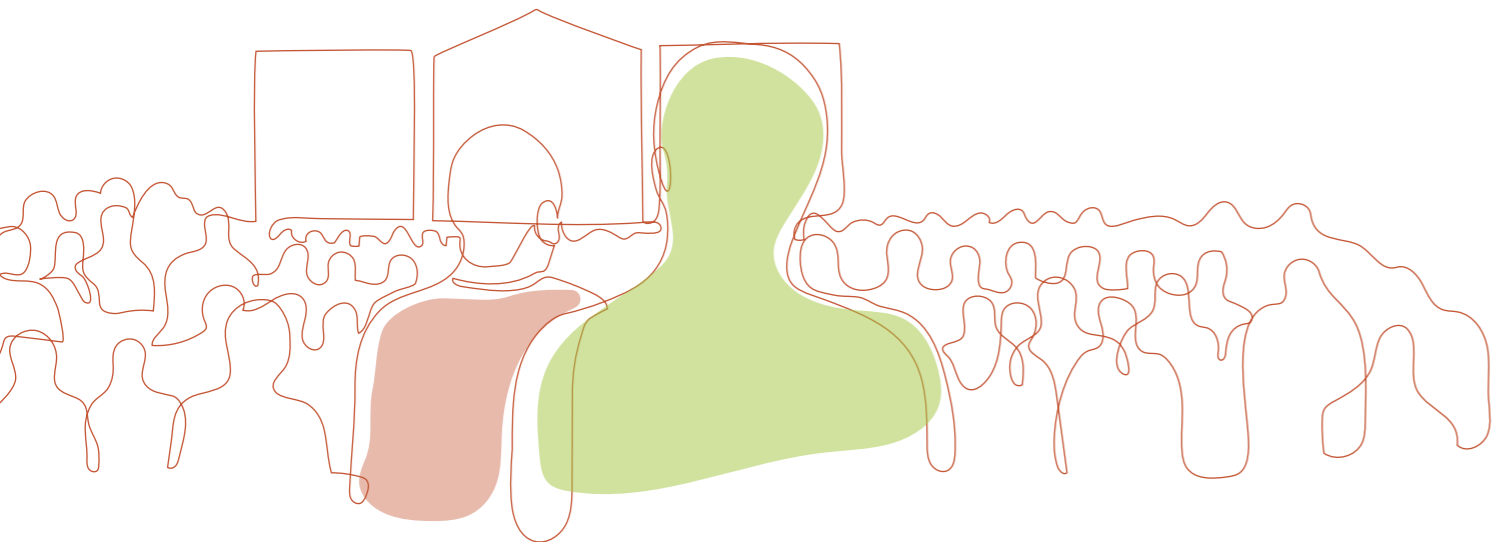


# PROJET STRATÉGIQUE

2026-2030



Fondation Saint Charles



## LE MOT DU PRÉSIDENT

La Fondation Saint Charles s'est créée pour poursuivre l'œuvre des Sœurs de Saint Charles.

Elle s'est développée, depuis plus de 10 ans, pour apporter accueil et réconfort aux personnes les plus fragiles, notamment les personnes âgées.

“ L'avenir, tu n'as point  
à le prévoir mais  
à le permettre ”

Chaque personne accueillie doit pouvoir exprimer son projet de vie, ses envies et ses besoins. Nos façons de faire et de penser doivent s'adapter à ces projets malgré les difficultés de financement de notre secteur et les défis du vieillissement. C'est pour cela que nous avons souhaité élaborer notre projet stratégique.

Après avoir fait participer activement familles et résidents, des réflexions ont été menées par des administrateurs bénévoles et des salariés autour des convictions qui nous tiennent à cœur.

- Nos actions doivent être au service de l'émancipation et du bien-être de nos résidents, ce qui suppose une écoute attentive et particulière pour identifier et mettre en œuvre leurs envies.
- Notre engagement solidaire doit nous amener à transformer notre existant, autant que de besoin, et nous amener à concevoir de nouveaux projets pour accompagner toutes les personnes.
- La qualité de nos accompagnements sera très liée à la façon de prendre soin de nos collaborateurs, ce qui suppose une politique de gestion des Ressources Humaines affirmée et une écoute.

Notre Groupement de Coopération SOLILA contribuera à développer une efficacité et une efficacité dans la mise en œuvre de nos ambitions.

Conscients de l'évolution des besoins, notre projet stratégique affirme notre volonté de transformer notre offre au service de toutes les personnes accompagnées. Cette volonté s'appuie sur la force de notre collectif constitué par l'ALAGH et la Fondation Saint Charles.

Je remercie chacun d'entre vous pour sa mobilisation qui contribuera à apporter des réponses sur nos territoires.



