

Lieu des petits

PLAN STRATÉGIQUE 2025-2030

Table des matières

| | |
|---|----|
| FONDEMENTS | 3 |
| Devise..... | 3 |
| Raison d’être | 3 |
| Valeurs | 3 |
| Développement durable | 3 |
| Accueil inconditionnel..... | 3 |
| Expérimentation | 3 |
| Plaisir | 3 |
| Chiffres clés | 4 |
| ENJEUX ET OPPORTUNITÉS | 5 |
| ORIENTATIONS..... | 6 |
| Orientation 0 – Faire vivre notre cœur d’enfant | 7 |
| Orientation 1 – Les enfants : poursuivre la promotion de hauts standards de qualité concernant l’accueil des enfants | 8 |
| Orientation 2 – Les parents : diversifier le soutien et l’accompagnement offerts aux parents et aux familles | 10 |
| Orientation 3 - L’équipe : développer une culture favorisant le bonheur au travail | 12 |
| Orientation 4 – L’organisation : consolider la structure organisationnelle pour gérer la croissance | 13 |
| Orientation 5 – L’environnement et la communauté : diffuser les initiatives visant à réaliser la transition socio-écologique | 15 |

FONDEMENTS

Devise

Des enfants qui grandissent, des liens qui se tissent.

Raison d'être

Nous envisageons un futur où chaque personne se sent accueillie, écoutée et appuyée, et où chaque enfant s'épanouit dans un environnement durable et stimulant. Pour cela, nous développons un réseau de soutien et d'entraide local pour les familles

Le Lieu des petits peut notamment :

- Offrir et accompagner des milieux de garde de proximité et de qualité pour les enfants de 0 à 5 ans.
- Proposer des ressources et des opportunités pour se développer, apprendre et créer des liens sociaux entre les familles.

Valeurs

Développement durable

Nous nous engageons à mettre en place des activités de sensibilisation et à adopter des pratiques durables qui minimisent l'impact environnemental et préservent les ressources pour les générations futures.

Accueil inconditionnel

Chaque personne a le droit d'être accueillie telle qu'elle est, avec son histoire de vie, ses aspirations et son rythme. Nous nous engageons à favoriser un environnement inclusif respectueux de chacun, quels que soient son orientation sexuelle, sa religion, son handicap, son genre ou ses origines, libre de toute forme de discrimination.

Expérimentation

Nous favorisons la création d'expériences enrichissantes et humaines où chaque personne peut explorer, apprendre et se développer. Nous visons constamment à nous questionner sur les meilleurs outils et approches pour faire évoluer le secteur de la petite enfance.

Plaisir

Nous croyons que le plaisir est essentiel pour l'épanouissement personnel et professionnel. Nous valorisons le plaisir au quotidien, en encourageant chacun à savourer les petits moments de bonheur et de complicité.

Chiffres clés

Le Lieu des petits aujourd'hui



4 CPE

Centres de
la petite
enfance

St-Michel

80 enfants
dont 10 poupons

Petites Chenilles

80 enfants
dont 10 poupons
et 25 enfants
«handicapés»

Bécasseaux

61 enfants
dont 10 poupons

Studio 0-5

80 enfants
dont 15 poupons

2 BC

Bureaux
coordonnateurs

St-Michel

Chargé de soutenir
63 RSGÉ

Cavendish

Chargé de soutenir
66 RSGÉ

4 secteurs desservis sur Montréal

1484 enfants

301 enfants au permis dans nos CPE

1183 enfants au permis dans nos MILIEUX FAMILIAUX

924 familles

90% de taux de satisfaction des parents des 4 CPE

95% de taux de satisfaction des parents des 2 BC

28,7%

Des enfants de maternelle sont considérés comme vulnérables
dans au moins un domaine de développement au Québec.

