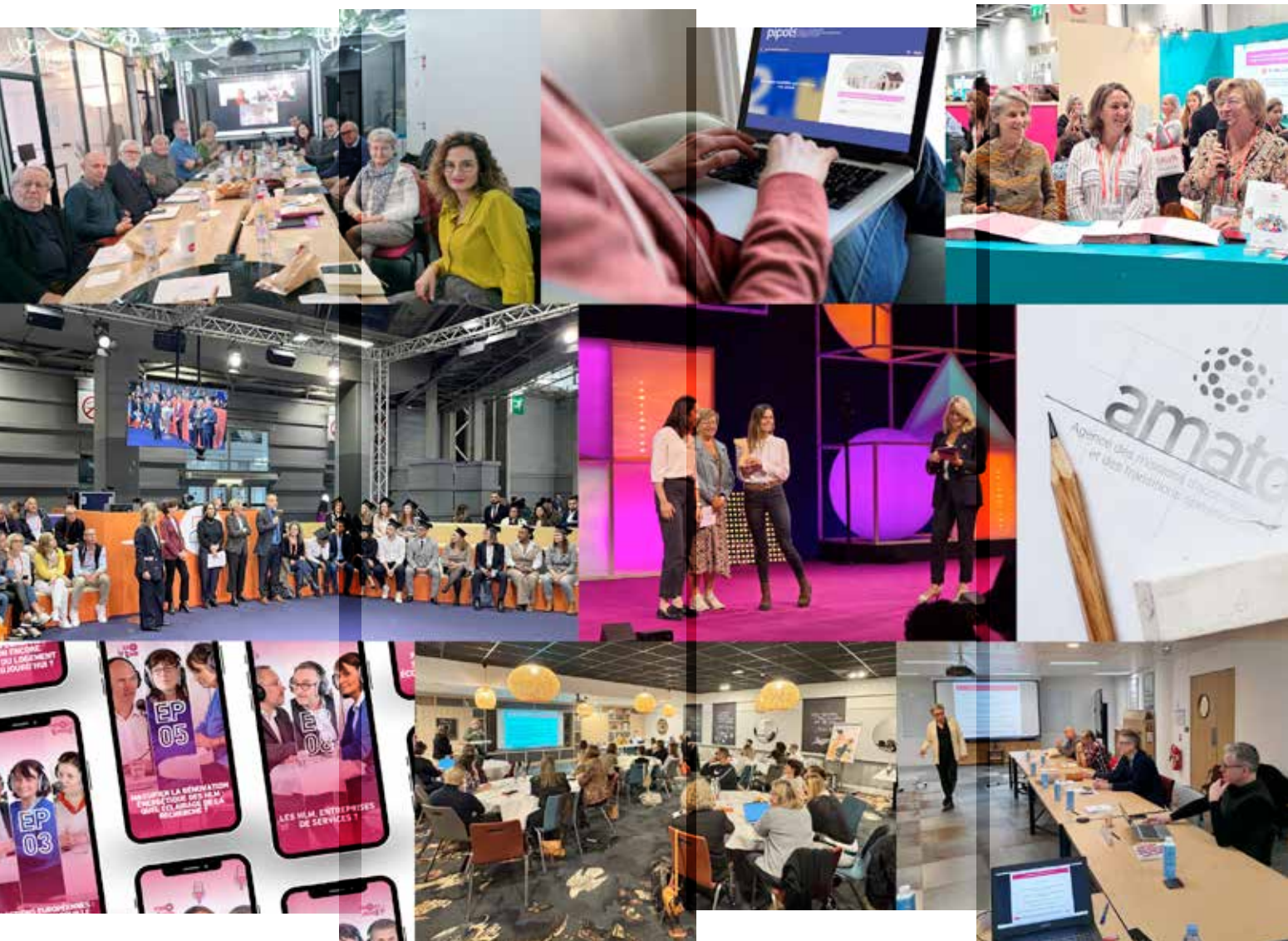


RAPPORT 2025 D'ACTIVITÉ



SOMMAIRE

4

ÉDITOS

Le mot de la Présidente
Le mot du Directeur Général

6

GOVERNANCE

Le Conseil d'Administration

8

LES DOSSIERS DU COP



Zoom sur les 6 dossiers de l'année 2025
Interview d'Antoine Breining, Président du COP
Les membres du COP

12

L'AFPOLS EN CHIFFRES

14

NOS ACTIONS PHARES DE L'ANNÉE 2025



Pau Béarn Habitat : l'expertise technique au cœur de la proximité
Antilles-Guyane : des parcours certifiants en "Inter-organismes", un nouveau modèle de réussite
Maisons & Cités : l'exigence du terrain pour sécuriser la conduite de chantier
L'interview de Hugues ROSES, formateur pour l'AFPOLS



Intégration des collaborateurs : PIPOLS fait peau neuve pour acculturer les nouveaux talents
43^e Rencontres de la Fonction Sociale : l'alliance stratégique avec la proximité

20

ACCOMPAGNER LA STRATÉGIE DES ORGANISMES

Paroles Libres : l'espace de réflexion stratégique des décideurs Hlm
AMATO : l'AFPOLS structure l'accompagnement opérationnel et le management de transition
Immersion chez Creusalis : un an de transformation aux côtés d'AMATO
Nouveaux Directeurs Généraux d'OPH : un parcours pour sécuriser la prise de fonction

25

L'AFPOLS ENGAGÉE EN 2025



Le fonds de dotation et Siel Bleu, un mouvement pour le "bien-vieillir"
Le TIG pédagogique : ouvrir la voie à l'emploi

27

LE 85^E CONGRÈS HLM À PARIS



Trophées de l'Innovation Hlm : l'AFPOLS récompense l'excellence managériale de Meldomys
Master 2 Droit et Management de l'Habitat Social : l'AFPOLS célèbre ses nouveaux diplômés
Le fonds de dotation de l'AFPOLS et VoisinMalin : une alliance pour la santé mentale dans les quartiers



AMATO au cœur de la convivialité

Le(s) mot(s)



Cathy HERBERT,
PRÉSIDENTE
DE L'AFPOLS

“

Chères adhérentes,
chers adhérents,

L'année 2025 a été une nouvelle fois exigeante pour le mouvement Hlm, mais elle a aussi rappelé l'essentiel : face à la complexité technique et financière de nos métiers, la finalité de notre action reste avant tout humaine. Ce rapport d'activité témoigne de cette conviction.

**“Cultiver l'humain
au cœur de l'habitat”**

En 2025, l'AFPOLS a souhaité prolonger son impact social. À travers les premières actions de notre fonds de dotation, nous avons montré que notre rôle peut aller au-delà de l'accompagnement des professionnels : la formation et la prévention sont aussi de puissants leviers de solidarité directe envers les habitants. En parallèle, nous avons continué à soutenir les équipes de terrain et à valoriser les pratiques managériales qui donnent du sens à notre mission commune.

Fidèle à sa gouvernance paritaire, notre association maintient son cap. Notre ambition est de rester ce tiers de confiance qui aide les organismes à concilier rigueur économique et engagement social. Nous croyons que la compétence professionnelle n'est pas qu'un simple outil de performance ; c'est surtout le meilleur moyen de redonner de la perspective aux collaborateurs et d'améliorer concrètement la vie des locataires.

Je tiens à remercier l'ensemble de nos administrateurs et de nos équipes pour leur implication. En parcourant ces pages, vous découvrirez la traduction concrète de nos valeurs. C'est avec cette même exigence que nous aborderons l'année 2026.