Didier Vadot  
Président

# SOMMAIRE

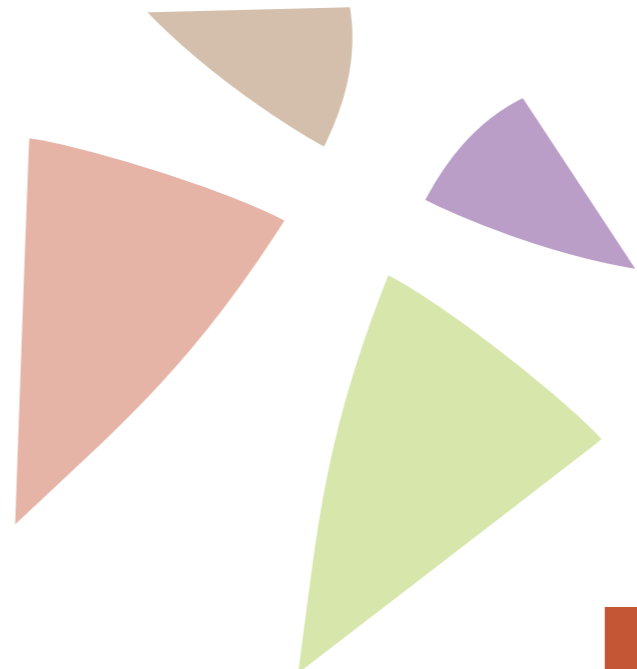
## ✦ Qui sommes-nous ? p.7

Notre histoire .....	p. 8
Nos valeurs.....	p. 8
Solila .....	p.10
Méthodologie d'élaboration du projet .....	p.12

## ✦ CAP 2030 p.15

<b>Orientation stratégique numéro 1</b> : Conforter la qualité des accompagnements en développant le pouvoir d'agir et l'émancipation des personnes accompagnées .....	p.16
<b>Orientation stratégique numéro 2</b> : Adapter, transformer notre offre pour mieux répondre aux besoins et envies des personnes accompagnées ou sans solution.....	p.18
<b>Orientation stratégique numéro 3</b> : Oser développer et diversifier notre offre pour mieux répondre aux situations complexes et besoins des territoires .....	p.20
<b>Orientation stratégique numéro 4</b> : Développer une politique de gestion des Ressources Humaines qui renforce notre attractivité, fidélise les collaborateurs et permette de disposer des compétences adaptées aux évolutions des besoins .....	p.22
<b>Orientation stratégique numéro 5</b> : Assurer l'évolution de notre gouvernance et accroître l'efficacité de notre politique sociale.....	p.24
Indicateurs d'évolution .....	p. 26
Modalité de mise en œuvre de projet .....	p. 28



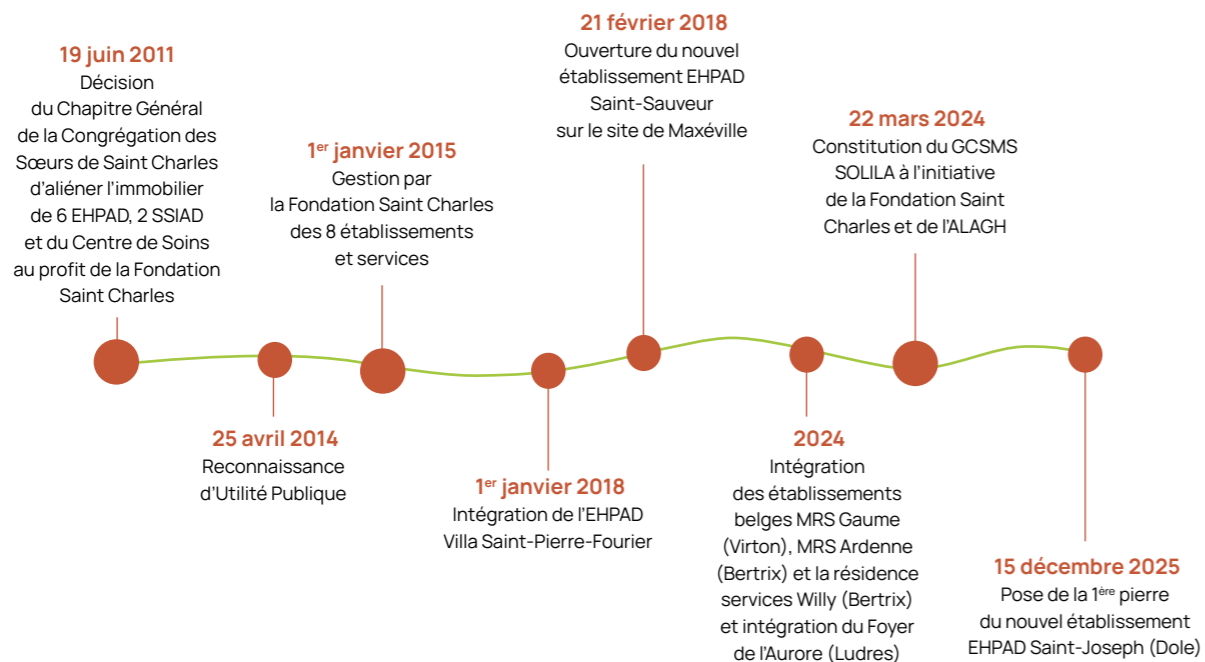


Nos valeurs socles

**Qui sommes-nous ?**



# NOTRE HISTOIRE



# NOS VALEURS

## Le droit de chacun à vivre une vie digne, épanouie et être citoyen à part entière

Historiquement, la « prise en charge » des personnes fragiles s'est construite sur la volonté de les protéger en raison de leurs déficiences ou dépendance. C'est dans cet esprit que la Fondation a créé des structures de type « foyer » ou EHPAD avec les bienfaits qu'elles apportent mais aussi les limites que l'on peut en percevoir.