60,7%

Des enfants dits «handicapés» de moins
de 5 ans sont dans des CPE

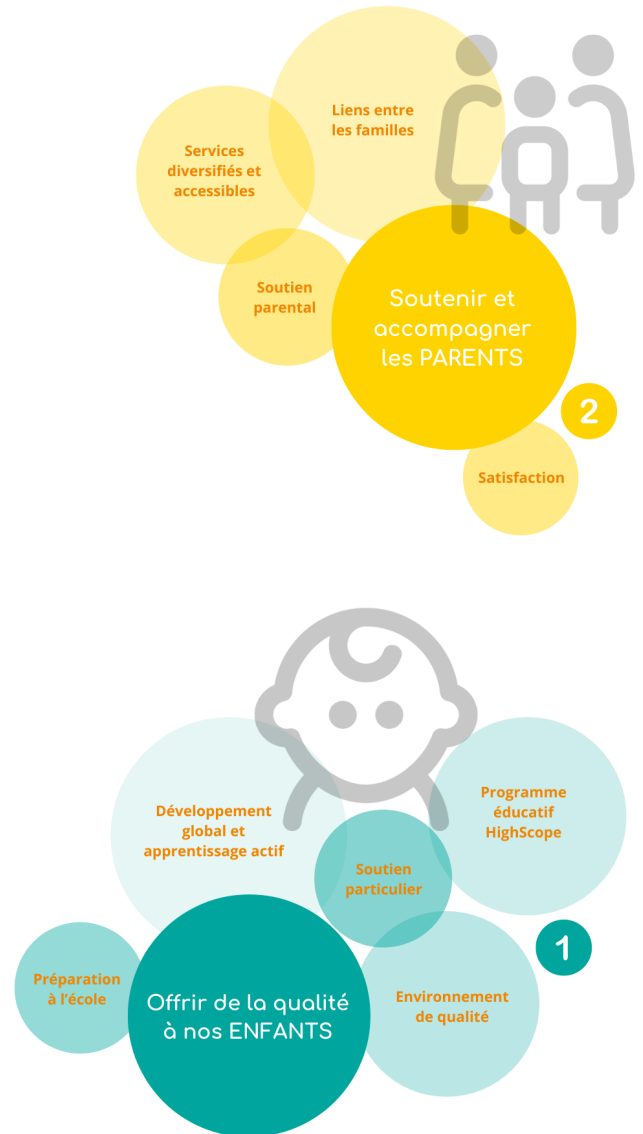
16,6%

Des enfants dits «handicapés» de moins de
5 ans sont dans des milieux familiaux

ENJEUX ET OPPORTUNITÉS

| | ENJEUX ET OPPORTUNITÉS | ORIENTATION |
|----------------------------------|--|---|
| LES ENFANTS | <p>Évolution des besoins des enfants nécessitant une expertise complémentaire aux éducatrices.</p> <p>Enfants ayant des besoins de soutien particulier :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dépistage tardif. • Accès au financement et aux services conditionnés à l'établissement d'un diagnostic. • Manque de places et accès difficile. <p>Territoires cumulant des facteurs de défavorisation sociale et économique.</p> | <p>Poursuivre la promotion de hauts standards de qualité concernant l'accueil des enfants <i>(Orientation 1)</i></p> |
| LES PARENTS | <p>Difficulté à concilier tous les aspects de la vie familiale et professionnelle, besoins plus larges que le service de garde.</p> <p>Préoccupations concernant le développement global des enfants, notamment : propreté, utilisation des écrans, sommeil, gestion des émotions, préparation à l'école.</p> <p>Besoins de services de proximité de qualité, adaptés à leur réalité.</p> | <p>Diversifier le soutien et l'accompagnement offerts aux parents et aux familles <i>(Orientation 2)</i></p> |
| L'ÉQUIPE | <p>Mobilisation des équipes variable selon les installations.</p> <p>Roulement de personnel (employé.e.s et direction) et difficulté à recruter du personnel qualifié.</p> <p>Conditions de travail exigeantes et manque de reconnaissance.</p> | <p>Développer une culture favorisant le bonheur au travail <i>(Orientation 3)</i></p> |
| L'ORGANISATION | <p>Intégration régulière de nouvelles installations :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisation RH insuffisante pour soutenir la croissance et répondre aux défis. • Coexistence de différentes cultures de travail. • Marge de manœuvre financière augmentée. | <p>Consolider la structure organisationnelle pour gérer la croissance <i>(Orientation 4)</i></p> |
| L'ENVIRONNEMENT ET LA COMMUNAUTÉ | <p>Volonté de s'engager dans la transition socio-écologique pour favoriser un sain milieu de vie et de travail.</p> | <p>Diffuser les initiatives visant à réaliser la transition socio-écologique <i>(Orientation 5)</i></p> |