Franck MARTIN,
DIRECTEUR GÉNÉRAL
DE L'AFPOLS

L'adaptation aux réalités du terrain est au cœur de l'ADN de l'AFPOLS. Cette exigence guide quotidiennement notre mission historique : la formation. Qu'il s'agisse de nos formats d'immersion sur site, de la modernisation de nos outils numériques ou de la création de parcours sur-mesure, notre ingénierie pédagogique se réinvente sans cesse pour répondre à votre quotidien.

Face à un environnement de plus en plus complexe, l'année 2025 a marqué un tournant important pour notre association. Nos adhérents nous ont fait part d'un besoin complémentaire très concret : être accompagnés au-delà de l'apprentissage, directement dans la mise en œuvre.

Pour répondre à cette attente, nous avons structuré en 2025 une offre opérationnelle. Celle-ci nous permet désormais de déployer des experts au cœur de vos organisations. L'idée est simple : nous ne sommes plus seulement là pour vous transmettre des savoirs, mais pour agir avec vous et sécuriser vos périodes de transition.

**“Du savoir au faire :
le temps de l'action”**

Je tiens à remercier nos administrateurs, nos intervenants et nos collaborateurs qui font vivre ces évolutions au quotidien. Ce rapport d'activité témoigne de cette volonté qui nous anime : associer la prise de recul nécessaire à la stratégie et le pragmatisme qu'exige le terrain.

”

Gouvernance

Association régie par la loi de 1901, l'AFPOLS se distingue par une administration paritaire composée de représentants des cinq fédérations Hlm et de neuf syndicats de salariés et d'Action Logement. Ses organes directeurs incluent un Conseil d'Orientation et de Perfectionnement ainsi qu'un Conseil d'Administration, tous deux placés sous l'autorité de l'Assemblée Générale.



Le Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration, présidé par Madame Cathy Herbert, assure une revue semestrielle de l'activité. Il veille stratégiquement à ce que des investissements soutenus soient réalisés, garantissant ainsi la mise à jour des formations dispensées.

LE COLLÈGE EMPLOYEURS

Organisations et représentants

L'Union sociale pour l'habitat

Titulaires : Marianne Louis
et Jean-François Heyberger

Les Entreprises sociales pour l'habitat

Titulaires : Suzanne Descateaux
et Julien Mestre

La Fédération des offices publics de l'habitat

Titulaires : Cathy Herbert
et Marie Godard Le Beux

La Fédération des sociétés coopératives d'HLM

Titulaire : Daniel Coruble
Suppléante : Cécile Guillard

La Fédération nationale des associations régionales

Titulaire : Sophie Donzel

Action logement groupe

Titulaire : Pascal Van Laethem
Suppléant : Alexis Harmel

LE BUREAU

Présidente : Cathy Herbert

Vice-Président : Christian Laroche

Secrétaire : Marie Godard Le Beux

Secrétaire adjoint : Patrice Picaud

Trésorière : Dolorès Poinot

Trésorière adjointe : Marianne Louis

Président du COP : Antoine Breining

LE COLLÈGE SALARIÉS

Organisations et représentants

La Fédération nationale autonome de la fonction publique territoriale et des services de santé

Titulaire : Antoine Breining
Suppléant : Patrick Reich

La Fédération des services publics CGT

Titulaire : Éric Mefiant
Suppléant : Daniel Blanc

La Fédération CFDT Interco et CFDT construction et bois

Titulaire : Jean-Marie Gratteau
Suppléant : Raoul Journo

La Fédération Bati-MAT-TP CFTC

Titulaire : Christian Laroche
Suppléant : Manuel Ribeiro

Le Syndicat national de l'urbanisme de l'habitat et des administrateurs de biens CFE CGC

Titulaire : Patrice Picaud
Suppléant : Michel Billard

La Fédération des services publics et Santé FO

Titulaire : Jean-Jacques Baghdikian
Suppléant : Dominique Duverger

Le Syndicat national du personnel des sociétés anonymes (SNPHLM-UNSA)

Titulaire : à pourvoir
Suppléant : à pourvoir

Le Syndicat national du personnel des sociétés anonymes et coopératives HLM-UNSA

Titulaire : à pourvoir

Le Syndicat national du personnel des sociétés de CI

Titulaire : Daniel Desseix
Suppléant : à pourvoir

Le COP

Le Conseil d’Orientation et de Perfectionnement de l’AFPOLS (COP) a pour mission d’apporter son regard sur toutes les questions liées à la formation et à la pédagogie. Il fait au Conseil d’administration des propositions de partenariats et

participe à l’élaboration de l’offre de formation. C’est une instance éclectique, au sein de laquelle travaillent ensemble une vingtaine de personnalités qualifiées du monde Hlm (dont 10 membres du Conseil d’administration de l’AFPOLS) venant de toutes les

formes d’organismes : OPH, ESH, coopératives Hlm, mais aussi EPL et associations régionales Hlm depuis 2024. Le COP est présidé par Antoine Breining, membre du collège salarié du Conseil d’Administration.

Zoom sur les 6 dossiers de l’année 2025

L’année 2025 a été marquée par un besoin d’anticipation et de structuration face aux mutations profondes du secteur. Ces thématiques d’envergure ont mobilisé les réflexions et les recommandations du COP au fil de plusieurs réunions. Outre les dossiers récurrents comme le suivi de l’activité dans les DROM COM ou l’évolution de l’offre de formation, 6 dossiers-phares ont été portés devant le COP.

1. Le plan stratégique 2026-2028 de l’AFPOLS

Le cadrage du Plan Stratégique 2026-2028 a constitué le chantier majeur de l’année 2025, mobilisant le COP dès le mois d’avril à la demande de la Présidente de l’AFPOLS. L’enjeu était de taille : aligner l’AFPOLS sur les priorités définies par l’USH (transitions économiques, écologiques, démographiques) tout en sécurisant un modèle économique en forte croissance. Trois axes structurent ce projet : accompagner les transitions des OLS, construire des parcours professionnels lisibles pour les salariés du secteur et développer la formation des habitants.



2. L’intelligence artificielle



L’Intelligence Artificielle (IA) a fait l’objet d’un COP décentralisé à Bordeaux au sein des locaux de l’Union Régionale Hlm de Nouvelle Aquitaine. En présence d’une quinzaine

de responsables RH, une conférence sur l’IA éthique par Amélie CORDIER a ouvert la voie à des ateliers d’idéation. Des pistes concrètes ont été explorées pour le secteur : amélioration de la

gestion de la demande, analyse des évaluations des stagiaires ou encore optimisation de la maintenance du patrimoine.

3. Le titre “Réfèrent Sureté”

La création du titre “Réfèrent Sûreté” a été officiellement validée en 2025 après un travail de fond sur la doctrine de l’USH. Fruit d’une collaboration avec le cabinet SUR&TIS présidé par Éric Chalumeau, ce projet répond à une question éminemment politique et sensible. Le COP a examiné la structuration du titre en trois blocs de compétences et a validé un durcissement des règles de certification dès 2026 pour garantir l’excellence de ce nouveau cursus.



4. Les TIG pédagogiques

Le déploiement des TIG pédagogiques, dans le cadre du partenariat ATIGIP-USH, a été analysé pour ses impacts sociaux probants. Le succès de ce modèle repose sur une adhésion forte des directions et des équipes de terrain, sans approche descendante. Le COP suit désormais les enjeux de l’extension territoriale de ce dispositif, la simplification de ses financements et la formation spécifique des tuteurs.



