



FEUILLE DE ROUTE VERS LES OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE



Une initiative de
la
Wallonie

Nom de l'organisation: "Foyers pour Jeunes et Adultes" asbl
 Nom du coach: Oriane De Vroey, Efeso Belgium
 Date d'adoption: 26/11/2024
 Date de dernière mise à jour: 24/11/2025
 Validé par: le CA FJA



I. CONTEXTE — Un cadre international décliné au niveau wallon

En septembre 2015, les États membres des Nations Unies ont adopté un programme mondial ambitieux qui vise à promouvoir un meilleur avenir pour tous, en ouvrant la voie à l'éradication de l'extrême pauvreté, à la lutte contre les injustices et inégalités ainsi qu'à la protection de notre planète. Cet Agenda s'articule autour des 17 Objectifs de développement durable (ODD), déclinés en 169 cibles, qui définissent et traduisent les priorités pour assurer une transition juste vers un développement durable à l'horizon 2030.

Pour concrétiser ces Objectifs au niveau local, la Wallonie a lancé un appel en vue d'accompagner diverses organisations publiques et privées dans leur démarche de transition vers un développement durable.

L'ASBL "Foyers pour Jeunes et Adultes" de Schaltin se consacre à l'accueil et à l'accompagnement de jeunes et d'adultes en situation de vulnérabilité. Elle offre un cadre de vie sécurisé et un soutien personnalisé afin de favoriser l'autonomie et l'insertion sociale de ses bénéficiaires. Par le biais de diverses activités éducatives, professionnelles et de loisirs, l'association vise à renforcer leurs compétences et à les aider à construire un avenir meilleur.

S'engager dans une démarche de développement durable est essentiel pour l'ASBL, car cela permet non seulement de sensibiliser les usagers à l'importance de la préservation de l'environnement, mais également de leur offrir des outils pour adopter des pratiques durables au quotidien. En intégrant des principes de durabilité, l'institution contribue à la formation d'une génération consciente des enjeux écologiques, tout en renforçant le lien social et en favorisant une approche collective face aux défis actuels. De plus, cela peut générer des économies sur le long terme, tout en apportant un bénéfice direct au bien-être des personnes accompagnées.

2. MÉTHODE — Notre façon de procéder

Cinq demi-journées d'accompagnement avec un coach ont été mises à notre disposition afin de faire un état des lieux de nos impacts (diagnostic) et d'identifier, avec l'aide de nos parties prenantes, les actions les plus pertinentes à mener pour contribuer aux 17 ODD (plan d'action).

ELEMENTS PRINCIPAUX DE LA METHODE :

1. *Engagement des parties prenantes*

Avec l'aide d'EFESO Belgium, nous avons fait une cartographie des parties prenantes et ensuite sélectionné celles à consulter. Etant donné de nombreux changements dans notre organisation ces derniers mois, nous avons décidé de nous focaliser sur l'engagement des parties prenantes internes.

L'agenda de cette session était le suivant :

