

A stylized globe centered in the background, rendered in light teal. The globe is surrounded by several darker teal brushstrokes of varying lengths and directions, creating a dynamic, artistic effect. The text 'SAUVEGARDE 69' is superimposed over the center of the globe.

SAUVEGARDE 69

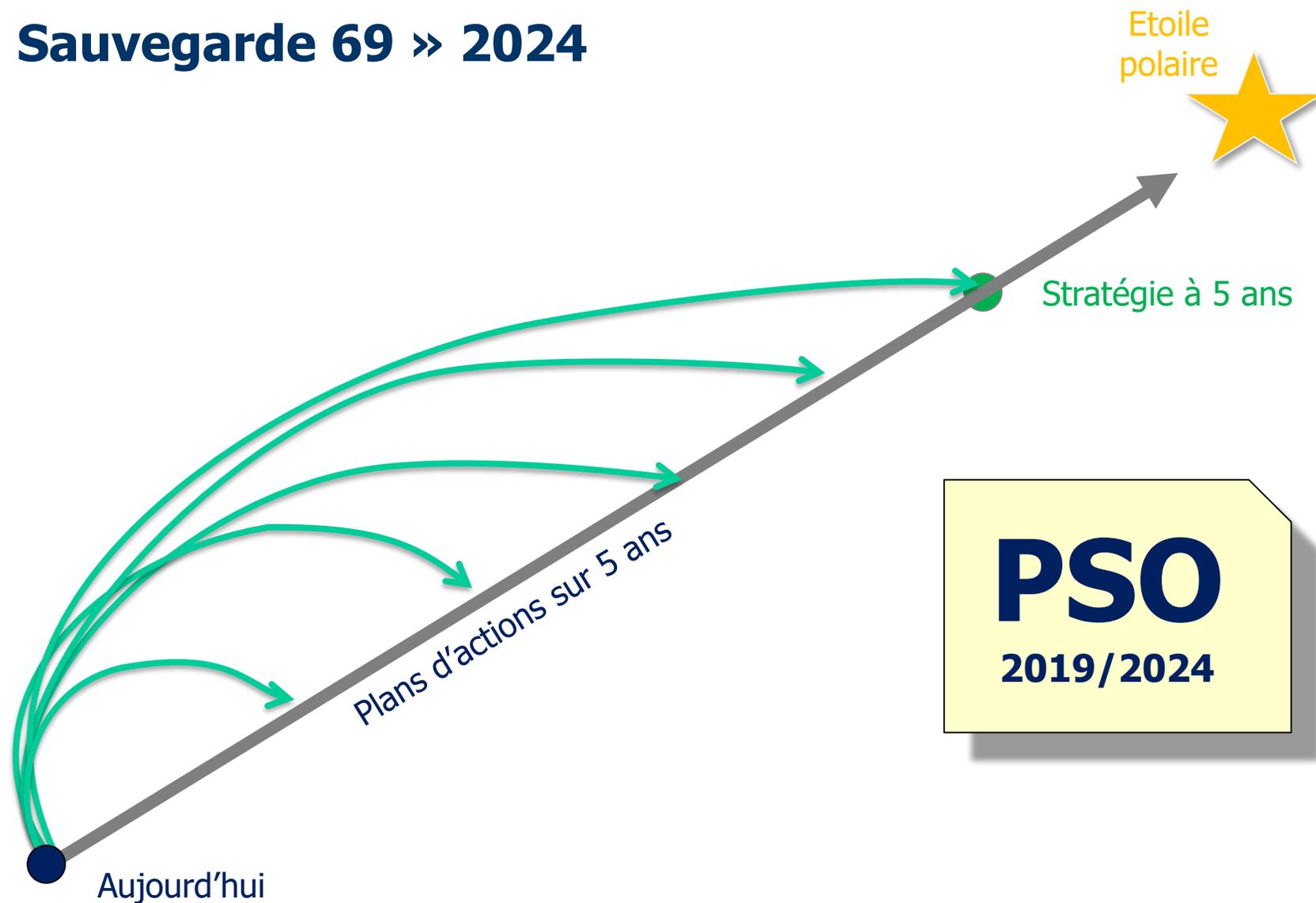
PSO 30 JANVIER 20 20

Préparer le Futur....Maintenant

Sauvegarde 69 : CAP 2024

Un projet collectif qui nous rassemble : le Plan Stratégique Opérationnel

Dynamique « Sauvegarde 69 » 2024



Axes stratégiques « Sauvegarde 69 » : ETOILE POLAIRE

L' étoile polaire fixe les axes permanents du développement de la Sauvegarde 69.

Elle synthétise les travaux du Projet Associatif adopté en 2015 et rappelle à chacun, professionnels, personnes accompagnées, bénévoles, administrateurs, représentants du personnel, partenaires, les raisons d'être et les ambitions de notre association.