5. Une offre de formation à destination des collectivités territoriales

Le développement d’une offre hors secteur Hlm vers les collectivités territoriales a été initié pour diversifier les publics de l’AFPOLS et enrichir les réflexions des stages de l’AFPOLS. Le COP a débattu des stratégies de

positionnement pour se démarquer de l’offre du CNFPT. L’idée est d’affirmer la vocation d’intérêt général de l’AFPOLS tout en captant de nouveaux potentiels d’activité auprès des acteurs publics locaux.



6. L’évolution de la conception du catalogue



L’évolution vers une conception “Digital First” du catalogue a été validée pour répondre aux nouveaux usages digitaux des adhérents. Ce virage stratégique privilégie l’hybridation des formations et la réussite de la digitalisation des modules, comme en témoigne le bilan d’activité du CFA. Le COP a toutefois rappelé la nécessité de rester concentré sur la qualité du contenu pédagogique avant le contenant technique.

3 QUESTIONS À ANTOINE BREINING. PRÉSIDENT DU COP

Après une année 2025 particulièrement dense, quel bilan tirez-vous de l’implication du COP dans la gouvernance de l’AFPOLS ?



Le bilan de nos travaux confirme, s’il en était besoin, la très forte implication du COP dans le fonctionnement de l’AFPOLS. Parce que nous formons un groupe resserré et particulièrement engagé, nous avons la capacité de nous réunir régulièrement pour mener un travail soutenu sur des dossiers complexes. La décision de la Présidente et du Conseil d’Administration de nous confier l’élaboration du Plan Stratégique 2026-2028 est un signal fort. C’est une marque de confiance qui démontre la bonne connaissance qu’a le COP des enjeux sectoriels et de l’activité opérationnelle de l’AFPOLS.

Le Plan Stratégique 2026-2028 a été au cœur des travaux de l’année. Selon vous, quel est le défi majeur que l’AFPOLS doit relever pour accompagner les transitions des organismes HLM dans les trois prochaines années ?

Ce plan stratégique nous invite à relever de nouveaux défis structurants. Je pense d’abord à l’accompagnement au changement par les directions générales, une démarche d’envergure qui vient utilement compléter notre offre de formation traditionnelle. Mais le défi majeur réside dans la nouvelle dimension que nous donnons à notre action : l’ouverture de la formation vers les habitants. Il s’agit d’un véritable changement de paradigme. Former les locataires a pour ambition de développer le vivre-ensemble et d’améliorer durablement la qualité des relations à l’intérieur même des organismes. C’est un vecteur de sens profond pour notre secteur.

“Nos membres sont avant tout des acteurs de terrain.”

En quoi l’éclectisme des membres du COP est-il une force pour arbitrer les dossiers complexes ?

La diversité des profils qui composent le COP est notre principal atout. Venant d’horizons différents, nos membres sont avant tout des acteurs de terrain, ce qui nous garantit une compréhension fine et pragmatique des besoins en formation des salariés du logement social. Qu’ils soient collaborateurs en poste, anciens salariés d’organismes ou experts reconnus, ils nous éclairent en permanence. Cet éclectisme nous permet d’accompagner au mieux les équipes et les formateurs de l’AFPOLS, en apportant des réponses concrètes aux interrogations des salariés et aux problématiques opérationnelles rencontrées dans les territoires.

LES MEMBRES DU COP

Jean Jacques BAGHDIKIAN
Rédacteur chef (Fédération des services publics et santé - Force ouvrière)

Marie-Laure BATS
Responsable RH (Domofrance)

Nicolas BLAISON
Directeur (UR HLM de Nouvelle Aquitaine)

Fabienne BONNABELLE
Déléguée Entreprise à Mission Responsable performance RSE (GROUPE BATIGERE)

Antoine BREINING
Directeur territorial - Président du COP (Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale)

Daniel CORUBLE
Directeur Général (Fédération des Sociétés Coopératives d’HLM)

Valérie JARNY
Directrice Ressources humaines (ARCHIPEL HABITAT)

Raoul JOURNO
Coordinateur social (Fédération CFDT CONSTRUCTION ET BOIS)

Christian LAROCHE
Retraité - Vice-Président de l’AFPOLS (CFTC)

Didier LOUBET
Ancien Directeur Général - Retraité

Éric MEFIANT
Chef de secteur - 3F (Fédération CGT des Services Publics)

Alain MOUNOUCHEY
Ancien Directeur Général - Retraité

Julien PAUL
Directeur Général (Habitat Réuni)

Diane PERRIN
Responsable du département immobilier (Fédération des élus des Entreprises publiques locales)

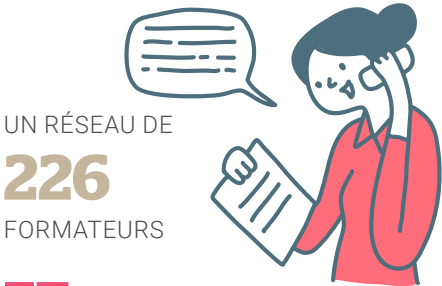
Patrice PICAUD
Retraité (SNUHAB)

Dolorès POINSOT
Retraîtée (Syndicat National du personnel des Sociétés Anonymes d’Hlm - UNSA)

Philippe ROCCA
Directeur développement des compétences (Grand Lyon Habitat)

L'AFPOLS EN CHIFFRES

En 2025, l'AFPOLS et ses équipes se sont mobilisées en France métropolitaine et dans les DROM COM pour proposer des dispositifs de formation sur des thématiques variées en veillant à la satisfaction de ses adhérents. Une rétrospective chiffrée à découvrir pour mieux comprendre l'activité de l'AFPOLS.



57
COLLABORATEURS
PERMANENTS

POUR SERVIR
548
ADHÉRENTS

22178
STAGIAIRES
FORMÉS
DANS TOUTE
LA FRANCE
MÉTROPOLITAINE
ET DOM TOM

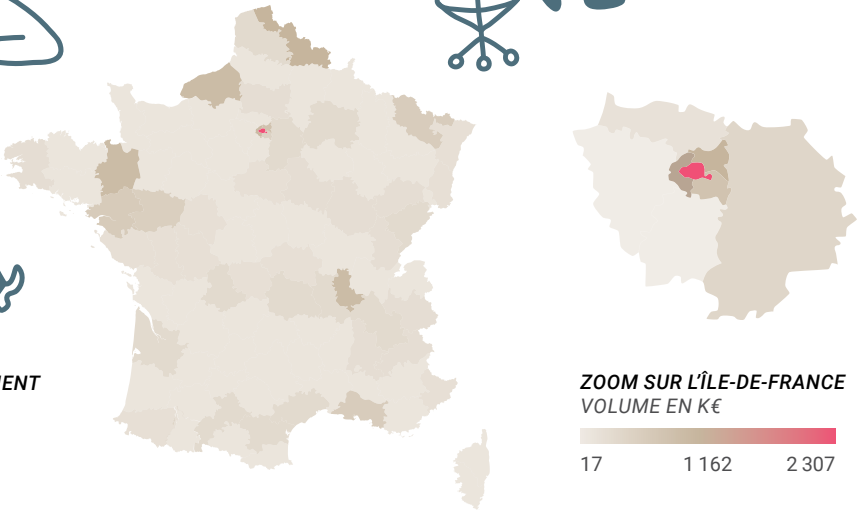


RÉPARTITION DU CHIFFRE
D'AFFAIRES PAR DÉPARTEMENT
VOLUME EN K€



TYPES DE CLIENTS

	%
Offices Publics de l'Habitat (OPH)	40,75
Entreprises Sociales pour l'Habitat (ESH)	30,07
Entreprises Publiques Locales (EPL)	10,83
Groupements d'Intérêt Économique (GIE)	4,89
Associations	3,53
Coopératives HLM (COOP)	3,42
Autres	3,00
ARHLM	1,94
Entreprises privées	1,93