ORIENTATIONS



Orientation 0 – Faire vivre notre cœur d'enfant

Avant de débiter toute action qui vise à améliorer notre fonctionnement, nous souhaitons rappeler que l'essentiel de notre travail ne se résume pas à un tableau. Il se vit au quotidien à travers les échanges, les rires, les câlins, les peines et les toutous. C'est pourquoi nous ajoutons une orientation 0, celle qui est à la base de tout et qui fait de nous des humains, des êtres vivants.

| OBJECTIFS À PEU PRÈS STRATÉGIQUES | INDICATEURS | CIBLES |
|--|---|--|
| CULTIVER LA PARESSE COLLECTIVE | <ul style="list-style-type: none"> • Pratiquer le lâcher prise peut faire du bien • Faire émerger des idées, même les plus flyées • Boire un bon chocolat chaud si c'est ça qui nous tente | <ul style="list-style-type: none"> • Avoir la liberté de faire ce que l'on souhaite. • Se donner du temps pour explorer des idées. • Avoir en tout temps une boîte de chocolat en poudre dans les cuisines. |
| SOURIRE ET RIRE | <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de minutes passées à rire dans une journée • Nombre de vidéos de chats drôles regardées | <ul style="list-style-type: none"> • « Au moins 10 minutes » dixit Claudie G. • Au moins 1 par jour (ça peut être des lapins aussi 😊). |
| SE CONNECTER (VRAIMENT) AUX AUTRES | <ul style="list-style-type: none"> • Des fois, on a juste besoin que quelqu'un nous prenne dans ses bras | <ul style="list-style-type: none"> • Aucun objectif, si ce n'est profitez! |
| PROFITER DE LA BEAUTÉ DE LA SPONTANÉITÉ | <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de regards portés sur un beau paysage • Nombre de fois où nous cœur a accéléré parce qu'il était touché par la beauté, la joie ou l'amour | <ul style="list-style-type: none"> • La 1^{re} cible qui vous vient spontanément. |

Orientation 1 – Les enfants : poursuivre la promotion de hauts standards de qualité concernant l'accueil des enfants

| OBJECTIFS STRATÉGIQUES | DESCRIPTION | INDICATEURS ET CIBLES |
|--|--|--|
| <p>OBJECTIF 1.1</p> <p>ASSURER LA COHÉRENCE DANS LE DÉPLOIEMENT DU PROGRAMME ÉDUCATIF HIGHSOPE</p> | <p>AMÉLIORER LA QUALITÉ DES INTERVENTIONS PÉDAGOGIQUES, reflétée par l'utilisation régulière d'activités structurées et d'interactions favorisant l'autonomie et le développement global des enfants, conformément aux principes de l'approche HighScope.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • D'ici 2030, toutes les éducatrices intègrent l'utilisation quotidienne du COR dans leurs pratiques pédagogiques. • 100% des éducatrices et 75% des RSGÉ formées à la méthode. • Niveau d'appropriation et d'application des principes d'HighScope : cible à définir d'ici décembre 2025. |
| | <p>AMÉLIORER LES COMPÉTENCES DES ÉQUIPES ÉDUCATIVES en matière d'accueil et d'accompagnement des enfants ayant des besoins particuliers, démontré par l'adaptation des pratiques pédagogiques et la mise en place de stratégies inclusives dans les milieux éducatifs.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formation offertes sur le thème de l'accueil et de l'accompagnement des enfants ayant des besoins de soutien particulier. • D'ici 2030, 100 % des participantes au plan de formation démontrent une intégration active des compétences acquises, en adaptant leurs interventions pour mieux répondre aux besoins des enfants et des familles. |