Bien que l'avancée en âge soit une période de vie qui peut parfois être difficile, chacun doit pouvoir garder sa capacité d'agir et son pouvoir de décision. Or, la gestion d'un collectif, qui plus est d'une certaine importance, tend assez naturellement à réduire la capacité d'initiative de chacun.

Exercer sa capacité à faire ses choix implique que ses envies soient entendues et que tout soit mis en œuvre pour permettre à chacun, ayant une histoire de vie importante, de ne pas être infantilisé et de pouvoir s'épanouir dans sa vie quotidienne jusqu'au bout.

## La solidarité

Cette valeur nous oblige à bien des égards. La solidarité suppose, de fait, une acceptation des différences. Elle doit permettre à chacun d'être un citoyen actif pour cultiver le « bien vivre ensemble ».

La solidarité suppose du militantisme et une volonté d'agir pour répondre aux besoins. Le nombre de personnes et de familles vivant des situations parfois dramatiques, en recherche de solutions depuis des années, l'épuisement des aidants, nécessitent que nous développions des réponses nouvelles susceptibles d'apporter des solutions rapides, agiles et pertinentes. Le contexte social et économique nous oblige à déployer un véritable entrepreneuriat social.

Le monde économique est aussi volontaire pour éviter les fractures sociales et promouvoir une société vertueuse. Nous faisons le pari qu'il peut nous soutenir et permettre d'aller plus vite et plus loin en étant notre mécène.

## Le respect des personnes

Le respect suppose une capacité d'écoute, une posture d'humilité et de questionnement permanent dans l'accompagnement réalisé. Cela confère aussi une certaine obligation de professionnalisme nécessitant une adaptation de ses compétences.

Un comité éthique et bientraitance, mobilisable par toutes les parties prenantes, sera installé pour interroger en permanence les pratiques et tenter d'apporter les éclairages utiles pour promouvoir les bonnes pratiques.

# SOLILA

## Un groupement de coopération porteur de perspectives dynamiques pour chacun de ses membres

« La force de s'associer et la force de coopérer ensemble au service de tous »

Parce qu'elles partagent des valeurs communes et existent depuis des décennies, les membres de la Fondation Saint-Charles et de l'ALAGH ont souhaité créer un Groupement de Coopération Sociale et Médico-Sociale (GCSMS) dans le but de :

- **s'appuyer** sur les compétences croisées des professionnels en charge des publics en situation de handicap et/ou âgés pour améliorer la performance globale des établissements et services des associations et adapter l'offre d'accompagnement ;
- **généraliser** ces expertises, de façon transversale, au bénéfice de la transformation et du développement de nouveaux projets susceptibles d'améliorer les parcours de vie des bénéficiaires et de leurs aidants et d'apporter des réponses nouvelles sur les territoires ;
- **proposer** une offre de services renforcée en s'appuyant sur une politique attractive de Ressources Humaines qui valorise le professionnalisme des salariés.



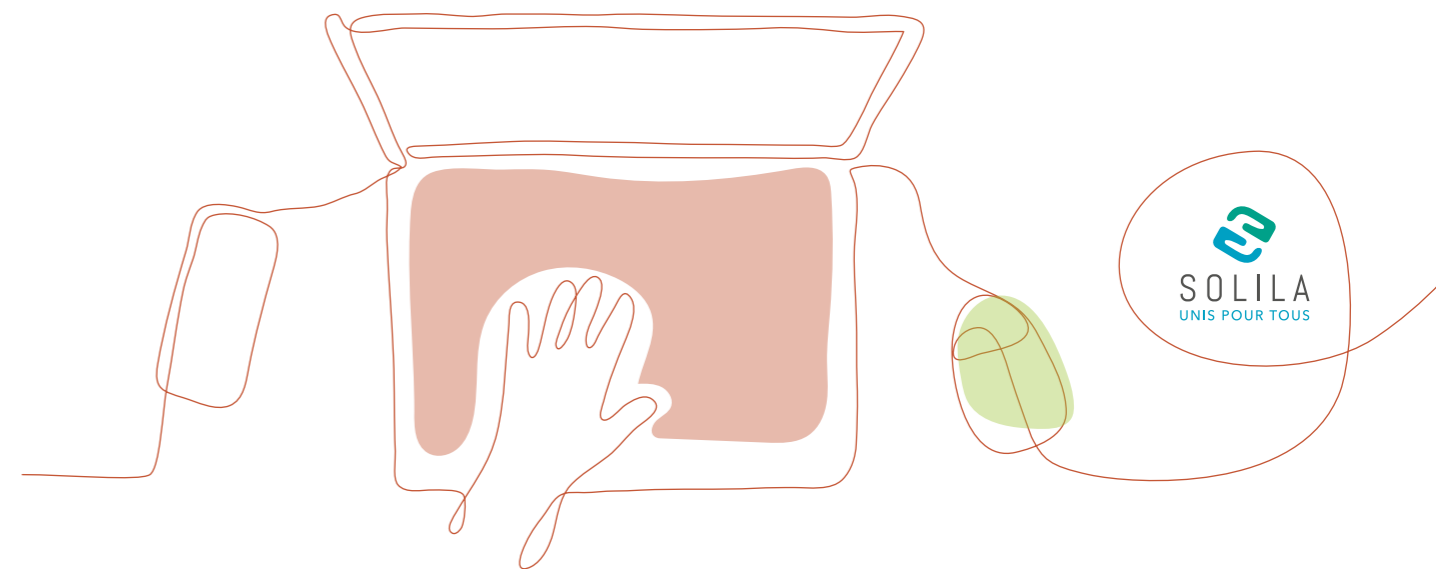
L'action de ce groupement poursuit l'ambition de mutualiser des ressources organisationnelles, des ressources et des richesses humaines pour développer et imaginer de nouvelles réponses aux besoins des personnes, qu'elles soient âgées et/ou en situation de handicap.