6 466 jours

DE FORMATIONS
DONT
30%
EN DISTANCIEL
Inter : 96 % en distanciel
Intra : 15 % en distanciel
Certifiantes : 36 % en distanciel

**14 millions
d'euros**

DE CHIFFRE D'AFFAIRES

Un catalogue de
324
formations
DANS 10 DOMAINES

DOMAINES DE FORMATION

	%
Gestion locative et sociale	31,4
Patrimoine	20,5
Maîtrise d'ouvrage	12,6
Gestion	9,2
Relation clientèle	8,5
Culture et développement professionnels	4,3
Accession, vente HLM et copropriétés	3,8
Gouvernance	3,6
Ressources humaines et formations	3,2
Pilotage	2,9



**311 stagiaires
certifiés**

191 Gardiens d'immeubles
57 Responsables de site
18 Directeurs d'agence
31 Techniciens de patrimoine

92,60%

DE TAUX DE RÉUSSITE
MOYEN TOUT MÉTIER

L'AFPOLS, UNE GARANTIE DE QUALITÉ

86,8 % des stagiaires recommanderaient l'AFPOLS à leurs collègues.
67,2 % saluent l'expertise des formateurs, la qualité de l'animation et l'approche pédagogique.

LA FORMATION AVEC L'AFPOLS, C'EST UTILE

77 % des stagiaires estiment que la formation leur est directement utile dans leurs missions.

60,6 % constatent un impact positif sur le fonctionnement ou la performance de leur équipe.
36 % considèrent que la formation a favorisé leur évolution professionnelle.

Résultats de l'enquête d'impact 2025, menée en 2026 auprès de l'ensemble des adhérents de l'AFPOLS, sur la base de 348 réponses recueillies (bénéficiaires et commanditaires).



Nos actions phares de l'année 2025

Pau Béarn Habitat : l'expertise technique au cœur de la proximité

Pour répondre aux besoins d'une équipe hétérogène de gestionnaires de sites, Pau Béarn Habitat a co-construit avec l'AFPOLS un parcours de formation technique sur-mesure. L'objectif : maîtriser les pathologies du bâtiment sans perturber la continuité de service.

Face à des enjeux techniques de plus en plus complexes, Pau Béarn Habitat, premier bailleur de l'agglomération paloise, a souhaité renforcer les compétences de ses équipes de proximité. La demande était claire mais exigeante : il fallait optimiser le temps de formation pour une vingtaine de collaborateurs aux profils variés, tout en garantissant une présence continue sur le terrain auprès des locataires.

Une réponse pédagogique agile : l'atelier thématique

Pour relever ce défi, Marie Kerrouche, consultante AFPOLS, a conçu un dispositif agile en collaboration étroite avec le formateur expert Pierre Ferraris. Plutôt qu'un bloc de formation théorique monolithique, le choix s'est porté sur une succession d'ateliers thématiques ciblés.

"L'idée était d'aller directement au plus près des besoins opérationnels",

Pour assurer la continuité de service, les gestionnaires ont été répartis en deux groupes distincts, permettant d'alterner les temps de présence en formation et sur le terrain.



Du diagnostic à l'action

Le parcours, déployé en fin d'année 2025, s'est articulé autour de quatre ateliers majeurs couvrant les familles de pathologies les plus fréquentes :

- > **Thermique et fluides** : comprendre les désordres liés à l'isolation, au chauffage et à la VMC.
- > **L'électricité** : maîtriser les normes de sécurité et la protection des biens.
- > **La sécurité incendie** : appréhender la réglementation et les équipements de prévention.
- > **L'eau dans le bâtiment** : identifier l'origine des fuites, infiltrations et remontées capillaires.

La pédagogie privilégiée par Pierre Ferraris alterne exposés techniques et cas réels. Chaque pathologie est systématiquement replacée dans son contexte administratif et juridique. L'objectif n'est pas de transformer les gestionnaires en ingénieurs, mais de leur fournir une méthodologie pratique d'observation : savoir poser le bon diagnostic pour déclencher la bonne action (commande de travaux, action locataire, assurance).

Grâce à ce format sur-mesure, Pau Béarn Habitat dote ses équipes de proximité d'une véritable boîte à outils technique, facilitant le dialogue avec les entreprises et améliorant la réactivité face aux désordres.

ANTILLES-GUYANE

Des parcours certifiants en "Inter-organismes", un nouveau modèle de réussite

Dans les territoires ultramarins, les bailleurs sociaux font face à des défis techniques et de recrutement très spécifiques. Pour y répondre efficacement, l'AFPOLS a impulsé en 2025 une dynamique inédite sur la plaque Antilles-Guyane : la mutualisation des parcours certifiants. Une approche "Inter-organismes" qui transforme la formation en un véritable espace de co-développement.

Mutualiser pour lever les freins

Historiquement, organiser des parcours certifiants longs et pointus dans les DROM pouvait s'avérer complexe pour un bailleur isolé. La nouvelle méthode de l'AFPOLS part d'un principe simple : capter un besoin local et le rayonner. Dès qu'un organisme exprime une demande de montée en compétences, les équipes de l'AFPOLS mobilisent les autres bailleurs de la zone. Cette agrégation des besoins permet de constituer des promotions solides, de réduire significativement les coûts pédagogiques pour chaque participant, et d'adapter les modalités (un format hybride mixant un maximum de distanciel et des regroupements stratégiques en présentiel).

Le bouche-à-oreille et la force des pairs

L'un des atouts majeurs de cette formule "Inter bailleurs" dépasse le cadre financier : c'est une opportunité d'échanger entre pairs. Les stagiaires, issus de différents groupes (CDC Habitat, Action Logement, etc.), partagent les mêmes problématiques territoriales : normes parasismiques, gestion des fournisseurs locaux, contraintes climatiques et technologiques... La formation devient alors un réseau d'entraide où les participants mutualisent non seulement leurs savoirs, mais aussi leurs bonnes pratiques et leurs partenariats locaux.



2025 : deux parcours d'envergure lancés avec succès

L'année 2025 a été marquée par le lancement de deux promotions inter-bailleurs :
> Un parcours directeur d'agence (démarré en janvier 2025 - Examen en juin 2026) : Il réunit 12 participants issus de trois territoires : la SIG (Guadeloupe), 2ter Habitat (Guyane) et Ozanam (Martinique).
> Un parcours chargé d'opérations (démarré en octobre 2025) : il rassemble 13 collaborateurs martiniquais et guyanais issus de la SIMAR, de la SMHLM et de La Guyanaise Hlm.

Un schéma d'avenir pour d'autres métiers

Ce succès opérationnel marque les prémices d'une transformation plus profonde. Ce modèle de coopération prouve qu'il est possible de débloquer l'accès à la certification. C'est un schéma agile et collaboratif, qui a vocation à être dupliqué pour répondre aux obligations de recrutement et de mobilité interne sur d'autres métiers essentiels, comme ceux de la proximité.