Cette étoile polaire composée de 5 branches couvre les champs suivants dans une dynamique coordonnée, interdépendante et pilotée :

- La Structure et sa Synchronisation
- Les Compétences et les Collaborations internes
- L'Offre de service et son Optimisation
- Les Institutions et l'Innovation sociale
- Les Personnes et les Parcours

Construire un futur pour les personnes vulnérables

Proposer une offre de service élargie

La Sauvegarde 69 optimise son offre de service dans une logique de parcours coordonnés sur les territoires, sous forme d'une offre intra-associative plus diversifiée, tenant compte de tous les âges de la petite enfance au vieillissement, sous forme de coopérations inter-associatives, sous forme de rapprochements ou de rassemblements opportuns.

L'association Sauvegarde 69 agit au nom d'une éthique sociale fondée sur la solidarité, auprès des personnes vulnérabilisées dans leur développement ou leur insertion. Elle construit, pour et avec elles, des parcours adaptés à leurs situations, de façon innovante et inclusive. Ces parcours visent à promouvoir leurs possibilités et leur autonomie.

Devenir un acteur majeur dans l'innovation sociale

La Sauvegarde 69 a pour vocation d'être force de proposition face aux problèmes sociétaux, et de contribuer à l'élaboration des schémas d'action publique, tant par elle-même que par sa participation aux fédérations et réseaux. Elle s'implique dans la mise en œuvre de l'innovation sociale.

Améliorer le fonctionnement interne de la Sauvegarde 69

La Sauvegarde 69, entreprise solidaire d'utilité sociale, entend faire évoluer son mode de gestion interne sur le modèle d'une décentralisation synchronisée (principe d'une subsidiarité coordonnée), basée sur la responsabilité des acteurs, et sur un pilotage intégré et unifié.

Renforcer la QVT et les compétences des collaborateurs

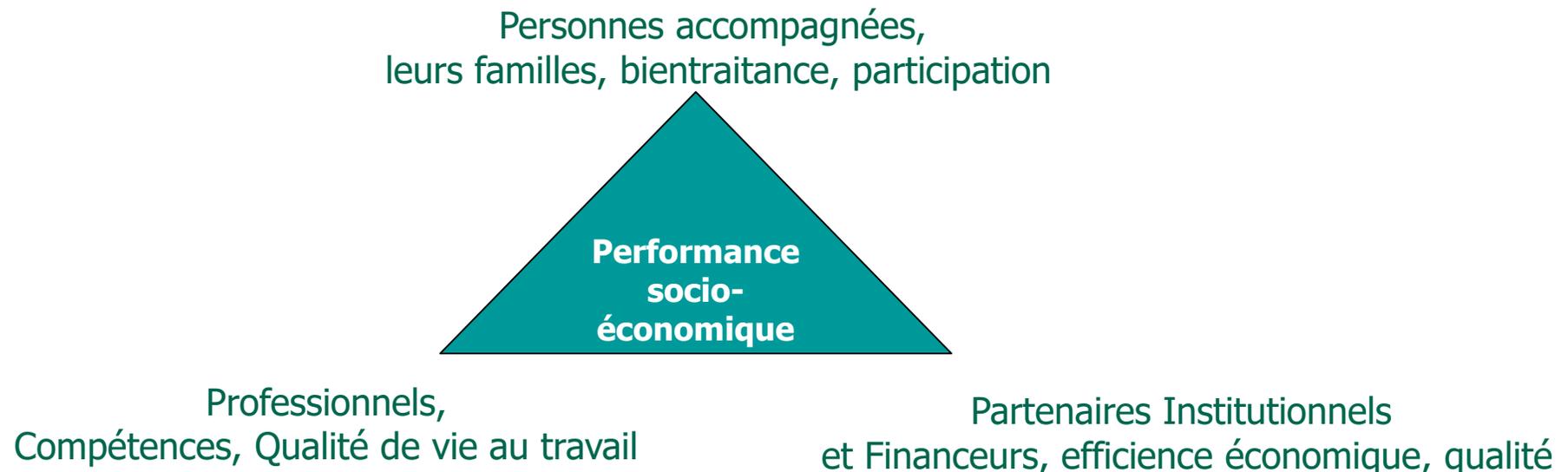
La Sauvegarde 69 vise à développer le pouvoir d'agir de chacun à travers une organisation structurante, collaborative et bienveillante. Elle veille notamment au ressourcement des compétences et aux conditions d'exercice de ses salariés.



Notion de performance socio-économique

La performance de la Sauvegarde 69 repose sur un équilibre assurant simultanément :

- La satisfaction des besoins, la bienveillance et la participation des personnes accompagnées et de leurs familles.
- La qualité de vie au travail, le développement des compétences et les coopérations entre professionnels.
- La réponse aux attentes des partenaires institutionnels et financeurs, l'efficacité économique et la qualité des prestations.



Priorités de la stratégie 2024

Cibles institutionnelles

P

Rendre chaque personne accompagnée, en relation avec sa famille, plus actrice dans la construction et la réalisation de son parcours, en proposant une offre de parcours plus diversifiée et intégrée, permettant un meilleur accompagnement.