C'est donc tout naturellement que la conception de ce projet stratégique se combine étroitement avec celui de l'ALAGH sur la base d'axes stratégiques croisés identiques.

Ainsi, tout en prenant en compte les spécificités des publics accompagnés de la Fondation, la vision et les orientations sont partagées et confortent le socle/contrat établi entre les organisations parties prenantes du groupement.

SOLILA devient donc, avec la constitution d'un siège commun, l'outil de pilotage facilitateur de la bonne réalisation des projets stratégiques des deux entités.

En outre, SOLILA a la capacité d'assurer, eu égard à la configuration de son plateau technique, la gestion en direct de structures et services nouveaux.



# MÉTHODOLOGIE D'ÉLABORATION DU PROJET

La conception de ce projet est le fruit d'une réflexion collective impliquant toutes les parties prenantes de la Fondation : les résidents, les proches, les salariés et les représentants du Conseil d'Administration. Il a semblé essentiel de partager une vision commune et d'écrire le prochain chapitre ensemble.

Le Cabinet Alternatif Conseil représenté par P. Debieuvre nous a accompagnés pour piloter la méthodologie et l'animation des espaces de réflexion mis en place.

## Mise en place d'un comité de pilotage

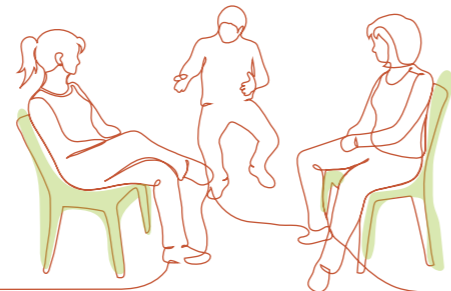
Compte tenu de la volonté de croiser les destins de la Fondation Saint Charles avec l'ALAGH au travers de la mise en place de SOLILA, le comité de pilotage a été constitué d'une représentation des deux organisations.

## Un arrêt sur image et un diagnostic partagé entre toutes les parties prenantes

Un bilan des actions menées ces 5 dernières années a été réalisé ainsi qu'un diagnostic partagé élaboré par les différentes équipes de direction. Il a été présenté aux résidents, proches et salariés.

Il nous a semblé opportun que les résidents et leurs proches puissent exprimer leur ressenti, mais surtout puissent nous indiquer leurs attentes et envies pour l'avenir. Des espaces de consultation ont été mis en place au sein des différentes structures à cet effet.

La démarche fut très appréciée et a permis de recueillir un matériau riche et précieux pour déterminer les orientations et objectifs prioritaires.



## Une journée séminaire avec une représentation des deux organes politiques

Après ce temps de consultation relativement exhaustif, un temps séminaire a été organisé avec des représentants des deux Conseils d'Administration de la Fondation Saint Charles et de l'ALAGH.

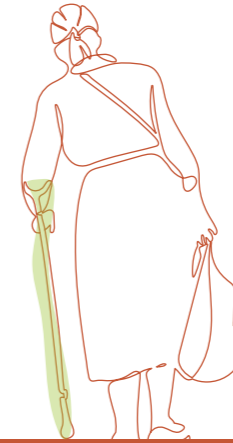
À partir de la présentation de la synthèse :

- du bilan avec les atouts et faiblesses des deux organisations,
- des attentes et besoins des publics et de leurs proches,
- des suggestions d'actions à promouvoir du point de vue des salariés,
- des évolutions des politiques publiques et des attendus pour l'avenir,

les administrateurs ont enrichi les propositions d'orientations et objectifs pour l'avenir. Le consensus sur les ambitions et perspectives étant établi, il a été demandé au comité de pilotage de donner un caractère pragmatique au projet en définissant des actions caractéristiques à mettre en place dans les cinq prochaines années et de définir la meilleure structure d'organisation pour mettre en œuvre ledit projet.