Maisons & Cités : l'exigence du terrain pour sécuriser la conduite de chantier

Pour accompagner ses chargés de patrimoine dans la gestion complexe des Grosses Réparations (GR), Maisons & Cités a co-construit avec l'AFPOLS un dispositif de formation par immersion. L'objectif : faire des chantiers réels un levier pédagogique pour sécuriser durablement les pratiques professionnelles.

La gestion du patrimoine spécifique de Maisons & Cités nécessite une maîtrise technique et juridique rigoureuse. Le bailleur souhaitait renforcer l'expertise de ses équipes sur l'ensemble de la chaîne de conduite de chantier : du lancement à la réception, en passant par le suivi opérationnel. L'enjeu principal consistait à clarifier les responsabilités respectives du maître d'ouvrage, du maître d'œuvre et des entreprises afin de limiter les risques de contentieux.

Une approche terrain : l'audit préalable

Pour garantir l'adéquation de la formation avec les réalités opérationnelles, Cécile Croquin, consultante AFPOLS, et le formateur expert Hugues Roses ont opté pour une phase d'immersion. Plutôt que de déployer un programme standard, ils ont réalisé une étude préalable de deux jours au sein même des agences du bailleur.

Cette démarche d'observation in situ a permis de calibrer le contenu pédagogique en s'appuyant sur trois axes d'analyse :

- L'observation en temps réel : La participation à des réunions de chantier pour analyser les interactions et les processus décisionnels.
- L'expertise technique : Des visites de patrimoine ciblées pour identifier les contraintes propres au bâti de l'organisme.
- Le cadrage managérial : Des entretiens avec les managers opérationnels pour recueillir les attentes précises et les points de vigilance.



Un rythme alterné pour ancrer les compétences

Cette volonté de coller au réel s'est traduite par un format sur-mesure validé par le bailleur : un rythme de "2 jours + 1 jour". Ce découpage offre aux trois groupes de chargés de patrimoine l'opportunité d'appliquer immédiatement les acquis sur leurs

chantiers, avant de revenir consolider leurs compétences sur la délicate phase de réception et de levée des réserves.

En plaçant ses propres pratiques au cœur du dispositif, Maisons & Cités transforme la formation en un véritable outil de performance opérationnelle, facilitant la montée en compétence de ses équipes sur des sujets à fort enjeu.

INTERVIEW HUGUES ROSES. FORMATEUR POUR L'AFPOLS

Maisons & Cités a fait le choix de vous ouvrir ses chantiers et ses agences avant même le début de la formation. En quoi cette démarche vous a-t-elle permis de construire une réponse plus pertinente pour leurs chargés de patrimoine ?



Hugues Roses : Cette immersion a transformé la préparation de la formation en un quasi audit opérationnel. Au-delà de l'observation, j'ai pu confronter la théorie aux pratiques réelles en visites et réunions de chantier. Cette phase a donné lieu à un rapport d'étonnement partagé avec l'organisme, permettant d'identifier immédiatement les écarts entre habitudes, les procédures et le quotidien. Cela nous a permis de passer tout de suite à l'action : au lieu de dispenser un savoir générique, nous avons construit une réponse "sur-mesure" qui utilise les outils, les acronymes et les réflexes propres à Maisons & Cités. Grace à cela, on ne dispense uniquement des enseignements théoriques mais on donne de réels "bagages opérationnels", on travaille sur des besoins identifiés et validés par le terrain.



"Nous avons travaillé sur un changement de posture vers un management d'opération proactif."

Vous avez découvert le patrimoine singulier de ce bailleur lors des visites techniques. Comment avez-vous intégré ces spécificités locales dans les cas pratiques pour répondre à leurs enjeux de "Grosses Réparations" ?

Hugues Roses : La théorie peut souvent être désincarnée ; ici, c'est le terrain qui a dicté la formation. En comprenant les contraintes techniques du bâti minier, les enjeux opérationnels et les modes de fonctionnement internes, j'ai pu bâtir des cas pratiques qui sont le miroir exact de leurs opérations de GE/GR. Nous avons pu travailler sur un "qui fait quoi" chirurgical, respectant l'organigramme et l'histoire de l'organisme tout en corrigeant les zones de flou. Travailler ensemble sur les problématiques et bâtir collectivement des réponses adaptées. Cette lecture métier "de l'intérieur" garantit par ailleurs que la formation est perçue comme légitime par les stagiaires : les exemples

sont communs, partagés rendant les enseignements immédiatement transformables en compétences.

L'objectif de Maisons & Cités était de sécuriser la gestion de ses chantiers et de prévenir les contentieux. Après cette immersion et les sessions de formation, quel changement de posture avez-vous encouragé chez les participants pour atteindre cet objectif ?

Hugues Roses : L'enjeu majeur : pour sécuriser les opérations, en redonnant sa juste place à la Maîtrise d'Ouvrage (MOA). Souvent, par habitude et expérience, on finit par accepter trop largement la responsabilité de nos prestataires, au point même de leur faire à leur place. Nous avons travaillé sur un changement de posture vers un management d'opération proactif. En clarifiant les responsabilités de chacun (MOA, MOE, entreprises), nous avons redonné de l'espace aux prestataires tout en redonnant aux chargés de patrimoine la maîtrise du pilotage. Reprendre la main sur la qualité, les délais et les coûts, c'est retrouver l'efficacité de son métier de maître d'ouvrage et, par extension, sécuriser juridiquement chaque étape pour éviter le contentieux.

Intégration des collaborateurs : PIPOLS fait peau neuve pour acculturer les nouveaux talents

Référence historique du e-learning dans le secteur Hlm, le dispositif PIPOLS a formé plus de 4 000 collaborateurs depuis 2011. Pour accompagner les mutations du recrutement et les nouvelles habitudes d'apprentissage, l'AFPOLS a déployé en 2025 une version entièrement refondue de son e-learning phare.



Un socle de culture commune

L'arrivée de nouveaux profils, parfois éloignés du monde du logement social, est une richesse pour le secteur mais un défi pour l'intégration. La vocation de ce nouveau PIPOLS reste inchangée : offrir un "kit d'acculturation". En 3h30, le parcours balaie les fondamentaux indispensables pour naviguer dans un organisme : de la grande histoire du mouvement Hlm aux mécanismes financiers complexes, en passant par la gouvernance et la réalité des métiers de proximité.

Une pédagogie modernisée : l'Adaptive Learning

Si le fond reste robuste, la forme a été repensée pour s'adapter aux standards numériques actuels. Fini le parcours linéaire et descendant. Cette nouvelle version intègre l'adaptive learning (apprentissage adaptatif) : le module s'ajuste au niveau de l'apprenant, proposant des quiz et des mises en situation dynamiques. L'accessibilité a également été revue : le module est désormais "responsive", consultable sur tablette ou smartphone, sans installation technique, pour faciliter l'accès aux équipes de terrain.

Avec cette refonte, l'AFPOLS espère continuer d'outiller les organismes pour réussir la première étape clé de la fidélisation : l'intégration.



43^e Rencontres de la Fonction Sociale : l'alliance stratégique avec la proximité

En novembre 2025, Lille a accueilli la 43^e édition des Rencontres de la fonction sociale. Un cru marqué par une ouverture inédite aux métiers de la proximité et par l'exploration de nouveaux leviers d'action, de l'intelligence artificielle au design thinking.

Organisé sur deux jours et demi, ce rendez-vous incontournable a rassemblé 34 professionnels venus de toute la France autour d'une conviction forte : la fonction sociale ne peut plus agir seule.