| OBJECTIFS STRATÉGIQUES | DESCRIPTION | INDICATEURS ET CIBLES |
|---|---|--|
| OBJECTIF 1.2 PERMETTRE UN ACCÈS À DES SERVICES DIVERSIFIÉS VISANT UNE BONNE PRÉPARATION À L'ENTRÉE À L'ÉCOLE | PROMOUVOIR L'INCLUSION ET L'ADAPTATION DES SERVICES : <ul style="list-style-type: none"> • Garantir une répartition équitable des places pour les enfants ayant des besoins de soutien particulier sur chaque territoire, en tenant compte des spécificités locales et des retours des partenaires • Adapter régulièrement les approches pédagogiques pour offrir un environnement accueillant et stimulant aux enfants ayant des besoins de soutien particulier. | <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de places réservées et occupées pour les enfants ayant des besoins de soutien particulier, par territoire, en conformité avec les ratios et les exigences du ministère de la Famille. • Mise à jour annuelle des approches pédagogiques. |
| | RENFORCER L'EXPERTISE ET LA QUALITÉ DU SOUTIEN OFFERT : <ul style="list-style-type: none"> • Assurer un perfectionnement continu des éducatrices responsables. • Maintenir un dialogue actif avec les familles et les intervenants spécialisés pour ajuster les pratiques et améliorer le bien-être des enfants. | <ul style="list-style-type: none"> • Nombre et qualité des formations pour mieux soutenir les enfants ayant des besoins de soutien particulier. • Nombre et qualité des rencontres avec les parents. |
| | VALIDER LA PERTINENCE ET L'IMPACT DES ÉVALUATIONS SPÉCIALISÉES. METTRE EN PLACE DES PRATIQUES COLLABORATIVES INTERDISCIPLINAIRES. | <ul style="list-style-type: none"> • Qualité et pertinence des évaluations spécialisées. • Évaluation de la coordination entre les professionnels, les éducateurs et les familles pour assurer une prise en charge cohérente et personnalisée des enfants nécessitant un suivi spécialisé. |
| | FAVORISER UNE PRÉPARATION GLOBALE ET INCLUSIVE : <ul style="list-style-type: none"> • Proposer une variété d'activités préparatoires qui abordent à la fois les compétences académiques (lecture, écriture, numération) et sociales (gestion des émotions, travail en groupe), tout en intégrant des approches adaptées aux besoins spécifiques des enfants. IMPLIQUER LES FAMILLES DANS LE PROCESSUS DE PRÉPARATION : <ul style="list-style-type: none"> • Organiser des ateliers ou des rencontres avec les parents pour les sensibiliser aux compétences attendues à l'école et leur fournir des outils pour soutenir le développement de leurs enfants à la maison. | <ul style="list-style-type: none"> • Qualité et diversité des activités préparatoires à l'école pour les enfants de 5 ans. |

Orientation 2 – Les parents : diversifier le soutien et l’accompagnement offerts aux parents et aux familles

| OBJECTIFS STRATÉGIQUES | DESCRIPTION | INDICATEURS ET CIBLES |
|---|--|---|
| OBJECTIF 2.1 SOUTENIR LES PARENTS, Y COMPRIS CEUX DES BUREAUX COORDONNATEURS, DANS LE DÉVELOPPEMENT DE LEURS COMPÉTENCES PARENTALE | <p>RENFORCER LES COMPÉTENCES PARENTALES :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Offrir un accompagnement personnalisé qui permet aux parents de se sentir plus confiants et outillés dans leur rôle éducatif. <p>VÉRIFIER LA SATISFACTION DES PARENTS QUANT À LA QUALITÉ ET LA PERTINENCE DES ACTIVITÉS :</p> <ul style="list-style-type: none"> • S’assurer que les activités répondent aux attentes des parents, incluant ceux des bureaux coordonnateurs, et qu’ils expriment une satisfaction positive quant au contenu et à l’approche. <p>FAVORISER L’ACCESSIBILITÉ ET L’INCLUSION :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantir que les activités soient adaptées à la diversité des situations familiales, en tenant compte des besoins spécifiques des parents, notamment ceux liés à la langue, la culture et les horaires. | <ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage de parents, incluant ceux des bureaux coordonnateurs, ayant participé aux activités de soutien parental. • Proportion de parents déclarant une amélioration de leurs compétences parentales après les activités. • Nombre de thèmes abordés et proportion des activités organisées dans des lieux et à des horaires pratiques pour les parents. |
| | <p>MAINTENIR UN TAUX DE SATISFACTION GLOBAL ÉLEVÉ.</p> <p>RENFORCER LA PERCEPTION POSITIVE GRÂCE À DES ACTIONS CIBLÉES.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Taux de 90 % de parents satisfaits ou très satisfaits. • D’ici la fin de 2025, augmenter de 10 % le taux de satisfaction pour des aspects clés identifiés comme prioritaires par les parents (ex. : communication, qualité des interactions, environnement pour les enfants). |