Les deux Conseils d'Administration l'ont validé. Ainsi, le projet stratégique devient la feuille de route et la référence de toutes les composantes de l'association.

Une évaluation annuelle sera réalisée et une étude d'impact à partir d'indicateurs définis sera effectuée.



# CAP 2030

Nos axes stratégiques et objectifs pour les 5 ans à venir





### Conforter la qualité des accompagnements en développant le pouvoir d'agir et l'émancipation des personnes accompagnées

#### Constats et enjeux

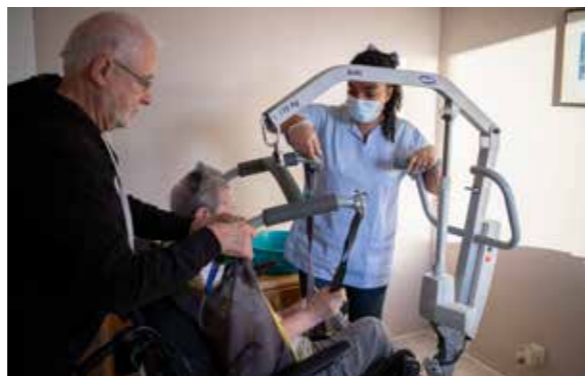
Force est de constater que nous rencontrons souvent une tension entre la volonté d'individualiser les accompagnements pour répondre aux attentes et besoins des personnes et les contraintes que génère tout collectif. Si l'expression des envies des personnes s'appuie une réelle écoute et posture, leur concrétisation suppose de « bouger les murs » et de développer une agilité dans nos organisations.

L'accès à l'information adaptée, les difficultés d'accès aux différents droits liés aux barrières physiques, sociales, économiques ne facilitent pas une vie citoyenne pleine et entière de nos usagers.

Nous avons donc un rôle important pour développer des formes d'intervention modernisées permettant une émancipation réelle des publics que nous accompagnons. Promouvoir l'autodétermination, le vivre ensemble, suppose d'adopter une posture professionnelle favorisant l'autonomie avec ce que cela comporte en termes de prise de risque ainsi qu'une ouverture sur l'extérieur favorisant le vivre ensemble.

#### Nos objectifs

- **Renforcer** l'accès aux droits des personnes soit : faciliter l'accès à l'information pour permettre le libre choix, l'accès aux soins, au logement approprié...
- **Développer** l'utilisation du numérique, les outils de communication alternatifs, la domotique, l'intelligence artificielle pour renforcer l'autonomie des personnes accompagnées.
- **Renforcer** le soutien aux familles et aux proches aidants.



- **Amplifier** l'ouverture sur l'extérieur et positionner nos structures comme de véritables pôles ressources pour la cité. Plus largement favoriser « le vivre ensemble ».
- **Dynamiser** et **optimiser** nos actions par la mutualisation de nos services dans les domaines tels que : animation, soins, service social, ergothérapie, diététique, services techniques, restauration...

#### Actions caractéristiques

- **Constituer** un comité éthique garantissant la bonne déclinaison de notre approche de l'accompagnement.
- **Effectuer** une veille technique des outils existants, élaborer un plan pluriannuel d'équipements appropriés (tablettes, casques réalité virtuelle, logiciels communication, fab lab, robots, exosquelettes, IA...) afin d'équiper progressivement les structures et renforcer l'autonomie des personnes accompagnées.
- **Développer** des actions permettant un véritable répit des familles et des proches : cafés des aidants, espaces d'échanges, pair-aidance, formation, accueil de répit week-end et vacances...
- **Optimiser** nos accueils temporaires en gestion de file active pour permettre de répondre à des urgences (hospitalisation du proche), développer des accueils séquentiels, accueillir sur ½ journées, développer des équipes mobiles.
- **Créer** des plateaux techniques/transversalités avec un « coordinateur » animation, soins, services techniques.
- **Optimiser** la qualité des services restauration par l'appui de Saveurs Maison, et tout le volet blanchisserie.





### Adapter, transformer notre offre pour mieux répondre aux besoins et envies des personnes accompagnées ou sans solution

#### Constats et enjeux

Nos structures ont été conçues pour protéger les personnes fragiles et leur donner toute l'assistance nécessaire. Les évolutions sociétales amènent à renforcer l'individualisation des réponses et préserver le plus possible le maintien au domicile et dans une vie citoyenne. Il convient de faire évoluer nos collectifs vers plus d'agilité, plus de personnalisation des accompagnements, ce qui suppose une panoplie d'offres variées et mobilisables à la carte. La notion de dispositif et/ou plateforme devient incontournable.