O

Devenir un acteur régional multi-services de référence :

- Consolider la qualité de notre offre de parcours en prévention et protection de l'enfance.
- Renforcer notre offre de parcours dans le secteur médico-social enfant et handicap adulte.
- Aménager des parcours vers le grand âge/handicap et la petite enfance en difficulté.

I

Produire :

- De l'expertise pour nourrir la réflexion politique et être force de propositions.
- Des réponses rapides et innovantes aux défis des problèmes sociétaux et des politiques publiques.

Cibles organisationnelles

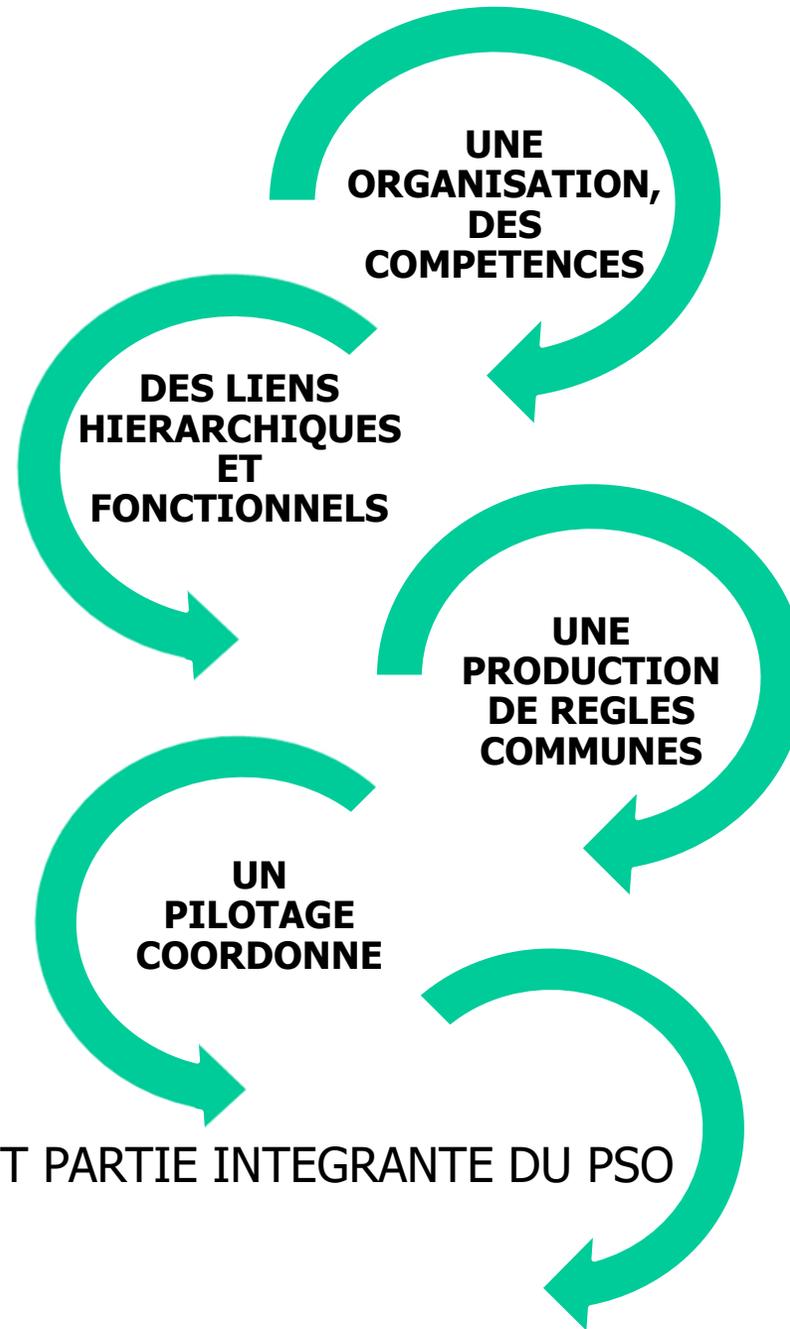
C

Renforcer les compétences et développer le bien-être des salariés pour renforcer le rôle de chacun dans la transformation, l'innovation et l'ingénierie sociale.