| OBJECTIFS STRATÉGIQUES | DESCRIPTION | INDICATEURS ET CIBLES |
|---|---|---|
| <p style="text-align: center;">OBJECTIF 2.2</p> <p style="text-align: center;">FAVORISER LA CRÉATION DE LIENS ENTRE LES FAMILLES, ET AU SEIN DE LEUR QUARTIER</p> | <p>ORGANISER DES ÉVÉNEMENTS COMMUNAUTAIRES : au moins 6 par année, incluant des fêtes de quartier, ateliers parents-enfants, ou activités collaboratives.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les événements organisés seront enrichis par rapport à l'année précédente, en intégrant les suggestions des familles pour offrir des activités plus inclusives, adaptées à leurs besoins et favorisant un plus grand sentiment d'appartenance et de satisfaction. | <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'activités sociales par année. • Fréquence des événements destinés à rassembler les familles et les résidents du quartier. • Taux de participation de 60 % des familles du service de garde ou du quartier aux événements communautaires. • Augmenter la participation des familles moins impliquées de 15 % en deux ans grâce à des communications ciblées et des événements accessibles. |
| | <p>FAVORISER L'AUTONOMIE DES COMITÉS :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre à disposition des outils et proposer des formations aux membres des comités de parents afin de renforcer leurs compétences et leur engagement dans la gouvernance et le développement des projets du CPE. <p>ENCOURAGER LA COLLABORATION AVEC LES ÉQUIPES ÉDUCATIVES :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Créer des espaces de discussion réguliers entre les comités de parents et les éducateurs pour aligner les initiatives sur les besoins des enfants et des familles. | <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de projets initiés et réalisés de manière autonome par les comités de parents par année. • Taux de participation des membres aux réunions du comité (% de présence). • Nombre de formations suivies par les membres des comités pour renforcer leur autonomie. • Pourcentage de décisions ou recommandations issues des comités intégrées dans la gouvernance du CPE. |

Orientation 3 - L'équipe : développer une culture favorisant le bonheur au travail

| OBJECTIFS STRATÉGIQUES | DESCRIPTION | INDICATEURS ET CIBLES |
|---|--|---|
| OBJECTIF 3.1 RENFORCER LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES EMPLOYÉ.E.S, DE LA DIRECTION ET DES RSGÉ | Garantir une culture organisationnelle marquée par des relations harmonieuses, où les employé.e.s et la direction adoptent des pratiques de civilité, de compréhension mutuelle et de communication non violente dans leurs échanges quotidiens. | <ul style="list-style-type: none"> • Qualité des interactions au sein de l'équipe, reflétant un respect mutuel, une intelligence émotionnelle accrue et une communication bienveillante : cible à définir d'ici décembre 2025. |
| | Réussir l'intégration et assurer l'épanouissement des nouveaux gestionnaires et des membres de la relève, grâce à leur engagement actif dans des parcours d'accompagnement favorisant leur adaptation et leur progression au sein de l'organisation. | <ul style="list-style-type: none"> • Niveau d'implication des membres de la relève et des nouveaux gestionnaires dans des initiatives de soutien et d'accompagnement pour leur développement professionnel. |
| OBJECTIF 3.2 ASSURER UNE PRÉSENCE SUFFISANTE DE PERSONNEL QUALIFIÉ | Favoriser un environnement de travail sain et sécuritaire, où les indicateurs SST atteignent un niveau optimal, témoignant d'une prévention efficace et d'un engagement collectif envers la santé et la sécurité au travail. | <ul style="list-style-type: none"> • Taux de présence de 80% d'employé.e.s qualifié.e.s dans chaque installation. • Taux de roulement inférieur à 15% dans chaque équipe. • Diminution du taux d'absentéisme de 10%. • D'ici décembre 2025, mise en œuvre du programme de prévention des risques. |
| OBJECTIF 3.3 DÉPLOYER LE PLAN DE MOBILISATION ET DE COMMUNICATION DANS CHAQUE INSTALLATION ET ÉQUIPE | Cultiver un climat de travail harmonieux et inspirant, où le niveau de satisfaction des employé.e.s dépasse les attentes, avec un haut degré d'enthousiasme et d'engagement dans chaque installation et bureau coordonnateur. | <ul style="list-style-type: none"> • Taux de satisfaction global des employé.e.s et des RSGÉ supérieur à 85%. • Adoption et mise en œuvre d'un plan de prévention des incivilités et du harcèlement au travail : <ul style="list-style-type: none"> • 2 sessions par année de sensibilisation pour prévenir le harcèlement au travail. • 0 incident ou plainte de la part des employé.e.s. |
| | Maintenir des canaux de communication internes clairs, fluides et accessibles, favorisant un sentiment de satisfaction élevé parmi les employé.e.s, reflété dans les résultats des enquêtes annuelles. | <ul style="list-style-type: none"> • 85% des employé.e.s satisfaits de la clarté, la pertinence, et l'efficacité des canaux de communication internes utilisés. |