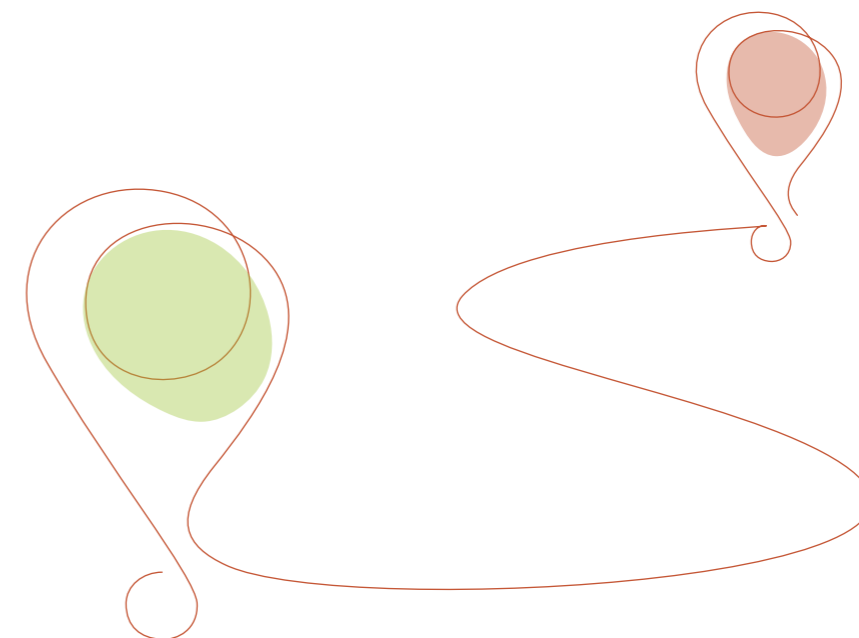
#### Nos objectifs

- **Repenser** nos formes d'accueil et d'accompagnement pour atténuer le poids du collectif et mieux répondre aux besoins et envies des personnes accompagnées.
- **Renforcer** l'individualisation des accompagnements par la mise en place progressive d'une offre en dispositif et le développement de nouvelles formes de réponses.
- **Promouvoir** des réponses plus modulaires et inclusives par une modernisation de notre habitat, le déploiement d'interventions dans le cadre de vie des personnes de type équipes mobiles...
- **Réhabiliter, moderniser, transformer** nos structures, potentiellement céder des actifs et investir dans des bâtis plus adaptés aux besoins.



#### Actions caractéristiques

- **Établir** un processus d'accueil facilitant le recueil des attentes et envies des bénéficiaires par l'utilisation optimisée du progiciel métier et faciliter la mise en œuvre effective des projets d'accompagnement personnalisés.
- **Mieux articuler** domicile, accueil de jour, accueil séquentiel, hébergement pour singulariser davantage les prises en charge.
- **Renforcer** les partenariats et les synergies avec les acteurs locaux pour faciliter la réalisation des projets des bénéficiaires et faire face à la complexité des situations.
- **Mutualiser** les différentes allocations des bénéficiaires et transformer des places en habitats partagés, évolutifs, inclusifs.
- **Créer** des colocations seniors accompagnées, résidences intergénérationnelles. Créer des accueils Personnes Handicapées Vieillissantes (PHV) au sein des EHPAD.
- **Créer** des partenariats avec des bailleurs pour offrir des conditions d'hébergement plus variées et adaptées aux envies des personnes accueillies.



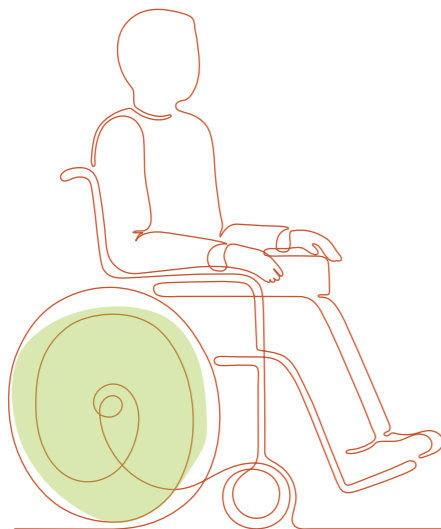


### Oser développer et diversifier notre offre pour mieux répondre aux situations complexes et besoins des territoires

#### Constats et enjeux

Le vieillissement de la population française s'accélère ; les plus de 75 ans qui représentaient 9 % de la population représenteront 16 % de la population française en 2045, soit une augmentation de 80 %. Des réponses nouvelles plus progressives et séquentielles seront à imaginer pour coller à leurs attentes. Dans le prolongement, d'autres types de besoins sont importants et supposent de proposer des formes d'interventions nouvelles pour des publics nouveaux. Notre engagement militant nous invite à être proactifs et, potentiellement, à proposer des expérimentations.

Enfin, les situations deviennent de plus en plus complexes dans un environnement de plus en plus contraint sur le plan économique. Les synergies inter-associatives nous semblent importantes pour démultiplier nos capacités d'agir.



#### Nos objectifs

- **Apporter** des réponses modulées aux publics sans solution telles les personnes âgées avec troubles psychiques, Alzheimer, précarité sociale...
- **Créer** des réponses favorisant un accompagnement digne et le plus autonome possible aux personnes vieillissantes.
- **Apporter** un soutien aux opérateurs en difficulté voire enclencher de potentielles reprises pour pérenniser des réponses au profit de publics vulnérables.
- **Développer** de nouvelles réponses en Belgique au profit de personnes ayant des troubles auditifs, visuels et avec handicap pour faire face aux demandes.