S

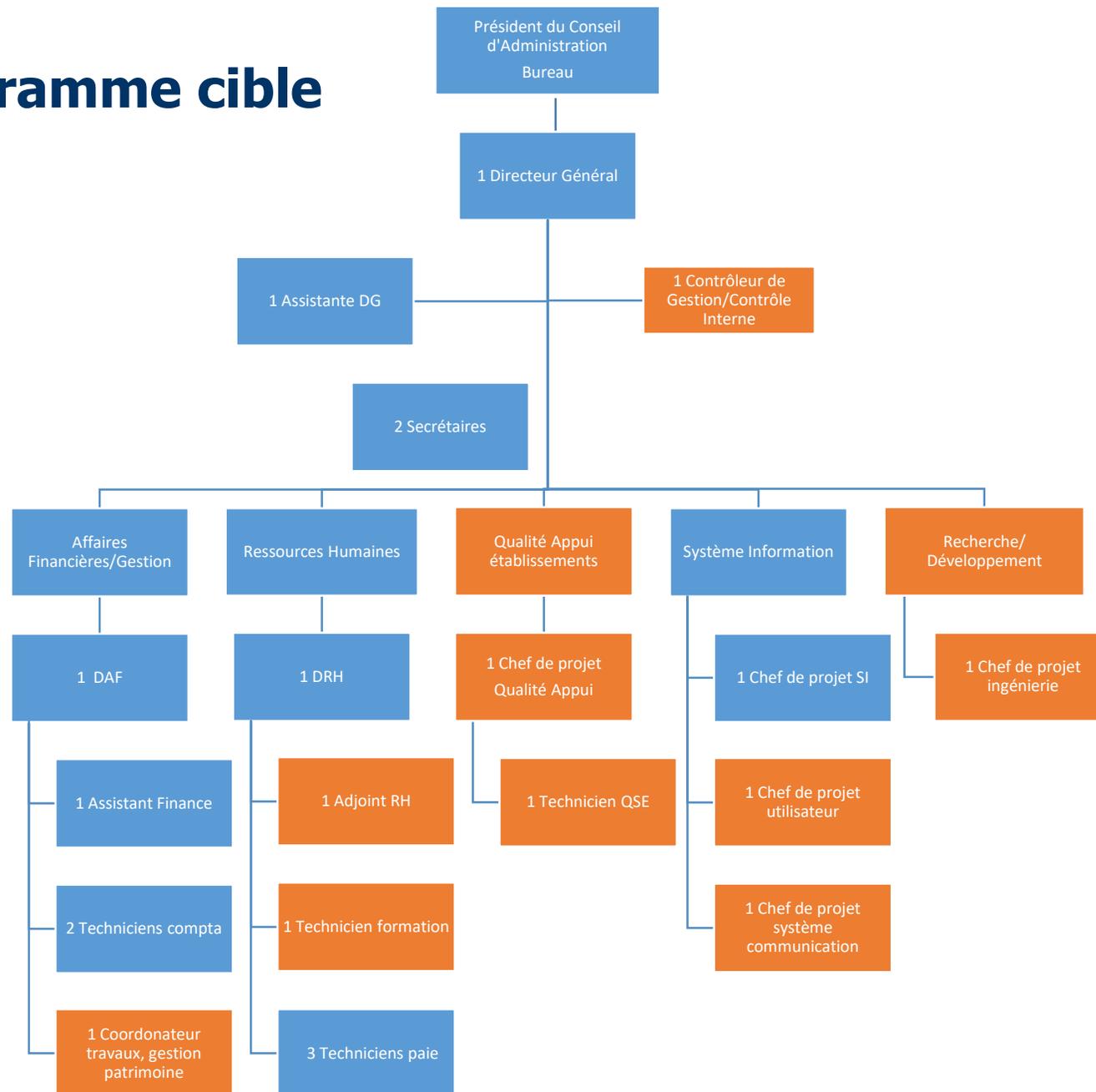
Développer une organisation structurante, basée sur la responsabilité des acteurs, la décentralisation synchronisée et dotée d'un système d'information et de pilotage intégré et collaboratif .

LE SIEGE DE LA SAUVEGARDE 69



L'AMELIORATION DU FONCTIONNEMENT DU SIEGE FAIT PARTIE INTEGRANTE DU PSO

L'organigramme cible



Méthodologie commune de conduite de projet : intelligence collective, participation, décentralisation, coordination

- Un garant du cadre
- Un pilote, des copilotes, des contributeurs pour chaque objectif et actions prioritaires
- Un calendrier
- Des réunions de travail pour produire de la connaissance commune et proposer des solutions
- Des compte rendus
- Un suivi par le Bureau, par le CODIR, des points d'étapes
- Une communication institutionnelle

CALENDRIER ET JALONS

COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE



Développer une organisation structurante, basée sur la responsabilité des acteurs, la décentralisation synchronisée et dotée d'un système d'information et de pilotage intégré et collaboratif

LES OBJECTIFS PRIORITAIRES

S1/S2/S3/S4

Développer une organisation structurante, basée sur la responsabilité des acteurs, la décentralisation synchronisée et dotée d'un système d'information et de pilotage intégré et collaboratif

- **S1 : Organiser et structurer le siège comme fournisseurs de prestations internes**

- *Faire du siège le producteur de l'ensemble du cadre, des procédures et des outils nécessaires au développement des services aux personnes*
- *Structurer et développer l'équipe informatique, RH, gestion, financement, R/D, communication*

- **S2 : Favoriser la responsabilité des acteurs**

- *Formaliser toutes les délégations des directeurs et des chefs de service*
- *S'assurer des dispositifs d'évaluation des directeurs et cadres*

Développer une organisation structurante, basée sur la responsabilité des acteurs, la décentralisation synchronisée et dotée d'un système d'information et de pilotage intégré et collaboratif

