évaluation du projet associatif, nous pourrions réinterroger le SWOT.

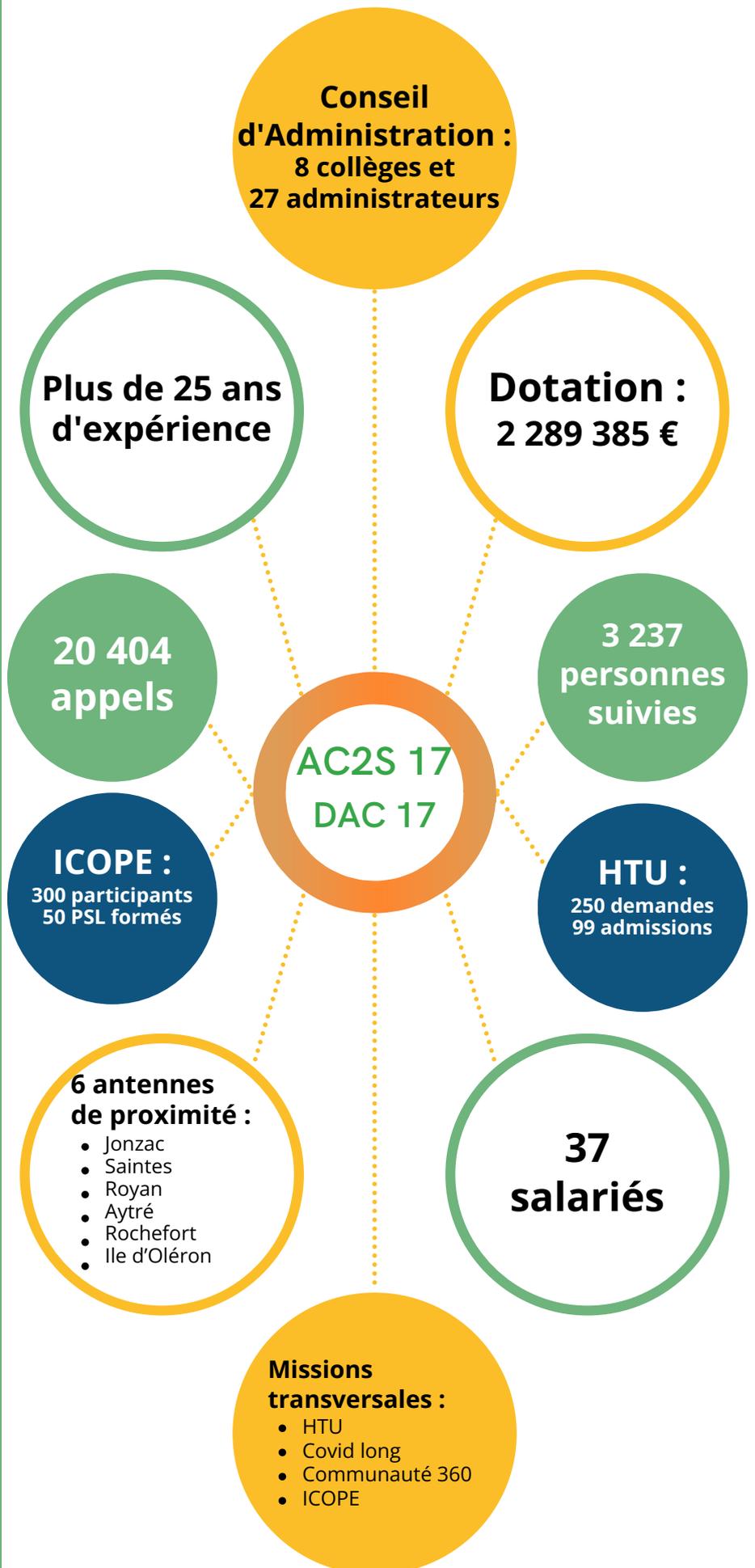
Il s'agit donc d'un outil robuste permettant d'établir un plan stratégique d'action ou de définir des points de vigilance, voire d'alerte dans le cadre d'un dialogue avec les instances institutionnelles mais également de se projeter vers l'avenir.