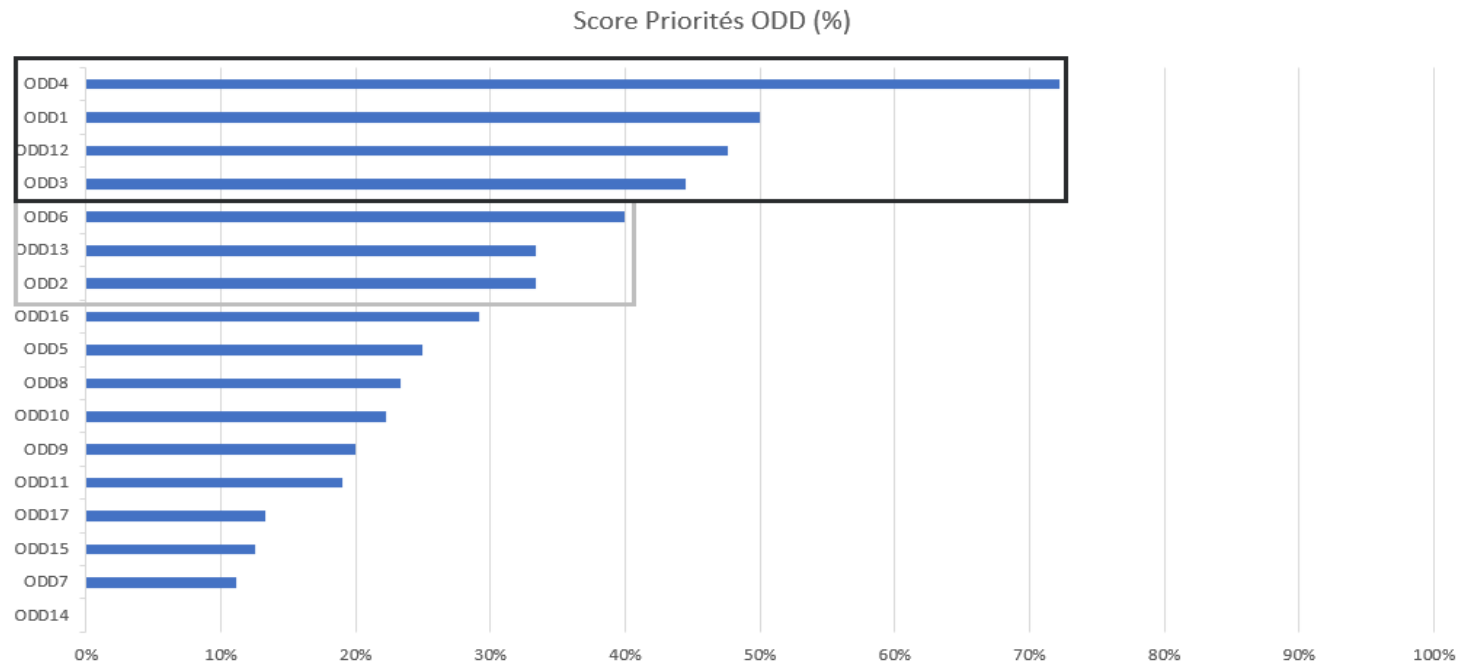
- Introduire l'objectif et l'approche du projet ;
- Partager le diagnostic fait de l'impact de l'organisation sur les 17 ODD ;
- Partager la longue liste d'enjeux identifiés et les compléter/adapter avec le feedback des parties prenantes ;
- Demander à chaque partie prenante de prioriser la liste d'enjeux pour l'organisation selon leur point de vue ;
- Identifier le top 5 des enjeux de toute la salle ;
- Leur partager les prochaines étapes.

2. *Pilotage, y compris pour la mise en œuvre de la feuille de route*

- Le groupe de travail, pendant l'accompagnement, était composé de représentants de chaque service de l'organisation (excepté le SRJ « Institut de Schaltin, représenté uniquement à la dernière réunion).
- Pour suivre la réalisation de la feuille de route, plusieurs moments sont prévus :
 - Tous les 2-3 mois, le groupe de travail durabilité se réunira 2 heures ;
 - Les résultats seront partagés aux réunions d'équipes existantes de chaque service par son représentant du groupe de travail ;
 - Les résultats et ses succès seront intégrés dans une newsletter mensuelle qui va être mise en place ;
 - Le groupe de travail CDE et le CA seront également gardés informés de son évolution.
- La feuille de route sera mise à jour une fois par an et la nouvelle version publiée sur le site web.