Pour incarner le thème "Faire avec les équipes de proximité", l'AFPOLS a réussi le pari de la mixité des profils. Conseillers sociaux, mais aussi directeurs d'agence, managers de proximité et directeurs généraux ont travaillé de concert pour briser les silos.

Le séminaire a débuté par une mise en perspective stratégique portée par l'Union Sociale pour l'Habitat. Comment maintenir la qualité de service quand les besoins explosent et les ressources se raréfient ?

Thierry Piedimonte a démontré l'impérieuse nécessité d'une action concertée, tandis que Maryse Sylvestre a outillé les participants face au défi grandissant de la santé mentale. Loin des discours théoriques, elle a livré une méthodologie d'intervention en cinq étapes clés, permettant aux bailleurs

de passer du constat à l'action sur ce sujet sensible. Au-delà des constats, les participants ont partagé des solutions opérationnelles, comme l'exemple inspirant de Partenord Habitat sur l'accompagnement des réhabilitations en site occupé. "Penser global, agir localement" : ce fil rouge a guidé les échanges, rappelant que la qualité de vie des habitants se joue dans la coordination fine entre stratégie sociale et présence terrain.

Accompagner la stratégie des organismes

Paroles Libres : l'espace de réflexion stratégique des décideurs Hlm

Dans un environnement en perpétuelle mutation, le dirigeant Hlm se doit d'anticiper. C'est pour offrir ce temps de recul indispensable que l'émission mensuelle Paroles Libres a vocation à nourrir la réflexion des acteurs du secteur : une heure pour décrypter les signaux faibles et confronter la stratégie aux réalités du terrain.



Animée par la journaliste Dominique Rousset, la force du programme réside dans la confrontation des regards. La mécanique est rodée : un expert — sociologue, économiste ou chercheur — pose le cadre théorique, avant qu'un opérationnel du secteur ne vienne "challenger" cette vision pour l'ancrer dans la réalité du terrain. Ce dialogue, parfois contradictoire mais toujours constructif, permet de dégager des pistes d'action concrètes.

Pour garantir la pertinence des débats, la ligne éditoriale s'appuie depuis 2024 sur un comité prospectif composé de directeurs généraux et de spécialistes. Résultat : une saison 2 ancrée dans l'actualité brûlante du secteur. Au fil des neuf épisodes diffusés en 2025, trois grands mouvements se sont dessinés, témoignant de l'éclectisme et de la profondeur des débats.

L'émission a d'abord ouvert les frontières, en interrogeant le rôle de l'Europe face au logement abordable et les spécificités inspirantes de l'habitat

ultramarin. Le regard s'est ensuite porté au cœur des organisations : les débats ont questionné les pratiques managériales et RH, le financement des nouveaux services, la transition servicielle ou encore l'avenir de la démocratie locative. Enfin, Paroles Libres a abordé sans détour les défis sociétaux majeurs, traitant de la place des femmes dans les quartiers, de la montée des tensions dans la relation-client et de l'actualité de la rénovation urbaine.



soit en vidéo sur YouTube, en podcast audio ou à l'écrit via les "Cahiers", Paroles Libres continue de nourrir la réflexion stratégique du secteur.



Voir tous les épisodes de Paroles Libres sur YouTube.

AMATO : l'AFPOLS structure l'accompagnement opérationnel et le management de transition

L'année 2025 restera comme un marqueur stratégique pour l'AFPOLS avec le lancement officiel d'AMATO. Baptisée "Agence des Missions d'Accompagnement et des Transitions Opérationnelles", cette nouvelle entité vient structurer et élargir l'offre d'intervention sur site pour répondre aux défis de plus en plus complexes des organismes Hlm.

Si l'AFPOLS est depuis plus de 50 ans la référence de la formation dans le secteur, les bailleurs expriment aujourd'hui un besoin croissant d'appui opérationnel pour passer du "savoir" au "faire". C'est pour combler cette attente que l'activité s'est transformée.

Héritière des missions historiques Missions GLM et Missions RH, AMATO déploie désormais des experts au cœur même des équipes pour agir concrètement. Son champ d'intervention couvre un spectre complet, allant de la proximité au juridique, en passant par le patrimoine, la copropriété, les achats ou les assurances.



L'axe fort de ce développement en 2025 réside dans le management de transition. Face aux vacances de postes, aux crises ou aux réorganisations, les organismes ne

peuvent se permettre de laisser une chaise vide. AMATO apporte une réponse sur-mesure en mettant à disposition un expert métier, issu du vivier de formateurs de l'AFPOLS, immédiatement opérationnel pour une durée variable, de quelques semaines à plusieurs mois.

Ce dispositif se distingue par sa grande souplesse, proposant des formules hybrides mêlant présence sur site et distanciel. Il permet non seulement de sécuriser la continuité de service en urgence, mais aussi de préparer l'avenir sereinement, en accompagnant le recrutement ou la transmission de compétences aux futures équipes.

RETOUR D'EXPÉRIENCE

Immersion chez Creusalis. Un an de transformation aux côtés d'AMATO



Frédéric Suchet, Directeur Général de Creusalis

Pour illustrer l'impact de ce dispositif, nous avons donné la parole à Frédéric Suchet, Directeur Général de Creusalis, organisme présidé par M. Patrice Morançais. L'Office Public de l'Habitat de la Creuse a bénéficié d'un accompagnement de longue durée (1 an) piloté directement par Mickaël Fouillou, Directeur Délégué d'AMATO.

Dans quel contexte organisationnel et stratégique se trouvait Creusalis lorsque vous avez décidé de faire appel à AMATO ?

Nous avons décidé de faire appel à AMATO juste avant l'été 2024. À ce moment-là, notre organisation était un peu fragilisée. Plusieurs événements et différents départs

avaient conduit à une structure managériale devenue relativement fragile au sein de notre régie des travaux. Dans ce contexte, nous nous interrogeons plus largement sur notre organisation interne, notamment sur la manière de structurer et de piloter les activités liées à notre Direction du patrimoine.



Qu'attendiez-vous précisément d'une mission de management de transition à ce moment-là ?

C'était la première fois que Creusalis faisait appel à un manager de transition. L'objectif principal que j'ai confié à Mickaël FOUILLOU, Manager de Transition au sein de Creusalis, était d'abord de recréer du lien entre la direction de cette activité Patrimoine et les équipes plus opérationnelles de notre régie, en étroite collaboration avec les autres services et directions de l'Office. Nous avons en effet une organisation répartie sur plusieurs sites géographiques. Même si les distances ne sont pas très importantes, il était nécessaire de recréer des passerelles et de renforcer la coordination entre les équipes. Par ailleurs, l'intervention de Mickaël s'inscrivait dans un contexte marqué par plusieurs départs. Le management de transition devait donc aussi nous permettre de nous donner du temps pour réfléchir à la manière de reconstituer nos effectifs, éventuellement dans le cadre d'une réorganisation plus ou moins profonde.

"Si c'était à refaire, nous referions ce choix sans hésiter !"

Quels résultats concrets avez-vous pu constater à l'issue de la mission ?

À l'issue de la mission, le lien que nous souhaitions rétablir entre les équipes a effectivement pu être recréé. Cela a également contribué à redonner du sens aux missions de chacun. Dans le même temps, Mickaël FOUILLOU nous a accompagné dans la redéfinition



Mickaël Fouillou, Directeur Délégué d'AMATO

de notre organisation et de notre organigramme. Cet accompagnement s'est poursuivi jusqu'à la réécriture des fiches de poste et même au lancement des procédures de recrutement.