Orientation 4 – L’organisation : consolider la structure organisationnelle pour gérer la croissance

| OBJECTIFS STRATÉGIQUES | DESCRIPTION | INDICATEURS ET CIBLES |
|---|--|---|
| <p>OBJECTIF 4.1</p> <p>METTRE EN PLACE UN DÉPARTEMENT RH SOLIDE</p> | <p>DÉPLOYER DES STRATÉGIES pour favoriser le recrutement, l’accueil et la rétention des employé.e.s et des gestionnaires.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Existence d’un plan annuel au niveau du recrutement, de l’accueil et de la rétention des employé.e.s. • Implantation d’un processus d’évaluation pour chaque titre d’emploi. |
| | <p>DÉVELOPPER UN TABLEAU DE BORD COMPLET ET FONCTIONNEL.</p> <p>RENFORCER L’ANALYSE ET LA PRISE DE DÉCISION GRÂCE AUX INDICATEURS RH:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organiser des sessions trimestrielles avec l’équipe de gestion pour interpréter les données des tableaux de bord et définir des plans d’action basés sur les résultats observés. | <ul style="list-style-type: none"> • Identifier et intégrer au moins 10 indicateurs RH clés (ex. : taux de rotation, absentéisme, satisfaction des employé.e.s) dans un tableau de bord d’ici juin 2025. • 4 rencontres par année de l’équipe de gestion. |
| | <p>RENFORCER LES COMPÉTENCES STRATÉGIQUES DES SUCCESSEURS POTENTIELS :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un programme de mentorat personnalisé pour les personnes identifiées dans le plan de relève, avec des objectifs clairs en matière de leadership et de gestion opérationnelle. <p>ASSURER UNE TRANSITION HARMONIEUSE ET PROGRESSIVE :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prévoir des simulations et des périodes de prise en charge temporaire des responsabilités du gestionnaire afin d’évaluer leur autonomie et de les familiariser avec les enjeux du poste. | <ul style="list-style-type: none"> • Niveau de préparation et d’autonomie des personnes identifiées dans le plan de relève du gestionnaire. |