DISPOSITIF D'APPUI  
À LA COORDINATION

CHARENTE-  
MARITIME

# AC2S 17 en chiffres 2023



## 4 - LE DISPOSITIF D'APPUI À LA COORDINATION DE CHARENTE-MARITIME (DAC 17)

### SES MISSIONS

La loi relative à l'organisation et à la transformation du système de santé (loi du 24 juillet 2019) instaure les dispositifs d'appui à la coordination (DAC). Ces dispositifs, dans le cadre de leurs activités d'intérêt général, viennent en soutien à la population et aux professionnels pour les informer, les orienter et améliorer la coordination des parcours de santé complexes. Agissant **en subsidiarité**, les DAC ne se substituent pas aux professionnels intervenants auprès des personnes.

En Nouvelle-Aquitaine, les plateformes territoriales d'appui (PTA) déployées dès 2016 par l'Agence régionale de santé ont préfiguré les DAC. **Ces DAC sont structurés à un échelon départemental et interviennent quel que soit l'âge, la pathologie ou le handicap de la personne** pour faciliter son parcours de santé et favoriser sa vie à domicile.

**Les DAC informent, orientent et accompagnent la population et apportent un appui aux professionnels** (évaluation, coordination, partage d'information, vigilance...). En Nouvelle-Aquitaine, les DAC utilisent l'outil numérique de coordination de parcours Paaco-Globule pour sécuriser et fluidifier les échanges entre les intervenants.

Créés par la convergence de dispositifs existants comme les MAIA (Méthode d'action pour l'intégration des services d'aide et de soins dans le champ de l'autonomie) et les réseaux de santé, ils incluent les expérimentations Paerpa (personnes âgées en risque de perte d'autonomie) et TSN (territoire de soins numérique). Chaque DAC dispose d'une gouvernance équilibrée intégrant les partenaires médicaux, sociaux et médicosociaux du département

### SON FONCTIONNEMENT

Lors des travaux préparatoires à la création de la Plateforme Territoriale d'Appui, en 2016, afin de répartir nos équipes de coordination, nous nous sommes basés sur la répartition des territoires arrêtée par les autorités pour la mise en place des MAIA.

Ainsi, nous avons conservé :

- Le territoire Nord : La Rochelle, Aunis, Ile de Ré, Rochefort, Marennes, Ile d'Oléron
- Le territoire Sud : Pays Royannais, Haute- Saintonge
- Le territoire Est : Saintonge-Romane, Vals de Saintonge.

Chacun de ces territoires est sous la responsabilité fonctionnelle d'un cadre de proximité.

Nous aurions pu faire le choix de centraliser dans un seul lieu l'ensemble des équipes. Or, les administrateurs de notre Association ont exprimé la volonté de conserver une **opérationnalité de proximité**. En effet, dans un département tel que celui de la Charente-Maritime, très étendu avec des secteurs très différents en termes de densité de population, d'écosystème, de maillage, il est apparu essentiel que les coordinateurs de parcours soient bien ancrés dans leurs infra-territoires respectifs. Aussi, de manière évidente nous savions qu'il était indispensable de répartir les équipes des trois territoires en six antennes distinctes : La Rochelle, Rochefort, Saintes (couvrant également les Vals de Saintonge), Royan, Jonzac, Ile d'Oléron.

## 4 - LE DISPOSITIF D'APPUI À LA COORDINATION DE CHARENTE-MARITIME (DAC 17)

Autant que possible, les coordinateurs de parcours de chaque antenne sont répartis en binôme (profil professionnel sanitaire et social) et exercent leurs missions sur des communes clairement définies.

Afin de répondre aux demandes de la population comme des professionnels, nous avons mis en place un numéro de téléphone unique pour tout le département, le **0 809 109 109 (appel gratuit)**. Ce sont 4 professionnelles formées, les assistantes de coordination et coordinatrice d'appui, qui répondent aux sollicitations. En 2023, ce sont **20 404 appels** qui ont été ainsi traités. Leur mission est d'apporter une réponse aux demandes d'information, d'orienter vers le bon professionnel, ou d'enregistrer les demandes dans Paaco/Globule si la situation s'avère être complexe et relever d'une coordination.

Les coordinateurs de parcours, quant à eux, apportent un appui à la personne elle-même, aux aidants, aux professionnels de santé, avec trois niveaux de coordination distincts en fonction de la situation. Cela peut être un suivi ponctuel, soutenu ou intensif.

D'une manière générale quel que soit le niveau de coordination, il s'agit toujours de prendre contact avec la personne (ou son aidant, ou son représentant légal) afin d'évaluer le niveau du besoin, et lui demander son consentement à son suivi. Ensuite, et en fonction de sa réponse, le DAC 17 entre en relation avec les professionnels de l'équipe de soins afin de faire un état des lieux de l'existant. Après une analyse multidimensionnelle, un plan d'aides et de soins est élaboré et partagé avec le médecin traitant. Puis, vient le temps de la coordination des actions et acteurs afin de répondre aux besoins de la personne.