3. DIAGNOSTIC — Notre impact sur les 17 Objectifs de développement durable

Selon notre diagnostic, les SDG les plus pertinents pour votre organisation sont: 4, 1, 12 et 3



Selon notre diagnostic, les SDG les plus pertinents pour votre organisation sont: 4, 1, 12 et 3



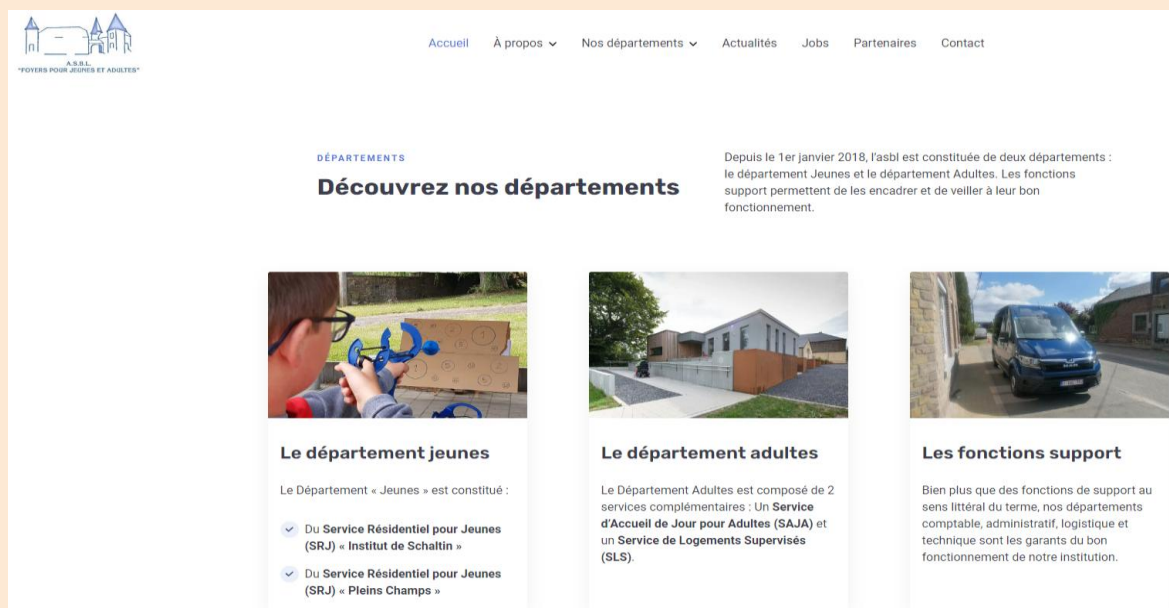
CONCLUSION DE L'ANALYSE :

1. Impact actuel au regard des 17 Objectifs de Développement durable

L'organisation impacte le plus les ODD 1 (pas de pauvreté), 3 (bonne santé et bien-être), 4 (éducation de qualité) et 12 (consommation et production responsable).

En deuxième niveau de priorité, elle impacte les ODD 2 (faim « zéro »), 6 (eau propre et assainissement) et 13 (mesures relatives contre les changements climatiques).

Ceci est tout à fait cohérent avec les activités de l'asbl « Foyers pour Jeunes et Adultes ».



DÉPARTEMENTS

Découvrez nos départements

Depuis le 1er janvier 2018, l'asbl est constituée de deux départements : le département Jeunes et le département Adultes. Les fonctions support permettent de les encadrer et de veiller à leur bon fonctionnement.



Le département jeunes

Le Département « Jeunes » est constitué :

- ✓ Du **Service Résidentiel pour Jeunes (SRJ)** « Institut de Schallin »
- ✓ Du **Service Résidentiel pour Jeunes (SRJ)** « Pleins Champs »



Le département adultes

Le Département Adultes est composé de 2 services complémentaires : Un **Service d'Accueil de Jour pour Adultes (SAJA)** et un **Service de Logements Supervisés (SLS)**.



Les fonctions support

Bien plus que des fonctions de support au sens littéral du terme, nos départements comptable, administratif, logistique et technique sont les garants du bon fonctionnement de notre institution.