- **S3 : Construire un SI favorisant la collaboration et la prise de décision**

- *Construire le schéma directeur du système d'information*
- *Auditer et introduire les outils de gestion (gestion du temps, système d'information RH complet, contrôle de gestion, activités, dossier du résident) en vue de produire une information de qualité et s'en assurer*

- **S4 : Piloter l'activité à chaque niveau**

- *Produire des tableaux de bord trimestriels intégrés, stimulants, croisés et partagés, qualitatifs/quantitatifs/financiers(activité, gestion, RH et activité sociale, environnement externe)*
- *Piloter les plans d'action d'amélioration au niveau de la dirigeance et la gouvernance*

DETERMINATION DES GROUPES DE TRAVAIL PAR OBJECTIFS PRIORITAIRES

S1/S2/S3/S4

S1

Organiser et structurer le siège comme fournisseur de prestations internes

J-X. BLANC
Resp qualité/appui

Contributeurs : R. BRUN, N.MERCIER, N. RENARD, P. PELLERIN, B. PASSARD, F. LESUEUR, K. BAUDRAND?, M. CROZIER, EQ SIEGE

	2020	2021	2022	2023	2024
S12 Faire du siège l'établissement pilote et support des établissements et services de la Sauvegarde			→		
S15 Structurer et développer l'équipe informatique, RH, gestion, financement, R/D, communication	→				

Ressources nécessaires (compétences, investissements, coopérations, réseaux....)

Principaux risques d'échec du macro-planning

Contributeurs : A. DE KERAUTEM, S. TIVOLI, N. LABBE, D. BOUGHOUCHE, C. CHAPELON, A. BOCCARD

Macro-Actions à engager	2020	2021	2022	2023	2024
S22 Formaliser toutes les délégations des directeurs et des chefs de service	→				
S24 S'assurer des dispositifs d'évaluation des directeurs et cadres.	→				

Ressources nécessaires (compétences, investissements, coopérations, réseaux....)

Principaux risques d'échec du macro-planning

Contributeurs : L. ALONSO, G. RUYS, P. PELLERIN, G. REBORA, C. RAMAGE, B. PEILLON, R.BRUN, EQ. SIEGE + contributeurs externes,

	2020	2021	2022	2023	2024
S32 Construire le schéma directeur du système d'information	→				
S33 Auditer et Introduire les outils de gestion (gestion du temps, système d'information RH complet, contrôle de gestion, activités, dossier du résident) en vue de produire une information de qualité et s'en assurer			→		

Ressources nécessaires (compétences, investissements, coopérations, réseaux....)

Principaux risques d'échec du macro-planning

Contributeurs : N. MERCIER, B. MONNIN, B. PASSARD, L. ALONSO, R. BRUN, G. RUYS + eq siège + contrôle de gestion

Macro-Actions à engager

S41 Produire des tableaux de bord trimestriels intégrés, stimulants, croisés et partagés, qualitatifs/quantitatifs/financiers (activité, gestion, RH et activité sociale, environnement externe)

S42 Piloter les plans d'action d'amélioration au niveau de la dirigeance et la gouvernance

2020

2021

2022

2023

2024

Ressources nécessaires (compétences, investissements, coopérations, réseaux....)

Principaux risques d'échec du macro-planning



Renforcer les compétences et développer le bien-être des salariés
pour renforcer le rôle de chacun dans la transformation,
l'innovation et l'ingénierie sociale

LES OBJECTIFS PRIORITAIRES

C1/C2/C3/C4

Renforcer les compétences et développer le bien-être des salariés pour renforcer le rôle de chacun dans la transformation, l'innovation et l'ingénierie sociale

● **C1 : Mettre en place une politique RH associative, structurée et pilotée par le Siège**

- *Organiser, structurer, exploiter les entretiens professionnels au niveau local et central*
- *Organiser la mobilité des cadres et des non cadres*
- *Développer une GPEC, recenser les emplois clés, les formations à développer*
- *Transformer le rôle des chefs de service en manager de service, repérer les difficultés et former*

● **C2 : Renforcer les compétences**

- *Investir les centres de formations pour préparer les salariés de demain aux nouveaux besoins*
- *Développer des formations communes interservices*

Renforcer les compétences et développer le bien-être des salariés pour renforcer le rôle de chacun dans la transformation, l'innovation et l'ingénierie sociale

● C3 : Développer le bien être

- *Systématiser les démarches de Qualités de Vie au Travail (questionnaires, plan d'actions)*
- *Développer les outils auprès des cadres comme acteur de la prévention et pilote des actions d'amélioration*

● C4 : Favoriser la transformation

- *Développer la formation au management des cadres et la supervision*

DETERMINATION DES GROUPES DE TRAVAIL PAR OBJECTIFS PRIORITAIRES

C1/C2/C3/C4

Mettre en place une politique RH associative, structurée et pilotée par le siège

N. MERCIER
Adjoint RH

Contributeurs : C. OFFREY, B. MONNIN, A. DE KERAUTEM, S. LEGODEC, C. HAYDONT, C. CHAPELON, A. BOCCARD , C. GILLES, N. LABBE, M. BRIAND, N. ATTALA, S. LESCOUL, A. MARKARIAN

	2020	2021	2022	2023	2024
C11 Organiser, structurer, exploiter les entretiens professionnels au niveau local et central	→				
C14 Organiser la mobilité des cadres et des non cadres	→				
C15 Développer une GPEC, recenser les emplois clés, les formations à développer	→				
C16 Transformer le rôle des chefs de service en managers de service, repérer les difficultés et former	→				

Ressources nécessaires (compétences, investissements, coopérations, réseaux....)