Dans les situations soutenues et intensives, des appels de vigilance sont assurés par les coordinateurs de parcours à distance de la mise en place du plan d'aides et de soins afin de s'assurer que la situation est restée stable.

Si à l'issue de plusieurs appels de vigilance, la réponse aux besoins reste adaptée, alors, la situation est clôturée, c'est-à-dire que le coordinateur de parcours cesse son appui en prenant soin de laisser ses coordonnées à la personne (son aidant/entourage) et son médecin traitant afin d'être remobilisé rapidement en cas de dégradation de la situation.



## 4 - LE DISPOSITIF D'APPUI À LA COORDINATION DE CHARENTE-MARITIME (DAC 17)

Parallèlement à ces missions de coordination de situation complexe à domicile, le DAC 17 est responsable de la coordination des CoVid Longs, de l'Hébergement Temporaire d'Urgence et du déploiement de la démarche ICOPE (Integrated Care for Older People).

Enfin, de par sa dimension départementale, le DAC 17 œuvre avec l'ensemble de l'écosystème sanitaire, social et médico-social de la Charente-Maritime à la fluidité des parcours, afin de repérer, recenser les ruptures de parcours de Santé.

Rien de tout cela ne serait possible sans l'action quotidienne des cadres de proximité qui par leur engagement auprès des équipes, leur assurent un soutien et une harmonisation des pratiques quel que soit le secteur d'intervention. Leur professionnalisme a permis, malgré les grandes périodes de changement connues par l'Association dans sa construction en DAC, de ne pas connaître un turn-over des salariés important.

Elles assurent également la mission 3 du DAC 17, à savoir l'animation territoriale. Par cette activité, elles sont en lien direct avec l'ensemble des acteurs de Charente-Maritime tant sanitaires, sociaux que médico-sociaux, publics ou privés, structures ou services.

Le DAC 17 étant connu et reconnu, les sollicitations de partenaires sont croissantes pour travailler sur une thématique (par exemple le syndrome de Diogène), participer à l'élaboration d'un projet innovant (par exemple la création d'un Centre Territorial de Ressources), intervenir en tant qu'expert de la coordination dans des groupes de travail (par exemple les Contrats Locaux de Santé, le Groupement de Coopération Sanitaire en Santé Mentale/ le schéma autonomie départemental).

Toutes ces actions favorisent un ancrage pertinent du DAC 17 en Charente-Maritime.

Enfin, la qualité de l'équipe administrative, installée au siège de l'Association à Jonzac et composée d'une cheffe des services administratifs, d'une assistante de direction et d'une comptable, participe grandement à l'efficacité et la sécurisation de l'Association.



**Ressources du DAC 17 :**

**Site internet : [www.dac-17.fr](http://www.dac-17.fr)**

**Annuaire : [annuaire.dac-17.fr](http://annuaire.dac-17.fr)**

## 5 - LES AXES DE TRAVAIL RETENUS DANS LE CADRE DU PROJET ASSOCIATIF 2024 - 2028

---

Grâce aux questionnaires que nous avons adressés aux usagers, partenaires, administrateurs et salariés, nous avons pu, comme indiqué précédemment, constater que les valeurs portées par les administrateurs depuis la création de notre Association, étaient connues et reconnues. Nous avons donc su conserver le sens profond originel de l'Association créée en 1996.

Au-delà de ce constat, les questionnaires destinés aux salariés ont défini collectivement une feuille de route pour 5 ans sur des sujets relevés comme essentiels par ces derniers et validés par le Conseil d'Administration.

Ce sont les résultats des travaux des groupes de travail constitués qui sont présentés maintenant.

Travaux qui ne sont qu'une première étape et qu'ensemble nous ferons vivre tout au long de ces 5 années.

### L'ÉTHIQUE

Nous avons pour ambition d'aborder l'éthique pour la rendre plus concrète dans notre association. Certes, tout est mis en œuvre pour que les salariés de l'Association soient armés le mieux possible face aux situations de vulnérabilité rencontrées, qui très souvent questionnent notamment autour de la morale, du droit, de la déontologie. Mais nous étions bien conscients qu'espérer construire une démarche éthique en 6 mois de travaux, était présomptueux.