| OBJECTIFS STRATÉGIQUES | DESCRIPTION | INDICATEURS ET CIBLES |
|--|---|---|
| <p>OBJECTIF 4.2</p> <p>OPTIMISER L'UTILISATION DES RESSOURCES MATÉRIELLES ET FINANCIÈRES</p> | <p>RÉALISER UNE ÉTUDE D'OPPORTUNITÉ POUR LA CRÉATION D'UNE FONDATION. Étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identification des besoins et des objectifs. • Consultation des parties. • Analyse des coûts et des ressources nécessaires • Identification des sources potentielles de financement. • Rédaction du rapport final | <ul style="list-style-type: none"> • D'ici la fin 2025, réalisation des trois premières étapes, ce qui correspond à un taux de réalisation de 60%. |
| | <p>OPTIMISER L'UTILISATION DES RESSOURCES ET L'OCCUPATION DES INSTALLATIONS :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encourager une gestion proactive des installations pour maximiser leur taux d'occupation, en mettant en place des stratégies d'accueil flexibles et adaptées aux besoins des familles, tout en visant à maintenir un équilibre financier favorable. • Mettre en place des processus d'amélioration continue. <p>OPTIMISER LA DISTRIBUTION DES PLACES EN MILIEU FAMILIAL POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DES FAMILLES :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Améliorer la fluidité du processus de distribution des places en renforçant la communication avec les familles et en anticipant les besoins, afin d'assurer une gestion efficace des demandes et de garantir un accès rapide et équitable aux services. | <ul style="list-style-type: none"> • Actif net annuel supérieur à 200 000\$. • 2 employé.e.s sont certifiés Lean. |
| <p>OBJECTIF 4.3</p> <p>MAINTENIR DE HAUTS STANDARDS DE QUALITÉ AU NIVEAU DE LA GOUVERNANCE</p> | <p>GARANTIR UNE PRISE DE DÉCISIONS EFFICACE ET UNE SAINTE GESTION STRATÉGIQUE.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Évaluation annuelle du fonctionnement du conseil d'administration (CA). • 100% des administrateurs ont reçu une formation sur les responsabilités du CA. |

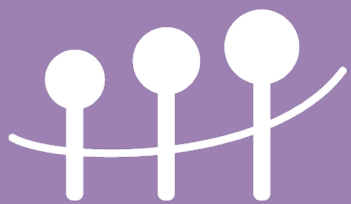
Orientation 5 – L’environnement et la communauté : diffuser les initiatives visant à réaliser la transition socio-écologique

| OBJECTIFS STRATÉGIQUES | DESCRIPTION | INDICATEURS ET CIBLES |
|---|---|---|
| <p>OBJECTIF 5.1</p> <p>BÂTIR ET DIFFUSER UN CADRE DE RÉFÉRENCE INTERNE AU NIVEAU DU DÉVELOPPEMENT DURABLE</p> | <p>ENCOURAGER L'ENGAGEMENT PROGRESSIF VERS L'ATTEINTE DU NIVEAU 4 DE LA CERTIFICATION CPE DURABLE :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développer un processus d'accompagnement et de sensibilisation continue pour les équipes, afin d'intégrer de manière progressive les pratiques et valeurs nécessaires à l'obtention du niveau 4 de la certification CPE durable, sans pression sur les résultats immédiats, mais en visant une évolution durable des comportements et des actions. | <ul style="list-style-type: none"> • Obtention du niveau 4 de la certification CPE durable. • Qualité des activités de sensibilisation : cible à définir d'ici décembre 2025. |
| | <p>FAVORISER UNE PRISE DE CONSCIENCE COLLECTIVE ET UN ENGAGEMENT DES ÉQUIPES :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organiser des ateliers de sensibilisation et de réflexion pour impliquer toutes les parties prenantes dans le processus d'élaboration du cadre de référence, afin de promouvoir une culture du développement durable au sein de l'organisation. <p>DÉFINIR DES OBJECTIFS CONCRETS ET MESURABLES À COURT ET MOYEN TERME :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Élaborer un cadre de référence qui inclut des objectifs spécifiques de développement durable, alignés avec les résultats du diagnostic, et prévoyant des actions concrètes à mettre en œuvre pour favoriser l'efficacité environnementale, sociale et économique. | <ul style="list-style-type: none"> • Mesure de l'intégration des principes de développement durable au sein de l'organisation à travers un diagnostic interne. • D'ici la fin de 2025, mise en œuvre d'un cadre de référence incluant les objectifs de développement durable. |