#### Actions caractéristiques

- **Monter** des partenariats gagnant-gagnant avec le secteur sanitaire pour faire face aux situations complexes et permettre des sorties d'hôpital plus rapides.
- **Proposer** des transformations de places et répondre aux appels à projet.
- **Réaliser** des audits de situation, appuis ponctuels, proposer des mandats de gestion pour des associations se sentant en difficulté.
- **Expérimenter** des accueils séquentiels en Belgique.



### Développer une politique de gestion des Ressources Humaines qui renforce notre attractivité, fidélise les collaborateurs et permette de disposer des compétences adaptées aux évolutions des besoins

#### Constats et enjeux

Notre secteur d'activité connaît une crise d'attractivité liée à plusieurs facteurs. Prendre soin de nos collaborateurs et préserver les équilibres vie professionnelle et vie personnelle sont des paramètres à prendre en considération. En outre, les salariés doivent pouvoir être partie prenante de la dynamique de projet impulsée. Ils ont des idées, des suggestions qui méritent d'être prises en compte. En d'autres termes, il faut pouvoir leur donner un certain pouvoir d'initiative et d'agir. Enfin, la fidélisation supposera de réfléchir à des parcours professionnels épanouissants et des mesures spécifiques devront être imaginées pour faire face à la problématique singulière des zones proches des pays voisins.

#### Nos objectifs

- **Développer** une politique de GPPEC volontariste facilitant la réalisation de son projet professionnel.
- **Renforcer** notre attractivité et la fidélisation des collaborateurs par une organisation du temps de travail combinant réponse aux besoins des publics et équilibre/conditions de travail.
- **Enrayer** l'absentéisme, optimiser la gestion des CDD pour limiter les vacances de postes et atténuer les coûts.
- **Déterminer** une politique de rémunération adaptée « au marché »/aux pays des zones frontalières (Luxembourg, Belgique).
- **Promouvoir** un dialogue social engageant et responsabilisant qui facilite nos transformations et notre développement.



#### Actions caractéristiques

- **Élaborer, négocier et décliner** un accord GPPEC. Développer une politique de formation et une ingénierie favorisant l'évolution des parcours professionnels et prenant en compte l'évolution des besoins des publics.
- **Établir** un accord QVT, optimiser et harmoniser l'organisation du temps de travail.
- **Développer** notre marque employeur par le renforcement de l'identité et l'appartenance en créant des événements internes et une communication appropriée.
- **Créer** une structure de type coopérative pour mutualiser/professionnaliser les ressources CDD et répondre avec réactivité aux besoins de remplacements.
- **Construire** un accord d'entreprise permettant la mise en place de leviers adaptés aux spécificités frontalières.
- **Réorganiser** les instances au travers d'un accord de dialogue social.
- **Élaborer et partager** une base de données avec des informations analytiques (BDES) exhaustives permettant des réflexions partagées.





### Assurer l'évolution de notre gouvernance et accroître l'efficacité de notre politique sociale

#### Constats et enjeux

Le choix de passer en fondation pour pérenniser et renforcer la dimension militante suppose un organe politique impliqué et engagé, ceci dans un contexte où le bénévolat se raréfie. Il y a un enjeu majeur pour préserver le bon équilibre avec « la dirigeance » dans la durée.

Gros employeur implanté sur plusieurs territoires, dont la Belgique, nous avons aussi un rôle socio-économique local important à tenir pour valoriser une politique de Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO). Ce domaine doit aussi avoir une vertu éducative pour nos publics et être un facteur de mobilisation active et citoyenne pour nos salariés.

La question de la gestion de notre patrimoine est un enjeu important sur lequel il nous faut aussi mener des actions.

#### Nos objectifs

- **Préparer** notre gouvernance aux enjeux de demain. Accroître l'efficacité de notre gouvernance par un processus renforçant les membres du Conseil d'Administration et le développement de nouvelles compétences. Déterminer les modalités de renouvellement des membres et de transmission des savoirs pour garantir la pérennité du projet.
- **Mobiliser** le bénévolat pour mieux représenter l'association et développer le mécénat pour soutenir nos actions.
- **Construire** une politique RSO mobilisant tous les acteurs internes de l'association.
- **Moderniser** notre immobilier et transformer nos équipements pour générer de fortes économies d'énergie à 5 ans (décret tertiaire).



#### Actions caractéristiques

- **Déterminer** et mettre en œuvre un processus et une communication dynamique permettant l'étude de candidatures de nouveaux membres au sein du Conseil d'Administration.
- **Accompagner** et **former** les administrateurs sur les évolutions des politiques publiques.
- **Définir** un plan de communication offensif pour capter des ressources nouvelles favorisant les expérimentations.
- **Développer** un contrôle de gestion et des outils facilitant la bonne exécution budgétaire.
- **Développer** une politique d'achat responsable en circuits courts et en coopération avec d'autres opérateurs/partenaires.
- **Déterminer** une politique transports et déplacements plus efficace et optimiser la gestion de notre flotte de véhicules afin de réduire notre bilan carbone.
- **Finaliser** et mettre en œuvre le schéma directeur immobilier et moderniser progressivement nos infrastructures et équipements.