2. Impact actuel au regard des 17 Objectifs de Développement durable

Grâce au diagnostic et à la consultation des parties prenantes, nous avons identifié 22 enjeux que nous avons ensuite priorisés pour arriver à 5 enjeux sur lesquels se concentrer :

1. Santé et bien-être des bénéficiaires ;
2. Gestion durable des bâtiments, du matériel de bureau et achats durables ;
3. Gestion des déchets et gaspillage alimentaire ;
4. Attractivité, stabilité et bien-être du personnel ;
5. Décloisonnement des différents services.

Enjeu	Objectif stratégique	Action	Échéance	État	Suivi 11/2025	Obectif 2026
Santé et bien-être des bénéficiaires.	Développer nos activités pour promouvoir la santé et le bien-être des bénéficiaires de la manière la plus transversale possible entre les services.	Etoffer les activités proposées aux bénéficiaires (couture, expositions, karaté, ...) et les enrichir (réouverture du tournoi « Jason day » à des équipes extérieures avec repas pour le papa, ...), via notamment des partenariats extérieurs + Partager les bonnes pratiques/idées entre services.	Fin 2025 et chaque année	En cours	En évolution constante, encore à travailler	Redynamiser le Jason Day
Santé et bien-être des bénéficiaires.	Développer nos activités pour promouvoir la santé et le bien-être des bénéficiaires de la manière la plus transversale possible entre les services.	Organiser des rencontres entre les services pour mieux apprendre à se connaître.	Mi-2025 (à confirmer)	En pause	Reporté	
Santé et bien-être des bénéficiaires.	Développer nos activités pour promouvoir la santé et le bien-être des bénéficiaires de la manière la plus transversale possible entre les services.	Créer un groupe de travail transversal et partager les problématiques communes/institutionnelles en termes de santé et bien-être des bénéficiaires des différents services (ex : Evras, santé, hygiène, demande aux Infirmières et logopèdes jeunes – création d’une formation sur la fausse déglutition, ...), les solutions mises en place/les compétences présentes dans les différentes équipes et les aides extérieures nécessaires (ex : faire appel aux partenaires externes en médecine préventive comme la province de Namur).	2026	En cours	Fait pour EVRAS, commission alimentaire et gestion de la violence	Réflexion besoins infrastructures.

Enjeu	Objectif stratégique	Action	Échéance	État	Suivi 11/2025	Obectif 2026
Gestion durable des bâtiments, du matériel de bureau et achats durables.	Diminuer notre impact environnemental et augmenter le confort des bénéficiaires et du personnel via une gestion plus durable des bâtiments, du matériel de bureau, et une politique d’achats durables.	Procédure de définition/identification du besoin par service (avant achat). Identifier comment faire une « Mise en commun du matériel » et un partage de son utilisation (ex : salle de sport, cuisine, snoezelen, ...). Créer une « politique/procédure de la récup » : besoins, sources (internes et externes), partage.	Fin 2025 (à confirmer)	Non démarré		
Gestion durable des bâtiments, du matériel de bureau et achats durables.	Diminuer notre impact environnemental et augmenter le confort des bénéficiaires et du personnel via une gestion plus durable des bâtiments, du matériel de bureau, et une politique d’achats durables.	Procédure d’achat commune à l’institution, avec des critères de durabilité : achat qui correspond aux vrais besoins, déchets, encombrants et consommation énergétique.	31 mars 2025 (en cours)	En cours		
Gestion durable des bâtiments, du matériel de bureau et achats durables.	Diminuer notre impact environnemental et augmenter le confort des bénéficiaires et du personnel via une gestion plus durable des bâtiments, du matériel de bureau, et une politique d’achats durables.	Reconditionnement des PC et du mobilier réellement nécessaire (plutôt que d’acheter neuf).	Continue (en cours)	En cours	Demande prise en compte: - 30 PC reconditionnés pour le SRJ (Digital 4 Youth) - redistribution du mobilier en bon état en fonction des besoins	
Gestion durable des bâtiments, du matériel de bureau et achats durables.	Diminuer notre impact environnemental et augmenter le confort des bénéficiaires et du personnel via une gestion plus durable des bâtiments, du matériel de bureau, et une politique d’achats durables.	Rénovation de quatre bâtiments pour améliorer leur performance énergétique (via subsides, UREBA).	Fin des travaux 2026 (en cours)	En cours	4 bâtiments concernés et plus 2! Subsides UREBA octroyés + subside Cap48 en complément	Début des travaux (fin des travaux reportée à fin 2027)
Gestion durable des bâtiments, du matériel de bureau et achats durables.	Diminuer notre impact environnemental et augmenter le confort des bénéficiaires et du personnel via une gestion plus durable des bâtiments, du matériel de bureau, et une politique d’achats durables.	Sensibilisation du personnel et des bénéficiaires : Journée de grand nettoyage (évacuation des encombrants dans les différents bâtiments, participation de l’ensemble des bénéficiaires et du personnel) ; Identification du matériel existant ; Information du service technique dès apparition d’un souci afin d’éviter qu’il ne s’aggrave avant intervention ; Utilisation des bâtiments et du matériel « en bon père de famille ».	20-23 mars 2025	En cours	Désencombrement des greniers du château adresse mail directe pour le service technique (meilleur suivi)	Etendre le "grand nettoyage" à d'autres bâtiments Identification du matériel existant