| OBJECTIFS STRATÉGIQUES | DESCRIPTION | INDICATEURS ET CIBLES |
|---|---|---|
| <p>OBJECTIF 5.2</p> <p>FAVORISER L'UTILISATION DE MATÉRIELS LOCAUX, DURABLES ET RÉUTILISABLES</p> | <p>PROMOUVOIR UNE CULTURE DE LA RÉUTILISATION ET DU RECYCLAGE AU SEIN DE L'ORGANISATION :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser les équipes à l'importance de la gestion durable des ressources matérielles, en intégrant des pratiques de réutilisation et de recyclage dans les processus internes, et en encourageant la réflexion sur la réduction des déchets. <p>OPTIMISER LES PROCESSUS DE GESTION DES RESSOURCES MATÉRIELLES :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un suivi régulier des matériaux et équipements, en développant des protocoles clairs pour la réutilisation, le recyclage et la gestion des équipements obsolètes, afin de maximiser leur cycle de vie et réduire l'impact environnemental. | <ul style="list-style-type: none"> • Utilité des activités de sensibilisation mises en place. • Pourcentage des ressources matérielles (fournitures, équipements obsolètes) réutilisées ou recyclées dans les processus internes. |
| | <p>FAVORISER LES PARTENARIATS LOCAUX ET DURABLES :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encourager l'achat de matériaux et produits auprès de fournisseurs locaux en privilégiant ceux qui adoptent des pratiques écologiques et éthiques, afin de soutenir l'économie locale tout en minimisant l'empreinte carbone liée aux transports. <p>RENFORCER LA TRANSPARENCE ET LA COLLABORATION AVEC LES FOURNISSEURS LOCAUX :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Établir des relations de confiance avec les fournisseurs locaux en échangeant régulièrement sur les critères de sélection, les pratiques durables et les besoins spécifiques de l'organisation, afin d'assurer une cohérence dans les achats et soutenir des pratiques responsables. | <ul style="list-style-type: none"> • Proportion de matériels ou de produits achetés auprès de fournisseurs locaux. |

| OBJECTIFS STRATÉGIQUES | DESCRIPTION | INDICATEURS ET CIBLES |
|--|---|--|
| <p>OBJECTIF 5.3</p> <p>RÉDUIRE LE GASPILLAGE ALIMENTAIRE ET LA QUANTITÉ DE DÉCHETS</p> | <p>ENCOURAGER UNE GESTION RESPONSABLE DES RESSOURCES ALIMENTAIRES :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des initiatives visant à sensibiliser et former les équipes sur les bonnes pratiques de gestion des denrées alimentaires, en favorisant une approche proactive pour minimiser le gaspillage, tout en cultivant une culture de partage et de responsabilité collective. | <ul style="list-style-type: none"> • Volume total de nourriture gaspillée par année. |
| | <p>PROMOUVOIR LA GESTION DURABLE DES DÉCHETS ALIMENTAIRES À TRAVERS LE COMPOSTAGE :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser les équipes et les parties prenantes à l'importance du compostage en tant que solution écologique, en intégrant des pratiques éducatives et des mécanismes de suivi pour favoriser l'adoption progressive du compostage des déchets alimentaires au sein de l'organisation. | <ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage des déchets alimentaires qui sont compostés plutôt que jetés dans les ordures ménagères. |
| <p>OBJECTIF 5.4</p> <p>VERDIR LES INSTALLATIONS ET DÉVELOPPER LES POTAGERS URBAINS</p> | <p>ENCOURAGER LA VÉGÉTALISATION DURABLE DES ESPACES :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Favoriser la participation active des équipes et des parties prenantes dans la conception et l'entretien d'espaces verts, en intégrant des pratiques écologiques et en sensibilisant à l'importance de la végétalisation pour améliorer la qualité de vie et l'impact environnemental des espaces. | <ul style="list-style-type: none"> • Proportion de surfaces (toits, façades, terrains) qui ont été végétalisées par rapport à la superficie totale des installations. |
| | <p>PROMOUVOIR LA GESTION DURABLE DES SURFACES IMPERMÉABILISÉES :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser les équipes et les parties prenantes à l'importance de réduire les surfaces imperméabilisées, en encourageant des alternatives écologiques telles que les matériaux perméables et la création d'espaces verts, afin de favoriser la gestion des eaux pluviales et améliorer la biodiversité locale. | <ul style="list-style-type: none"> • Proportion de surfaces imperméables (asphalte, béton) remplacées par des surfaces perméables ou végétalisées. |

*Des enfants qui grandissent,
des liens qui se tissent.*



Lieu des petits