Avec le recul, quel regard portez-vous aujourd'hui sur le recours au management de transition dans le secteur du logement social ?

Je dois reconnaître qu'au départ je n'étais pas forcément très favorable à l'idée de recourir au management de transition. J'aurais plutôt envisagé des solutions plus classiques, comme l'intérim ou un CDD. Mais au terme de la mission, le constat est positif. Le fait d'avoir un intervenant en la personne de Mickaël FOUILLOU issu du monde du logement social, avec une bonne connaissance du fonctionnement d'un organisme comme le nôtre, est un véritable atout. Cela permet aussi de bénéficier d'un réseau et de retours d'expérience. Nous avons même eu l'occasion de rencontrer des collègues qui avaient déjà eu recours aux prestations d'AMATO.

Nouveaux Directeurs Généraux d'OPH : un parcours pour sécuriser la prise de fonction

La direction d'un Office Public de l'Habitat est une fonction exigeante, située au carrefour d'enjeux politiques, économiques et sociaux complexes. C'est pour répondre à cette réalité que l'AFPOLS et la Fédération nationale des directeurs généraux d'OPH (FNDOPH) ont uni leurs forces en 2025, proposant un format inédit d'accompagnement pour les nouveaux dirigeants.



Les participants de la promotion 2025



La prise de fonction est souvent une période de solitude pour le décideur. Pour y remédier, ce nouveau parcours a été conçu comme un véritable espace de recul et de consolidation. Cette première session a ainsi réuni 14 directeurs généraux avec une ambition claire : créer un lieu de confiance propice aux échanges entre pairs et au décryptage de l'environnement institutionnel.

Au-delà de l'apport théorique, l'enjeu était de fournir aux dirigeants les clés de lecture indispensables pour dialoguer efficacement avec leurs

partenaires et garantir la pérennité de l'organisme. Le programme a structuré son approche autour des fondamentaux du métier, permettant d'abord d'appréhender la complexité du modèle économique et des relations avec les parties prenantes.

La sécurité du dirigeant et de la structure a également été placée au cœur des travaux, avec une identification précise des zones de risque pénal. Enfin, le parcours a travaillé la posture managériale, préparant les directeurs aux situations sensibles et à la communication

d'urgence, tout en leur donnant les leviers pour fédérer leurs équipes autour du projet d'entreprise.

Face à l'adhésion des participants, qui ont souligné la nécessité d'un tel dispositif pour rompre l'isolement, l'initiative est d'ores et déjà reconduite. Le cycle 2026 s'inscrira dans cette même volonté commune de soutenir et d'outiller la gouvernance des OPH face aux défis de demain.

L'AFPOLS engagée en 2025

Le fonds de dotation et Siel Bleu, un mouvement pour le "bien-vieillir"

Au-delà de sa mission historique de formation professionnelle, l'AFPOLS confirme sa vocation sociale à travers son fonds de dotation "Les Ateliers des Compétences". En 2025, le fonds a poursuivi son partenariat structurant avec l'association Siel Bleu, démontrant que l'ingénierie de formation est un levier puissant pour favoriser le maintien à domicile dans les quartiers d'habitat social.



Créé pour renforcer la capacité d'agir des habitants des quartiers d'habitat social, le fonds de dotation a fait du "Bien vieillir dans le logement" l'un de ses axes d'intervention prioritaires. Face aux défis grandissants du vieillissement de la population, le rapprochement avec Siel Bleu, acteur reconnu de l'Activité Physique Adaptée (APA), s'est opéré naturellement.

Si l'association accompagne au quotidien les personnes fragilisées pour prévenir les chutes, elle ressentait le besoin de structurer et de densifier

la formation de ses propres équipes, soit près de 800 intervenants, pour mieux répondre aux spécificités des résidents Hlm.

C'est là que la valeur ajoutée de l'AFPOLS intervient. À travers ce partenariat, "Les Ateliers des Compétences" agit comme un véritable catalyseur d'innovation sociale. En renforçant les compétences des équipes de Siel Bleu, en leur facilitant les contacts avec les OLS, le fonds renforce l'action de Siel Bleu sur deux leviers essentiels.

Il contribue, d'une part, à préserver la santé des aînés en sécurisant leurs déplacements et en retardant la perte d'autonomie. D'autre part, il aide à recréer du lien social : les ateliers de gymnastique proposés par Siel Bleu sont des espaces de convivialité capables de rompre la solitude. Cette initiative illustre parfaitement la vocation du fonds : mobiliser les expertises de l'AFPOLS pour répondre aux urgences sociétales des quartiers.

Le TIG pédagogique : ouvrir la voie à l'emploi

Et si le Travail d'Intérêt Général (TIG) dépassait la simple logique de réparation pour devenir un véritable tremplin vers l'emploi ? C'est le pari réussi, pour la cinquième année consécutive en Île-de-France, de ce dispositif expérimental qui conjugue justice et qualification professionnelle.



Le principe du "TIG pédagogique" permet aux personnes condamnées d'effectuer leurs heures de travaux d'intérêt général non pas en exécutant de simples tâches d'entretien, mais en suivant une formation certifiante. Cette approche transforme ainsi la sanction pénale en un levier d'insertion durable.

La réussite de ce projet repose sur un écosystème partenarial solide, mobilisant la chaîne de l'insertion du début à la fin. Soutenu financièrement par la Région Île-de-France, le dispositif s'appuie sur une collaboration étroite entre les Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation (SPIP) du Val d'Oise et des Hauts-de-Seine pour l'orientation des candidats, l'AFPOLS pour l'ingénierie pédagogique, et le bailleur

AB-Habitat pour l'immersion terrain. Loin d'être une simple formalité, ce "TIG pédagogique" s'inscrit dans une démarche d'exigence. Sur la base de critères de sélection précis (recherche active d'emploi et disponibilité), quatre stagiaires ont pu bénéficier en 2025 d'un cursus intensif au cœur du métier de gardien d'immeubles. Le bilan valide la pertinence du modèle : à l'issue de la formation, l'ensemble du groupe a brillamment obtenu le bloc de compétences "Entretien courant des parties communes" du titre professionnel.

Pour ces participants, ce parcours représente bien plus qu'une ligne sur un CV ou une obligation judiciaire. Il s'agit d'une remobilisation concrète et d'une découverte des métiers



du logement social. Le dispositif a d'ailleurs suscité des vocations, puisque trois des bénéficiaires ont exprimé le souhait de poursuivre durablement dans cette voie. Une réussite à échelle humaine qui démontre, une fois de plus, que le secteur Hlm sait être un acteur clé de la réinsertion.

Le 85^e Congrès Hlm à Paris

Trophées de l'Innovation Hlm : l'AFPOLS récompense l'excellence managériale de Meldomys

Moment fort du 85^e Congrès Hlm, la finale de la 9^e édition des Trophées de l'Innovation a tenu toutes ses promesses. Partenaire historique de la catégorie "Innovation Managériale", l'AFPOLS a une nouvelle fois accompagné cette mise en lumière des pratiques RH qui réinventent le quotidien des organismes.