Principaux risques d'échec du macro-planning

Contributeurs : K. BOUKACEM, A. BONJOTIN, P. ADREANI, K. BOUCHET, M. RICHEL, J. BENAVENTE-GRANDET, M. BOUCHER-ETHO

	2020	2021	2022	2023	2024
C22 Investir les centres de formations pour préparer les salariés de demain aux nouveaux besoins				→	
C24 Développer des formations communes interservices					

Ressources nécessaires (compétences, investissements, coopérations, réseaux....)

Principaux risques d'échec du macro-planning

Contributeurs : A. DE KERAUTEM, C. MINODIER, K. BOUKACEM, C. YVON, G. RUYS, R. NARAYANA, S. BOTTON, M. CROZIER

	2020	2021	2022	2023	2024
C32 Systématiser les démarches de Qualités de Vie au Travail (questionnaires, plan d'actions)					
C33 Développer les outils auprès des cadres comme acteur de la prévention et pilote des actions d'amélioration					

Ressources nécessaires (compétences, investissements, coopérations, réseaux....)

Principaux risques d'échec du macro-planning

C4

Favoriser la transformation

N. MERCIER
copilote

Contributeurs : A. BOCCARD, A. MARKARIAN, R. NARAYANA/C. CARDINALE, S. BOTTON, C. YVON, M. CROZIER
J. MARTINEZ + qualité appui établissement

	2020	2021	2022	2023	2024
C42 Développer la formation au management des cadres et la supervision					

Ressources nécessaires (compétences, investissements, coopérations, réseaux....)

Principaux risques d'échec du macro-planning

Devenir un acteur régional multi-services de référence :

- Consolider la qualité de notre offre en prévention et protection de l'enfance.
- Renforcer notre capacité dans le secteur médico-social enfant et adulte.
- Développer nos prestations vers les personnes âgées et la petite enfance.

LES OBJECTIFS PRIORITAIRES

01/02/03/04

Devenir un acteur régional multi-services de référence :

- Consolider la qualité de notre offre en prévention et protection de l'enfance.
- Renforcer notre capacité dans le secteur médico-social enfant et adulte.
- Développer nos prestations vers les personnes âgées et la petite enfance.

- **O1 : Susciter le rassemblement des Sauvegardes ARA volontaires pour soutenir une démarche de coopération étroite**

- **O2 : Consolider notre offre SPEMO et accompagner les évolutions du secteur de la Prévention**

- *Consolider l'implantation territoriale en articulant SPS et SPEMO (élus, CCAS, politique de la ville, projets transversaux...)*
- *Renforcer nos liens et devenir un réel partenaire avec les autorités en développant une lecture partagée des évolutions et des moyens de ce secteur*
- *Développer l'expertise en construisant une offre de service de formation en interne et en externe*

Devenir un acteur régional multi-services de référence :

- Consolider la qualité de notre offre en prévention et protection de l'enfance.
- Renforcer notre capacité dans le secteur médico-social enfant et adulte.
- Développer nos prestations vers les personnes âgées et la petite enfance.

● **O3 : Renforcer la capacité dans le médico-social et développer les prestations personnes âgées et petite enfance**

- *Proposer et nouer des coopérations avec d'autres associations par des plateformes de coopération (conventions, mandats de gestion, GIE, GCSMS, Direction commune, mise à disposition de personnel...)*
- *Développer de nouveaux partenariats vers les structures d'EHPAD et de petite enfance*

● **O4 : Favoriser l'autonomie des personnes**

- *Développer l'insertion par le logement*
- *Renforcer nos liens dans les dispositifs de réhabilitation psycho-sociale*

DETERMINATION DES GROUPES DE TRAVAIL PAR OBJECTIFS PRIORITAIRES

01/02/03/04

01

Susciter le rassemblement des Sauvegardes ARA volontaires pour soutenir une démarche de coopération étroite

H. BOSSU
J-X. BLANC

Contributeurs : Bruno PASSARD, E. MICHOT, N. LABBE, B. MONNIN, R. BRUN

	2020	2021	2022	2023	2024

Ressources nécessaires (compétences, investissements, coopérations, réseaux....)

