

FEUILLE DE ROUTE DE LA DIRECTION GENERALE
Projet au 17/02/2022

Objet & Calendrier de la feuille de route

En déclinaison des 5 axes du plan stratégique développés dans le projet associatif 2020-2025

La feuille de route projette un plan d'actions couvrant les années 2022 à 2024. Elle fera l'objet d'un bilan et d'une révision, si besoin, chaque année, en fonction de l'avancement du plan d'action et des nouveaux besoins identifiés au fil de l'eau.

Axe 1 et 2 : Développement de l'offre, accroissement du poids de la gestion propre, stratégie financière

En 2025, la Résidence sociale :

Offre, au travers de modalités de fonctionnement en écosystèmes de proximité, des dispositifs inclusifs scolaires, d'insertion professionnelle, d'habitat intégré, de socialisation culturelle et de loisirs, reconnus sur la scène locale, qui associent davantage les usagers, les familles, les bénévoles, les services de santé, l'Education nationale, les entreprises.

Ces dispositifs répondent de façon innovante et singulière aux attentes des 2000 bénéficiaires accompagnés.

En 2025, la Résidence sociale :

Répond aux besoins des personnes vulnérables à travers des dispositifs adaptés, innovants et diversifiés, dont les modèles économiques sont moins dépendants des financeurs actuels.

- Créer une direction nationale du développement et définir son articulation avec les territoires
- Engager les négociations d'un nouveau CPOM pour l'IDF, notamment l'extension de l'IME Chaptal
- Continuer la montée en charge puis la stabilisation du CAJ 92
- Créer une unité pour adulte TSA 20-25 ans sur Levallois
- Participer à l'évolution du plan stratégique coopératif de Novaedia et de la coopération opérationnelle sur les activités communes (production alimentaire, restauration collective et traiteur, logistique...)
- Continuer la montée en charge et la stabilisation des nouveaux projets du pôle 49 :
 - *Logements pour l'habitat partagé et l'habitat inclusif*
 - *Développement des conseillers de parcours (PCPE, CM, C360)*
 - *Rendre plus cohérent les activités du château (USC, AT, Répit) et sécuriser l'orientation prise vers l'accompagnement de situations complexes*
- Créer un centre de formation (en coopération avec Novaedia ?), notamment pour favoriser la montée en compétence médico-sociale des stagiaires en reconversion professionnelle vers ce secteur et pour apporter un soutien sur les matières académiques (langue française, arithmétique, lecture, écriture...) aux professionnels les plus en difficulté
- Mener une réflexion stratégique sur l'offre de la Résidence Les Jonquilles à horizon 2027
- Explorer les possibilités d'essaimer les expériences d'habitat inclusif et d'habitat partagé au sein du Pôle 49 sur l'Ile de France. En conduisant aussi la réflexion sur l'intermédiation locative ou un partenariat avec un service d'intermédiation locative tel que SOLIBAIL.

- Mettre en place une stratégie de mutualisation entre les 3 ESAT d'Ile de France
- Poursuivre la réponse aux appels à projets pertinents pour soutenir les orientations stratégiques, notamment en coopération avec l'association La Vie Active
- Suivre l'expérimentation de SERAFIN PH sur un des établissements de LRS et évaluer les conséquences pour l'évolution de l'offre médico-sociale au sein de LRS
- Mettre en place une stratégie RSO visant à intégrer la démarche d'écoresponsabilité de LRS dans l'ensemble de sa politique d'achat et d'investissement. Rédiger une charte RSO et sensibiliser les acteurs de LRS à cette démarche

Axe 3 : RH, Qualité

En 2025, la Résidence sociale :

A fait évoluer son organisation et sa politique de mobilisation des professionnels, qui engendrent un bon climat social, par des postures encourageant la prise d'initiative des salariés et un fonctionnement plus transversal entre eux, pour co-construire les actions et projets en y associant usagers, familles, bénévoles, et pour tendre vers les meilleures pratiques professionnelles.

- Mettre en place une politique RH permettant une meilleure attractivité de LRS auprès des professionnels du secteur médico-social (rémunération, QVT...)
- Redéfinir, à travers la négociation obligatoire, le cadre de l'organisation du temps de travail des professionnels, pour en limiter les risques, adapter l'organisation aux besoins du terrain, et rediscuter pour étendre à tous les établissements et services une partie des avantages et usages acquis au fil du temps par certains établissements
- Mettre en place une politique de formation impulsée par le national, pour donner une vision stratégique et pour arbitrer les financements au regard des priorités individuelles et collectives
- Faire monter en compétence les équipes de direction pour favoriser un travail collaboratif et collégial efficient
- Favoriser l'esprit d'initiative et faire du management participatif la méthodologie de référence pour informer, soutenir et faire grandir tous les professionnels
- Structurer l'organisation support RH à travers la création de fonctions RH en territoire en lien avec la DRH. Définir les fiches de poste afférentes
- Rédiger et mettre en place des procédures concernant les activités RH (recrutement, plan de formation, entretiens annuels, contrôle du temps de travail, etc.) en lien avec le contrôle des risques afférents
- Favoriser la fluidité des parcours des professionnels et leur mobilité au sein de l'Association
- Créer une direction nationale qualité et définir son articulation avec les territoires (notamment en définissant des représentants Qualité dans chaque territoire et en les formant, si besoin)
- Mettre en place une plateforme pour dématérialiser les PACQ des établissements et services et les piloter
- Mettre en place un logiciel pour dématérialiser le dossier de l'utilisateur
- Développer une politique impulsée par le national autour des axes suivants :