Pour autant, 93 % des salariés ont répondu favorablement à la proposition de rédiger une charte éthique, estimant que cet outil serait la référence pour toutes les équipes, ainsi qu'un outil de communication auprès du public et des partenaires.

Mais cet outil reste statique, alors que l'éthique doit être en mouvement, mouvement ininterrompu de la pensée, de l'esprit.

C'est ainsi qu'après plusieurs séances de travail, le groupe a convenu de débiter cet immense chantier par une formation d'appui méthodologique à la création et l'animation d'une instance éthique, dispensée à 2 salariés volontaires du DAC. Celle-ci permettra d'avoir les outils nécessaires à la rédaction de notre charte puis à la construction d'un comité d'éthique.

**Il s'agit donc bien d'un axe de travail dont nous pourrions suivre l'évolution durant les 5 années de ce projet associatif.**

### L'INTÉGRATION DE NOUVEAUX SALARIÉS

L'augmentation du nombre de salariés au sein de notre association a été consubstantielle de son développement. Aussi, il n'est pas étonnant que l'enquête réalisée auprès des salariés ait mis en lumière la nécessité de réaliser un travail de fond autour de l'accueil des nouveaux salariés.

Le groupe de travail et de réflexion associant des personnes salariées depuis plusieurs années et de nouveaux arrivants a pu échanger sur les conditions d'arrivée, l'évolution et la gestion de la masse, non négligeable, des informations données et à connaître pour une prise de poste dans les meilleures conditions.

De ces échanges ont émergé des améliorations possibles afin d'optimiser l'intégration. L'objectif est d'offrir un accueil sécurisant, en délivrant de manière échelonnée les informations essentielles à la connaissance de la structure, ses missions, son organisation, ... et ainsi de débiter également le travail d'appartenance à la structure.

**Ainsi donc, le groupe de travail a permis de lister les informations à transmettre et d'en définir la temporalité de délivrance.**

### LA COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE

La communication est un enjeu fondamental pour toute activité. Qu'elle soit interne ou externe, elle nécessite un travail constant d'élaboration et d'actualisation. Pour le DAC 17, l'enjeu est d'être inscrit dans l'écosystème de sorte d'être visible et ses missions compréhensibles tant pour le public que pour les professionnels. Dès la création des PTA qui sont devenues les DAC, l'ARS Nouvelle-Aquitaine a souhaité encadrer la communication externe grâce à des outils validés par leurs services assurant ainsi une harmonisation aux 12 DAC que compte la région Nouvelle-Aquitaine. Il s'agit de plaquettes d'information destinées au public et aux professionnels, du site internet, entre autres.

En conséquence, les **outils de communications externes** n'ont pas été retravaillés par le groupe constitué autour de cet axe de travail.

Pour autant, des réflexions demeurent en cours et seront abordées tout au long de la vie de ce projet associatif, concernant la réalisation possible d'un film de présentation du DAC 17 installé sur notre site internet, la pertinence de créer une identité unique pour le DAC 17 sur les réseaux sociaux, la politique de communication auprès du public et des partenaires de notre site internet. Ce d'autant que ce dernier comprend un annuaire des services et structures du département concernant les personnes âgées et les personnes en situation de handicap.

Enfin, il est important de signaler que le DAC 17 avait souhaité élaborer un flyer inspiré de la méthode Facile A Lire et à Comprendre (FALC) destiné au public fragile que nous accompagnons. Celui-ci a été également traduit en anglais, langue maternelle d'un nombre croissant de personnes anglophones venues s'installer sur nos terres. Cet outil, jugé très pertinent a été repris et déployé à tous les DAC de Nouvelle-Aquitaine.

## 5 - LES AXES DE TRAVAIL RETENUS DANS LE CADRE DU PROJET ASSOCIATIF 2024 - 2028

---

Concernant la communication interne, l'organisation éclatée des équipes sur tout le territoire justifie que nous portions une attention particulière à celle-ci. En effet, au-delà des temps partagés (journée institutionnelle, journée de cohésion, groupes de travail et staffs inter-secteurs), la question du lien et du sentiment d'appartenance se doivent d'être considérés. Ce fut l'objectif fixé par le groupe de travail constitué.

De ces travaux a émergé la proposition, validée par la Direction, de rédiger une newsletter « DAC ou pas DAC » (Annexe N° 1). Un comité de rédaction pérenne est constitué et tous les trimestres cet outil autorise le partage d'informations ludiques, la présentation des nouveaux venus, d'invitation aux voyages.