Initiés en 2017 par l'USH aux côtés de grands partenaires — Banque des Territoires, Fondation Excellence SMA, Caisse d'Epargne, Arkéa, EDF et l'AFPOLS —, ces trophées démontrent chaque année que le logement social est un véritable laboratoire d'idées. Pour cette édition 2025, la compétition fut particulièrement intense avec 71 projets déposés. Parmi les 10 finalistes sélectionnés en juin, le verdict final est tombé le 24 septembre grâce au vote en direct des congressistes, seul juge de cette ultime étape.

Dans la catégorie soutenue par l'AFPOLS, c'est l'organisme Meldomys (Pays-de-la-Loire) qui a remporté les suffrages ainsi qu'une dotation

de 5 000 € pour l'association de son choix. Leur projet gagnant a séduit par son audace : un parcours d'intégration "tout terrain". Loin du simple livret d'accueil, Meldomys a imaginé un dispositif immersif de six mois où la nouvelle recrue devient actrice de son arrivée. Elle organise elle-même ses rencontres avec chaque service, participe à une Commission d'Attribution (CALEOL) et part en immersion concrète sur le terrain, de la gestion locative à la technique.

Plus qu'une simple procédure RH, cette initiative crée une véritable acculturation et valorise l'humain dès les premiers jours, s'alignant avec une marque employeur bienveillante.

"À travers cette récompense, l'AFPOLS réaffirme sa conviction profonde : l'innovation n'est pas uniquement technique ou architecturale, elle est avant tout humaine et managériale."

Master 2 Droit et Management de l’Habitat Social : l’AFPOLS célèbre ses nouveaux diplômés

C’est avec une grande fierté que l’AFPOLS a accueilli sur son stand les lauréats de la dernière promotion du Master 2 Droit et Management de l’Habitat Social. Ce moment de convivialité a permis de célébrer la réussite d’un parcours exigeant, symbole de l’engagement de la profession envers l’excellence



Fruit d’un partenariat stratégique renouvelé en novembre 2022, ce diplôme d’État de niveau 7 (Bac+5) incarne la synergie entre trois acteurs majeurs. Il conjugue l’expertise académique de l’Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, la vision sectorielle de l’Union sociale pour l’habitat (USH) et le savoir-faire pédagogique de l’AFPOLS. Destiné aux cadres supérieurs et responsables d’organismes en formation continue, ce Master 2 a pour

vocation d’accompagner la montée en compétences des décideurs opérationnels. Le programme vise à former des professionnels capables de piloter des enjeux complexes grâce à une approche multidisciplinaire, alliant le droit, la gestion et la stratégie. Il prépare concrètement les managers aux défis actuels du logement social, notamment en matière de performance énergétique, de gestion locative et de relations sociales.

La force de ce cursus réside d’ailleurs dans la singularité de son corps enseignant. Les enseignements sont assurés conjointement par des universitaires, des consultants de l’AFPOLS et des experts métier de l’USH, garantissant une vision à la fois conceptuelle et opérationnelle, parfaitement ancrée dans le réel.



Le fonds de dotation de l’AFPOLS et VoisinMalin : une alliance pour la santé mentale dans les quartiers

En septembre 2025, le Congrès Hlm de Paris a été le théâtre d’une signature majeure pour l’engagement sociétal de l’AFPOLS. Son fonds de dotation, “Les Ateliers des Compétences”, et l’association VoisinMalin ont officialisé un partenariat inédit avec une ambition commune : faire de la solidarité de voisinage un rempart contre la souffrance psychique.

Pour mener à bien cette mission, le fonds de dotation a choisi de valoriser et renforcer l’expertise terrain éprouvée de VoisinMalin. Depuis 15 ans, cette association déploie dans 19 villes une méthode simple mais puissante : le recrutement et la formation d’habitants pour effectuer du porte-à-porte. Forts de cette approche humaine qui a déjà touché plus de 450 000 personnes sur des sujets du quotidien, ces “Voisins” sont les mieux placés pour créer du lien.

C’est précisément ce levier de confiance que le projet pilote entend activer pour briser les tabous. Si la précarité financière est visible dans le logement social, la détresse psychologique et l’isolement restent des maux silencieux. Convaincus que la parole se libère plus aisément entre

pairs, les partenaires ont lancé cette action auprès de 1 200 foyers répartis sur quatre territoires (Lille, Roubaix, Bron et Ris-Orangis) en 2025. Cette initiative se poursuivra en 2026 en étroite collaboration avec les bailleurs locaux : Lille Métropole Habitat, Partenord, Vilogia, Lyon Métropole Habitat et Essonne Habitat.

Aborder des sujets aussi délicats que la santé mentale ou les addictions ne s’improvise pas ; cela exige de la méthode. C’est ici que la valeur ajoutée de l’AFPOLS intervient. Au-delà du financement, le fonds de dotation apporte son expertise en ingénierie de formation. Les “Ateliers des Compétences” co-construiront le parcours pédagogique destiné aux 24 Voisins Malins mobilisés et à leurs responsables.

L’objectif est d’outiller ces habitants-relais pour qu’ils puissent adopter la bonne posture face à la détresse, déconstruire les idées reçues par le dialogue et orienter efficacement les résidents vers les ressources compétentes (CMP, CSAPA, Maisons des Adolescents).

Cette ingénierie de formation est la clé de voûte d’un modèle que les partenaires souhaitent durable. Au-delà du porte-à-porte et des temps forts collectifs prévus (ateliers, Semaines d’Information sur la Santé Mentale), l’AFPOLS et VoisinMalin s’attacheront à mesurer l’impact qualitatif et quantitatif de l’action. En capitalisant sur ces apprentissages, l’ambition est de modéliser une démarche répliquable, capable d’essaimer demain sur d’autres territoires.

AMATO au cœur de la convivialité

Lors du Congrès Hlm, le stand de l'AFPOLS s'est métamorphosé en un véritable carrefour d'échanges pour marquer le lancement officiel d'AMATO. Loin des cadres institutionnels habituels, la nouvelle Agence des Missions d'Accompagnement a fait le pari de la proximité pour aller à la rencontre des congressistes.



Introduit par Franck Martin directeur général de l'AFPOLS, ce temps fort a permis de mettre des visages sur l'expertise. Mickaël Fouillou, directeur délégué, a ainsi présenté l'équipe au grand complet : Béatrice Fringuet, Solenne Duthoit, Grégoire Mailhes, Paul-Gabriel Chaumanet, Hélène

Cayla-Destrem, Alain Papadopoulos et Jose de Juan Mateo. Qu'il s'agisse de gestion locative, de ressources humaines, de juridique ou de patrimoine, ce moment privilégié a offert aux bailleurs l'opportunité de dialoguer sans filtre avec leurs homologues experts.

Mais au-delà des discussions techniques, c'est l'ambiance singulière de cet après-midi qui a marqué les esprits. Rythmée par l'animation du "Fakir", la séquence a su conjuguer le sérieux des enjeux avec le plaisir du jeu. Une manière originale de prouver qu'AMATO n'est pas qu'une structure opérationnelle, mais avant tout une aventure humaine au service des organismes.

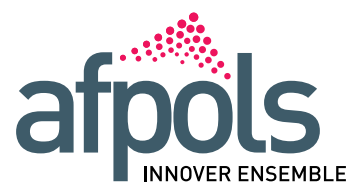


Directeur de la publication :
Franck Martin

Ecriture, suivi de projet :
Audrey Pelan

Conception graphique :
Pas trop le lundi

© Afpols 2026



Association pour la formation professionnelle continue
des organismes de logement social

47 rue Popincourt - 75011 Paris. Tél. 01 40 75 68 52
www.afpols.fr

Suivez-nous sur  