Principaux risques d'échec du plan d'action

Consolider notre offre SPEMO et accompagner les évolutions du secteur de la Prévention

Contributeurs : A. DE KERAUTEM, C. CHAPELON, E. SEGURA, P. GERAUD, C. GILLES

	2020	2021	2022	2023	2024
O21 Consolider l'implantation territoriale en articulant SPS et SPEMO (élus, CCAS, politique de la ville, projets transversaux)					
O22 Renforcer nos liens et devenir un réel partenaire avec les autorités en développant une lecture partagée des évolutions et des moyens de ce secteur					
O25 Valoriser l'expertise en construisant une offre de service de formation en interne et en externe					

Ressources nécessaires (compétences, investissements, coopérations, réseaux....)

Principaux risques d'échec du plan d'action

03

Renforcer la capacité dans le médico-social handicap (enfants-adultes) et développer les prestations personnes âgées et petite enfance

J-X. BLANC
Copilote

Contributeurs : C. OFFREY, E. MICHOT, C. RAMAGE, R. BRUN, N. MERCIER, M. CROZIER

Macro-Actions à engager

- 031 Proposer et nouer des coopérations avec d'autres associations par des plateformes de coopération (conventions ,mandats de gestion, GIE, GCSMS, Direction commune, mise à disposition de personnel..)
- 032 Développer de nouveaux partenariats vers les structures d'EHPAD et de petite enfance

2020

2021

2022

2023

2024

Ressources nécessaires (compétences, investissements, coopérations, réseaux....)

Principaux risques d'échec du plan d'action

Contributeurs

Macro-Actions à engager

2020

2021

2022

2023

2024

041 Développer l'insertion par le logement

043 Renforcer nos liens dans les dispositifs de
réhabilitation psycho-sociale

Ressources nécessaires (compétences, investissements, coopérations, réseaux....)

Principaux risques d'échec du plan d'action

Produire de l'expertise pour nourrir la réflexion politique,
et des réponses rapides/ efficaces au regard des défis des politiques publiques

LES OBJECTIFS PRIORITAIRES

I1/I2

Produire de l'expertise pour nourrir la réflexion politique,
et des réponses rapides/ efficaces au regard des défis des politiques publiques

● I1 : Nourrir la réflexion politique

- *Structurer au niveau associatif une cellule « veille & rayonnement » mobilisant gouvernance et dirigeance coordonnant la veille et les expérimentations internes, en relation avec les partenaires et les financeurs*
- *Structurer les informations captées par les professionnels qui sont sur le terrain et par les administrateurs impliqués dans les interfaces en vue d'alimenter le partage d'information*

● I2 : Favoriser l'expérimentation

- *Développer la culture et le travail en mode projet des équipes de professionnels d'établissements et de services différents*
- *Structurer nos capacités de répondre aux appels à projet par la formalisation de nos procédures projets*

DETERMINATION DES GROUPES DE TRAVAIL PAR OBJECTIFS PRIORITAIRES

I1/I2

Contributeurs : P. PELLERIN

Macro-Actions à engager

2020

2021

2022

2023

2024

I11 Structurer au siège une cellule « veille & rayonnement » coordonnant la veille et les expérimentations internes en relation avec les partenaires et les financeurs

I12 Structurer les informations captées par les professionnels qui sont sur le terrain en vue d'alimenter le partage d'information

Ressources nécessaires (compétences, investissements, coopérations, réseaux....)

Principaux risques d'échec du macro-planning

Contributeurs : C. OFFREY, R. BRUN

	2020	2021	2022	2023	2024
I23 Développer la culture et le travail en mode projet des équipes de professionnels d'établissements et de services différents		→			
I24 Structurer nos capacités de répondre aux appels à projet par la formalisation de nos procédures projets		→			

Ressources nécessaires (compétences, investissements, coopérations, réseaux....)

Principaux risques d'échec du macro-planning

Rendre chaque personne accompagnée - en relation avec sa famille - plus actrice dans la construction et la réalisation de son parcours

LES OBJECTIFS PRIORITAIRES

P1/P2/P3/P4

Rendre chaque personne accompagnée - en relation avec sa famille - plus actrice dans la construction et la réalisation de son parcours

- **P1 : Permettre aux personnes accompagnées et leurs familles d'être plus actifs**
 - *Systématiser une journée associative et inter associative tous les 2 ans mobilisant les personnes accompagnées*
 - *Développer les journées portes ouvertes des établissements*
- **P2 : Renforcer le rôle des personnes accompagnées et des familles dans le fonctionnement de la S69**
 - *Créer une instance de représentation des usagers au niveau associatif*
 - *Evaluer régulièrement la satisfaction des personnes accompagnées dans les différents champs d'intervention*
- **P3 : Clarifier l'offre de prestation de la S69**
 - *Développer des coopérations inter-établissements*
 - *Développer des parcours types et formaliser le processus de construction des parcours individualisés*
- **P4 : Développer la place du soin**
 - *Renforcer le rôle du collège médical en l'articulant avec les psychologues*
 - *Renforcer le lien médecins/psychologues avec la médecine de ville et hospitalière*