Au-delà de ce journal, les travaux de ce groupe de travail ont porté sur l'organisation du serveur interne à l'Association où sont déposées et donc rendues accessibles toutes les informations utiles et nécessaires tant en termes d'organisation interne que de réalisation des missions du DAC 17 pour tous les salariés. Le serveur actuel étant certainement obsolète, l'Association étudiera la possibilité de le moderniser grâce aux nouveaux outils web émergents.

### LA POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

A l'issue du questionnaire adressé aux salariés d'AC2S 17 à la question :

L'élaboration d'une charte de développement durable annexée à notre projet associatif vous semble-t-elle pertinente ?

93% des professionnels sondés ont répondu par l'affirmative.

Un bilan a été réalisé sur chaque antenne abordant les thématiques suivantes :

- Energies et eau,
- Consommables/Achats/Electroniques,
- Traitement/Valorisation des déchets,
- Usages du numérique.
- Déplacement et/ou véhicule,

Le groupe de travail et de réflexion a pu constater que les préconisations en matière de développement durable étaient respectées de façon très hétérogènes selon les antennes, ceci étant interdépendant des lieux d'exercice et des bailleurs des différents sites.

Cela nous a conforté dans la nécessité d'écrire une charte de développement durable afin de mettre en œuvre une démarche réduisant l'empreinte environnementale de l'Association, et au-delà, travailler sur la qualité de vie au travail.

Sans omettre de penser aussi ces actions en termes d'économies et donc d'impact sur le budget général de l'Association.

Une charte a donc été élaborée, complétée par 5 fiches pratiques :

- Les bonnes pratiques énergétiques,
- L'écoconduite : Les bonnes pratiques,
- Le bon usage de l'impression/numérisation,
- Déchets et alimentation au bureau.
- Le numérique : Les bonnes pratiques,

La charte et les fiches seront affichées dans chaque antenne, laissant à chacun la possibilité de se les approprier dans un esprit de responsabilité.

La charte est en Annexe 2.

# CONCLUSION

Après plusieurs mois de travail, voici donc abouti notre premier projet associatif couvrant 5 années.

La satisfaction d'avoir gravi cette marche essentielle ne doit pas occulter la nécessité d'évaluer dans 2 ans les actions mises en place afin de les améliorer sans cesse et de s'interroger, à nouveau, sur nos organisations.

Ce projet associatif est le reflet exact de ce que nous sommes, de nos actions et de notre volonté commune d'œuvrer quotidiennement au service des plus vulnérables et des professionnels qui les accompagnent. Nous souhaitons qu'il soit notre repère mais également l'image à un instant T de notre réalité, charge à nous de l'évaluer régulièrement afin de s'assurer que le cap est maintenu mais également de le faire évoluer au gré de notre propre progression ainsi que de celle de l'écosystème dans lequel nous exerçons.

Enfin, il est important de souligner l'engagement des équipes du DAC 17 dans l'élaboration de ce projet associatif.

Chacun a pu s'y exprimer dans une écoute bienveillante, la parole a été partagée, des idées ont émergé, des projets se sont concrétisés, d'autres sont en cours.

Ces moments d'échange ont permis certes de donner matière à l'écriture de ce projet, mais aussi de renforcer l'esprit d'équipe au sein d'AC2S 17, de créer et ou de consolider les liens inter-antennes, de fédérer des salariés sur un projet en dehors de leur zone de compétence professionnelle habituelle.

**LA FORCE DU COLLECTIF EST UNE  
AVENTURE HUMAINE ENRICHISSANTE,  
OÙ CHACUN APPORTE SA PIERRE À  
L'ÉDIFICE DANS UN SENS COMMUN  
PARTAGÉ ET RESPECTÉ DE TOUS.**

# ANNEXES

Sommaire de la Newsletter DAC ou pas  
DAC N°1 **1**

Charte de développement durable **2**

# LE PETIT JOURNAL DU DAC **DAC...OU PAS DAC** N°1

*“Si la matière grise était rose, le monde aurait moins les idées noires” (Pierre DAC)*



COMITÉ DE RÉDACTION : ANNE-MARIE LD ; AURELIE LM ; CELINE G ; PAULINE M ; SEVERINE F ; SOPHIE D ; SOPHIE Q ;

## SOMMAIRE

---

Présentation des  
nouveaux arrivant

---

Actualités du DAC :

- La course déboite
  - Journée de cohésion
- 

Prêtes ou prêts pour  
un challenge ?