1. Mise en conformité et réglementation

- *Evaluer les écarts de chaque établissement ou service avec la réglementation et proposer des mesures d'amélioration*
- *Vérifier la formalisation des procédures en lien avec les pratiques, leur bonne connaissance et leur bonne application au sein de LRS. Proposer des mesures d'amélioration, quand nécessaire*

2. Bienveillance

- *Définir les critères de bienveillance adaptée au contexte de LRS*
- *Mettre en place une méthodologie pour appréhender la bienveillance au sein de LRS, et proposer des indicateurs et tableaux de bord de la bienveillance basée sur les critères retenus*
- *Evaluer périodiquement les établissements et services LRS sur les résultats déclarés dans les TDB*
- *Proposer des mesures d'amélioration, quand nécessaire*

3. Droits et représentativité des bénéficiaires

- *S'assurer de la bonne organisation des CVS dans chaque territoire*
- *Elaborer les processus de remonter d'information aux instances de gouvernance en cas de risques pouvant entraîner la réputation de LRS (plaintes, événements indésirables graves...)*
- *Promouvoir la représentativité des usagers, la diffusion d'outils de communication adaptés (FALC)...*

4. Outils et méthodes pour favoriser l'autodétermination, l'épanouissement et l'inclusion sociale des bénéficiaires

- *Mettre en place un diagnostic par un organisme externe pour évaluer les écarts entre les pratiques des établissements, outils et méthodes utilisés, et les recommandations des bonnes pratiques de la HAS.*
- *Proposer ensuite, avec l'organisme auditeur, des mesures d'accompagnement pour réduire ces écarts dans le temps*
- *Piloter la mise en place des mesures d'accompagnement*

5. Socle de compétences des personnels socio-éducatifs

- *Définir une matrice permettant de croiser les fonctions déployées au sein de LRS et les compétences minimums requises pour chaque fonction*
- *Elaborer un outil opérationnel permettant d'affecter à chaque professionnel un socle de compétences à acquérir et de mesurer le niveau (jauge) atteint dans chacune des compétences requises*
- *Participer à l'élaboration du plan de formation annuel pour proposer des orientations permettant de faire progresser la compétence collective au sein de LRS*

6. QVT

- *S'assurer, en lien avec la DRH, que les mesures QVT mises en place sont appliquées et répondent à leur objectif*

Axe 4 : Représentativité, droit des usagers

En 2025, la Résidence sociale :

A élargi la représentativité en son sein des acteurs de chaque écosystème avec lesquels elle coopère, en favorisant leurs échanges et en suscitant leurs savoir-faire pour éclairer la gouvernance dans ses choix.

- Développer les actions définies au point 3 "Droits et représentativité des bénéficiaires" de la feuille de route de la direction Qualité (Cf. Axe 3 ci-avant)
- Réfléchir à la représentativité des usagers et familles, au-delà des instances obligatoires (AG, CA, CT, ...)
- Contribuer à la réflexion de la dirigeance sur les services qui pourraient être développés envers les adhérents pour susciter des adhésions de la part des usagers et de leurs familles
- Créer ou participer à une instance permettant d'aborder les problématiques de nature éthique pour mieux répondre ensuite en territoire aux tensions qu'elles peuvent générer

Axe 5 : Communication, plaidoyer

En 2025, la Résidence sociale :

Sensibilise largement le grand public à la cause des Personnes Vulnérables en favorisant autant que possible leur participation aux actions de sensibilisation et de communication et en développant davantage sa communication institutionnelle, notamment via les réseaux sociaux.

- Procéder à un relooking et une mise à jour du site institutionnel. Supprimer le site institutionnel créé par le pôle 49 et intégrer le Pôle dans le site national
- Mutualiser les différentes pages Facebook en une page nationale déclinée ensuite en événements par territoire. Créer une page LinkedIn.
- Développer le site intranet pour en faire un outil de communication interne efficace que les professionnels et membres adhérents de LRS consultent régulièrement
- Participer à des événements locaux ou nationaux, colloques pour mieux faire connaître LRS.
- Créer des événements institutionnels : inauguration du bâtiment Résilience à Stains, utilisation du domaine du château lors d'événements à identifier pour développer la visibilité de LRS
- Participation à des groupes de travail, à des fédérations nationales ou régionales (URIOPSS, NEXEM...), à des collectifs territoriaux (collectif inter-associatif handicap 49 par exemple)
- Harmoniser l'infrastructure informatique et les applications permettant de développer une communication interne basée sur des outils modernisés. Accompagner les acteurs de LRS dans l'utilisation de ces nouveaux outils