DETERMINATION DES GROUPES DE TRAVAIL PAR OBJECTIFS PRIORITAIRES

P1/P2/P3/P4

Permettre aux personnes accompagnées et leurs familles d'être plus actifs

Contributeurs : A. ITHURBIDE, Admin? A. JIBIDAR, P. ADREANI

	2020	2021	2022	2023	2024
P12 Systématiser une journée associative et inter associative tous les 2 ans	→				
P14 Développer les journées portes ouvertes des établissements		→			

Ressources nécessaires (compétences, investissements, coopérations, réseaux...):

- 1^{ère} journée associative qui pourrait être très ambitieuse pour lancer le Mécénat (de la bienfaisance à l'utilité publique etc.)
- Recrutement d'une personne compétente ou d'un contrat de qualification long ? Mécénat de compétences par forcément souhaitable
- Travail de réseau infra S69 à réveiller (puisque la transversalité existait)
- Rattacher le travail dispositif Pair-aidant à la Cellule de coordination de Santé (psychiatres, psychologues, cadres de santé de la S69) rattachée à JXB
- Des Administrateurs qui nous ouvrent leur carnet d'adresses (notamment des chefs d'entreprise)

Principaux risques d'échec du macro-planning

- Coordination avec des personnes relais de la S69 / chargé de mission mécénat et communication attaché au Siège qui arriverait tardivement
- Dimension événementielle particulièrement chronophage (la pompe risque d'être amorcée plusieurs fois avant la routine, donc attention au timing : ne pas se lancer trop tôt au regard des enjeux opérationnels qui pourraient prendre le pas)

P2.

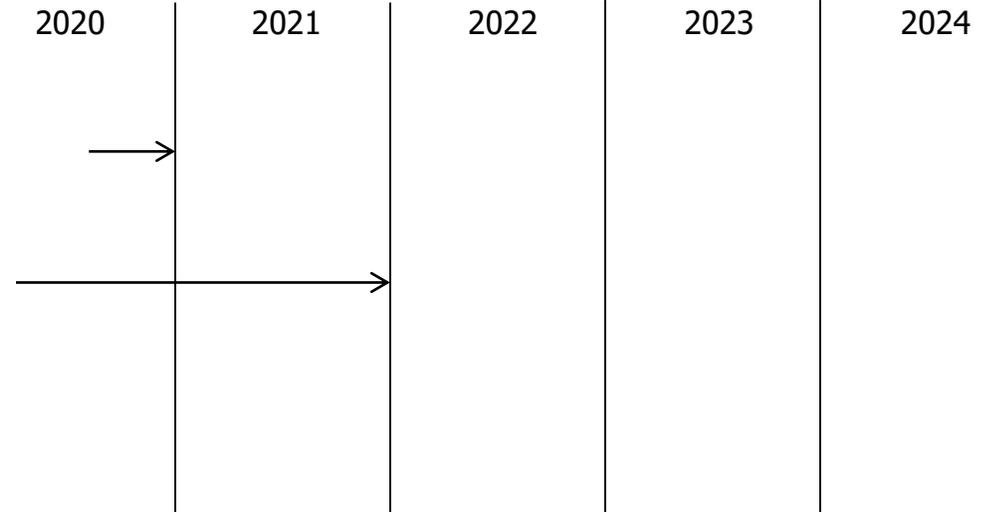
Renforcer le rôle des personnes accompagnées et des familles dans le fonctionnement de la S69

B. MONNIN
S. MICHEL

Contributeurs : M. BOUCHER-ETHO, F. LESUEUR, C. GILLES, C. POTHERAT, H. GRIFFAUT, M-L. PERONNIN, H.BOSSU

P21 Créer une instance de représentation des usagers au niveau du DG/PDT

P22 Evaluer régulièrement la satisfaction des personnes accompagnées dans les différents champs d'intervention



Ressources nécessaires (compétences, investissements, coopérations, réseaux...)

Principaux risques d'échec du macro-planning

P3

Clarifier l'offre de prestation de la S69

Qualité /appui
établissements
B. BRIAND

Contributeurs: C. OFFREY, P. BERNARD, A. GENIN, C. EMAURY, M. CROZIER

	2020	2021	2022	2023	2024
P31 Développer des coopérations inter établissements					
P33 Développer des parcours types et formaliser le processus de construction des parcours individualisés					

Ressources nécessaires (compétences, investissements, coopérations, réseaux....)

Principaux risques d'échec du macro-planning

P4

Développer la place du soin

N. LABBE
copilote

Contributeurs J-X. BLANC, B. MARTIAL, M. ER RAFIQI, F. ROSIER, J. LANTERNIER, G. COLOMBANI, R. DAZIN, J-J. MARCHAND

Macro-Actions à engager

P41 Renforcer le rôle du collège médical en l'articulant avec les psychologues

P42 Renforcer le lien médical/psychologues avec la médecine de ville et hospitalière

2020

2021

2022

2023

2024

Ressources nécessaires (compétences, investissements, coopérations, réseaux....)

Principaux risques d'échec du macro-planning

**Merci de
votre attention**