Enjeu	Objectif stratégique	Action	Échéance	État	Suivi 11/2025	Obectif 2026
Gestion des déchets et gaspillage alimentaire.	Diminuer notre impact environnemental et minimiser les coûts afin de les investir ailleurs, en lien avec une meilleure gestion des déchets et du gaspillage alimentaire.	Mise en place d’une journée ODD annuelle pour tous les bénéficiaires et le personnel, avec une thématique précise.	Entre 15 et 25 août de chaque année	Terminé	Mis en place depuis 2 ans	
Gestion des déchets et gaspillage alimentaire.	Diminuer notre impact environnemental et minimiser les coûts afin de les investir ailleurs, en lien avec une meilleure gestion des déchets et du gaspillage alimentaire.	Gestion des déchets : s’informer sur des bonnes pratiques, prendre contact avec des organisations externes pour nous venir en soutien.	1 er trimestre 2025	Terminé	Collaboration avec le BEP et la Clean Team de la commune de Hamois	
Gestion des déchets et gaspillage alimentaire.	Diminuer notre impact environnemental et minimiser les coûts afin de les investir ailleurs, en lien avec une meilleure gestion des déchets et du gaspillage alimentaire.	Gestion des déchets : améliorer et uniformiser l’infrastructure, la signalétique, et les pratiques dans chacun des services + éviter le sentiment de peur ou de punition lié à la charge « poubelles extérieures » du SRJ « IS » (lieu sombre et insécurisant).	Fin juillet 2025	En cours	Etude sur les besoins réalisée. Matériel nécessaire sélectionné.	Mise en place des infrastructures.
Gestion des déchets et gaspillage alimentaire.	Diminuer notre impact environnemental et minimiser les coûts afin de les investir ailleurs, en lien avec une meilleure gestion des déchets et du gaspillage alimentaire.	Gestion des déchets : Sensibiliser et responsabiliser le personnel et les bénéficiaires au tri (sujet de la journée ODD 2025) avec témoignage de l’équipe « Clean Team » du SLS dans les autres services.	15-20 août	En cours	Signalétique reçue du BEP. Sujet de la journée ODD de 08/25.	Témoignage Clean Team du SLS et nouvelle sensibilisation une fois les infrastructures finalisées.
Gestion des déchets et gaspillage alimentaire.	Diminuer notre impact environnemental et minimiser les coûts afin de les investir ailleurs, en lien avec une meilleure gestion des déchets et du gaspillage alimentaire.	Gaspillage alimentaire : collaboration avec un service extérieur et travail avec un nouveau logiciel pour la gestion de l’alimentation (commandes, besoins spécifiques, ...).	1er trimestre 2025 (en cours)	Terminé	Collaboration effective avec Culinoa. Engagement d'une personne chargée de projet pour la réorganisation de la cuisine	
Gestion des déchets et gaspillage alimentaire.	Diminuer notre impact environnemental et minimiser les coûts afin de les investir ailleurs, en lien avec une meilleure gestion des déchets et du gaspillage alimentaire.	Gaspillage alimentaire : création d’une « commission alimentation » (1 personne de chaque service) pour partir des besoins du service et des réelles consommations afin d’adapter les commandes et la répartition des produits, et ainsi de mieux gérer les dates de péremption.	1er trimestre 2025 (en cours)	Terminé	Commission alimentation en route depuis plusieurs mois	