---

Recettes

### Édito :

Dans le cadre de l'écriture du projet associatif de l'association AC2S17 des groupes de réflexion ont vu le jour autour de différentes thématiques.

L'un d'entre eux porte sur la communication interne et externe propre à l'association et ses missions.

Mais quoi de plus difficile que de communiquer et de bien communiquer ?

Dans le cadre de la communication interne, il nous a vite semblé qu'il nous manquait un outil pour communiquer entre les antennes et plus simplement entre nous.

L'idée a alors germé de l'élaboration d'une newsletter trimestrielle afin de partager les petites et grandes informations autour de l'association.

Alors voilà, nous avons le plaisir de vous partager le numéro 1 du "DAC..ou pas DAC".

Merci d'être indulgent pour cette première esquisse qui, nous l'espérons, deviendra vite un rdv incontournable.

N'hésitez pas à nous faire part d'idées, de sujets, de rubriques qui pourront par la suite y trouver place.

Bonne lecture.

Le comité rédactionnel.

## Charte de développement durable **2**

**Qu'est-ce que le développement durable ?** Le développement durable est un mode de développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs. C'est un principe d'organisation de la société humaine qui tient compte des ressources finies de la planète et agit sur trois dimensions interdépendantes : Environnementale (Le développement des activités humaines doit se faire de façon à ne pas nuire à la capacité de renouvellement des ressources naturelles ou au bon fonctionnement des services écosystémiques) ; Sociale (Le développement harmonieux de la société humaine passe par la cohésion sociale garantissant à tous l'accès à des ressources et services de base comme la santé, l'éducation) ; Economique (Il doit permettre la diminution de l'extrême pauvreté et l'exercice par le plus grand nombre d'une activité économique dignement rémunérée. À long terme, il n'y aura pas de développement possible s'il n'est pas économiquement efficace, socialement équitable et écologiquement tolérable). **Dans ce contexte, l'ensemble des salariés et les responsables de l'Association s'engagent à :**

Thématiques	Constats	Actions à mettre en œuvre
<b>Traitement/valorisation des déchets</b>	Valorisation, tri des déchets non consommés	Communiquer en interne sur les filières de tri Développer le tri sélectif et le recyclage (cf fiche "déchets et alimentation au bureau")
<b>La gestion des bâtiments</b>	Présences de nombreux bâtiments (plusieurs antennes) ayant des qualités environnementales inégales	Mettre à disposition les locaux de l'association à des tiers afin d'optimiser leur usage
<b>Les fluides</b>	Consommation importante de fluides pour les activités de l'association (eau, électricité, gaz, essence...)	Surveiller les consommations de fluides pour repérer les anomalies et les corriger Réduire la consommation des fluides en recherchant/mettant en œuvre des modes de consommation efficaces (cf fiche "les bonnes pratiques énergétiques")
<b>Les déplacements et les véhicules</b>	Les activités de l'association génèrent de nombreux déplacements consommateurs de temps et d'énergie.	Encourager/organiser la politique du covoiturage Limiter les déplacements non nécessaires Développer l'utilisation de la visioconférence Favoriser les transports propres (vélos, trains, transports en commun...) Intégrer dans la politique d'acquisition des véhicules un critère « développement durable » Limiter la consommation des véhicules (cf fiche "écoconduite, les bonnes pratiques")
<b>Les consommables/les produits électroniques/les achats</b>	Pour son fonctionnement quotidien, l'association est consommatrice de produits à forte empreinte polluante	Limiter/supprimer les consommables polluants (gobelets, couverts en plastique, produits ménagers, papier pour impression...) (cf fiche "le bon usage de l'impression/numérisation") Dématérialiser/numériser les documents sans impression papier (cf fiche "le numérique, les bonnes pratiques") Intégrer un critère « Développement durable » dans la politique des achats Offrir une seconde vie aux matériels remplacés Rechercher le bon point d'équilibre entre efficacité et développement durable dans le processus de renouvellement des équipements.
<b>Usages du numérique</b>	Usage numérique prépondérant dans l'activité de l'association. Consommation de ressources (NRJ, matériel, papier). Pratiques individuelles et collectives à améliorer, dans la conservation des données notamment.	Axe institutionnel mais également individuel Objectifs : Gestion du matériel (smartphones, PC, périphériques) Comment faire transiter moins de données numériques dans les réseaux Comment gérer les données numériques collectives (cf fiche "le numérique, les bonnes pratiques")