Enjeu	Objectif stratégique	Action	Échéance	État	Suivi 11/2025	Obectif 2026
Attractivité, stabilité et bien-être du personnel.	Améliorer l'attractivité, la stabilité et le bien-être du personnel.	Attractivité : développer l'identité visuelle de l'institution pour qu'elle soit plus attractive (nouveau logo, couleurs, police, ...).	30 juin 2025	En cours	Travail en cours avec un graphiste. Reportage photo des bâtiments et de "tranches de vie" réalisée.	Mise en place de la nouvelle identité souhaitée pour avril 2026. Réalisation d'un montage vidéo présentant notre asbl.
Attractivité, stabilité et bien-être du personnel.	Améliorer l'attractivité, la stabilité et le bien-être du personnel.	Attractivité : centraliser les contacts pour les partenariats et les récoltes de fonds chez 1 même personne + sensibiliser les responsables sur l'importance d'une telle pratique.	1er trimestre 2025 (en cours)	En cours	Beau progrès mais pas encore systématique.	Sensibilisation du CDE.
Attractivité, stabilité et bien-être du personnel.	Améliorer l'attractivité, la stabilité et le bien-être du personnel.	Stabilité - mise en place d'une politique de recrutement pour le SRJ « IS » : contenu des offres d'emploi, entretiens et sélection.	30 juin 2025 (en cours)	En cours		Procédure précisée
Attractivité, stabilité et bien-être du personnel.	Améliorer l'attractivité, la stabilité et le bien-être du personnel.	Stabilité - créer un groupe de travail central « politique de recrutement », basé sur les bonnes pratiques, pour définir un processus et des pratiques communes (ex : comment prioriser pour un CDI, ...).	30 juin 2025	En pause		
Attractivité, stabilité et bien-être du personnel.	Améliorer l'attractivité, la stabilité et le bien-être du personnel.	Bien-être - plan de formation (obligatoire légalement) : création d'un groupe de travail « formation du personnel » pour définir les thèmes et types de formation (multi publics, individuelles, formelles, informelles, ...). Ex de thèmes cités : gestion de la violence, inclusion.	1er trimestre 2025 (en cours)	Terminé	Plan de formation réalisé par Rose et Isabelle D. pour 2026-2027	
Attractivité, stabilité et bien-être du personnel.	Améliorer l'attractivité, la stabilité et le bien-être du personnel.	Bien-être – travail du consultant M. Linsmeau : proposer au CA d'étendre le processus réalisé au SRJ « IS » (analyse du fonctionnement du service dans l'optique de répondre à l'audit français) aux autres services. Sonder les besoins du personnel, identifier les actions nécessaires et les prioriser via le même processus, ou via un questionnaire.	A confirmer	En pause	Proposition faite, en attente d'une réflexion.	
Attractivité, stabilité et bien-être du personnel.	Améliorer l'attractivité, la stabilité et le bien-être du personnel.	Bien-être : groupe de travail pour créer des cycles horaires (SRJ « IS » et « PC »), pour aider à un meilleur équilibre professionnel-vie privée	31 décembre 2024 (en cours)	En cours	Groupe mis en place, peu de résultats de concrets.	Finalisation du travail urgente
Attractivité, stabilité et bien-être du personnel.	Améliorer l'attractivité, la stabilité et le bien-être du personnel.	Bien-être : mise en place d'une culture de mobilité interne du personnel entre services.	2027-2028	En pause		
Attractivité, stabilité et bien-être du personnel.	Améliorer l'attractivité, la stabilité et le bien-être du personnel.	Bien-être : mise en place d'un groupe de travail d'évaluation/de progrès/de sanction du personnel pour avoir une base commune à tous les services, basée sur les bonnes pratiques existantes dans les services.	30 juin 2025 pour les évaluations. 30 juin 2026 pour le reste	En cours	Entretiens de développement mis en place.	A mettre en application dans chaque service.
Attractivité, stabilité et bien-être du personnel.	Améliorer l'attractivité, la stabilité et le bien-être du personnel.	Bien-être : identifier des pistes pour communiquer les informations de façon plus centrale auprès des équipes (hébergement et transmission des documents importants : en réunions d'équipes, intranet, serveur, ... ?).	1er trimestre 2025 (déjà prévu)	En cours	Premières réflexion effectuée.	
Attractivité, stabilité et bien-être du personnel.	Améliorer l'attractivité, la stabilité et le bien-être du personnel.	Bien-être : mise en place du système déterminé pour mieux communiquer de façon plus centrale.	Octobre 2025	En cours	Premières réflexion effectuée.	

Enjeu	Objectif stratégique	Action	Échéance	État	Suivi 11/2025	Obectif 2026
Décloisonner les différents services.	Décloisonner les différents services afin d'assurer plus de continuité pour les bénéficiaires, vers une structure unique « solidaire ».	Rencontres régulières du CDE + mise en place de groupes de travail communs (ex : durabilité, alimentation, processus RH/formations communes entre services, ...).	Voir dans le détail des actions. (certaines en cours)	Terminé	Rencontre CDE 1/2semaines.	
Décloisonner les différents services.	Décloisonner les différents services afin d'assurer plus de continuité pour les bénéficiaires, vers une structure unique « solidaire ».	Procédures communes à l'institution (achats, évaluation, recrutement, ...).	Voir dans le détail des actions. (certaines en cours)	En cours		Recueil des procédures à mettre à jour et à mettre à disposition de tous.
Décloisonner les différents services.	Décloisonner les différents services afin d'assurer plus de continuité pour les bénéficiaires, vers une structure unique « solidaire ».	Mise en place de moments conviviaux entre services (journée ODD annuelle, journée grand nettoyage, Jason Day avec plus de valeurs, ...).	Voir dans le détail des actions. (certaines en cours)	En cours		Enrichir le Jason Day. Inciter les autres services à participer au grand nettoyage.
Décloisonner les différents services.	Décloisonner les différents services afin d'assurer plus de continuité pour les bénéficiaires, vers une structure unique « solidaire ».	Communiquer plus sur les priorités de la structure, ce qui est mis en place, et surtout sur « ce qui va bien » (bonnes nouvelles, évolution, partenariats,...) par la réalisation d'une newsletter mensuelle, et l'intégration de ces infos dans l'ODJ des réunions d'équipe.	1er trimestre 2025	Terminé	Publication du "Journal du Sourire" plusieurs fois par an.	
Décloisonner les différents services.	Décloisonner les différents services afin d'assurer plus de continuité pour les bénéficiaires, vers une structure unique « solidaire ».	Mise en place de « vie ma vie » ou de visites d'autres sections/services dans le processus d'onboarding ou par la rédaction d'articles sur le fonctionnement de chaque service.		Non démarré		Intégrer des articles de présentation des services dans le "Journal du sourire".