# INDICATEURS D'ÉVALUATION

Fixer des axes stratégiques et des objectifs suppose de nous munir de quelques instruments d'évaluation qui nous serviront aussi pour formaliser des rapports d'activités selon chaque axe retenu. Le projet va ainsi devenir un véritable outil de pilotage mais aussi de communication. Il sera le guide du Conseil d'Administration et sera la feuille de route du Comité de Direction qui, à partir du plan d'actions établi, hiérarchisera les déclinaisons de mise en œuvre.

Afin d'ajuster au mieux les actions entreprises, il a été convenu de déterminer quelques indicateurs simples par axe stratégique ci-après exposés.



Orientations	Indicateurs
<b>Développer</b> le pouvoir d'agir et d'émancipation des personnes accompagnées.	Les envies et attentes sont prises en compte dans la formulation des Projets d'Accompagnement Personnalisés (PAP) : taux de formalisation dans les PAP.  Les types de projets et d'activités proposés répondent aux envies des résidents / bénéficiaires : taux d'adhésion exprimé par les parties prenantes dans le cadre d'une enquête centrée sur les activités proposées et donnant lieu à rapport d'impact.
<b>Adapter, transformer</b> notre offre pour mieux répondre aux besoins et envies des personnes accompagnées ou sans solution.	Nombre de places transformées en habitat « modulaire » (habitat inclusif, domicile avec SAD, colocation...)  Nombre d'initiatives et projets développés illustrant une personnalisation des réponses au sein des ESMS .
<b>Oser développer et diversifier</b> notre offre pour mieux répondre aux situations complexes et besoins des territoires .	Nombre et types de nouvelles formes d'interventions mises en œuvre.  Nombre de situations complexes nouvelles prises en charge et volume d'autres profils de publics accompagnés.
<b>Développer</b> une politique de gestion des Ressources Humaines qui renforce notre attractivité, fidélise les collaborateurs et permette de disposer des compétences adaptées aux évolutions des besoins.	Taux de rotation annuel et taux de fidélisation.  Nombre de salariés formés sur une thématique liée à la transformation de l'accompagnement des usagers.
<b>Assurer</b> l'évolution de notre gouvernance et accroître l'efficacité de notre politique sociétale.	Nombre de formations dispensées aux administrateurs. Nombre de rencontres avec les représentants politiques des territoires.  La politique RSO de SOLILA est formalisée et donne lieu à un rapport type « bilan annuel ».

# MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DU PROJET

La mise en œuvre de ce projet repose sur la responsabilité de l'ensemble des acteurs de la Fondation : gouvernance, dirigeance, collaborateurs, personnes accompagnées et leur famille, partenaires.

Nous allons cependant nous donner quelques leviers susceptibles de faciliter sa bonne réalisation.

## Une communication adaptée pour tous

Afin de décliner au mieux ce projet ambitieux, une communication forte sera développée auprès des membres du Conseil d'Administration.

À partir de la validation du projet, une présentation spécifique sera initiée en binôme par la Présidence et la Direction Générale auprès des :

- collaborateurs et collaboratrices de tous les services et établissements,
- personnes accompagnées et de leur famille avec des supports de compréhension adaptés,
- partenaires.

Il est important de créer des espaces d'échanges pour permettre une bonne appropriation des orientations et des plans d'actions établis. Ce temps personnalisé permettra de partager les valeurs socles et l'état d'esprit qui a présidé aux options retenues dans ce projet.

## Un Comité de Direction et un Bureau chargés de la bonne déclinaison du projet

Afin de faciliter sa réalisation, les membres du Comité de Direction auront la responsabilité de finaliser un plan d'actions fixant les actions prioritaires à initier. À partir des indicateurs d'évaluation établis, une évaluation annuelle sera réalisée pour chaque orientation.

Un rapport d'activité consolidé permettra tous les ans de rendre compte de l'avancée de la mise en œuvre du projet.

Ce dernier, véritable outil de pilotage et de conduite du changement, devient le référentiel commun qui contribue à la bonne harmonie et dynamique de la Fondation. Les indicateurs établis permettront de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue et faciliteront les ajustements utiles.

En outre, au bout de 4 ans, la démarche d'actualisation du projet pour les 5 prochaines années sera initiée.

## Une dynamique de formation volontariste pour changer de modèle

Il est convenu de développer un programme pluriannuel de formations auprès de tous les collaborateurs pour permettre une bonne appropriation des grands enjeux et évolutions des politiques publiques et les déclinaisons opératoires à promouvoir dans les pratiques quotidiennes.

Seront notamment abordés les différents aspects relatifs à l'autodétermination et tout ce qui facilite l'émancipation des personnes accompagnées, les différents leviers à développer pour favoriser une vie citoyenne effective.

## Des moments forts renforçant l'appartenance et l'intelligence collective

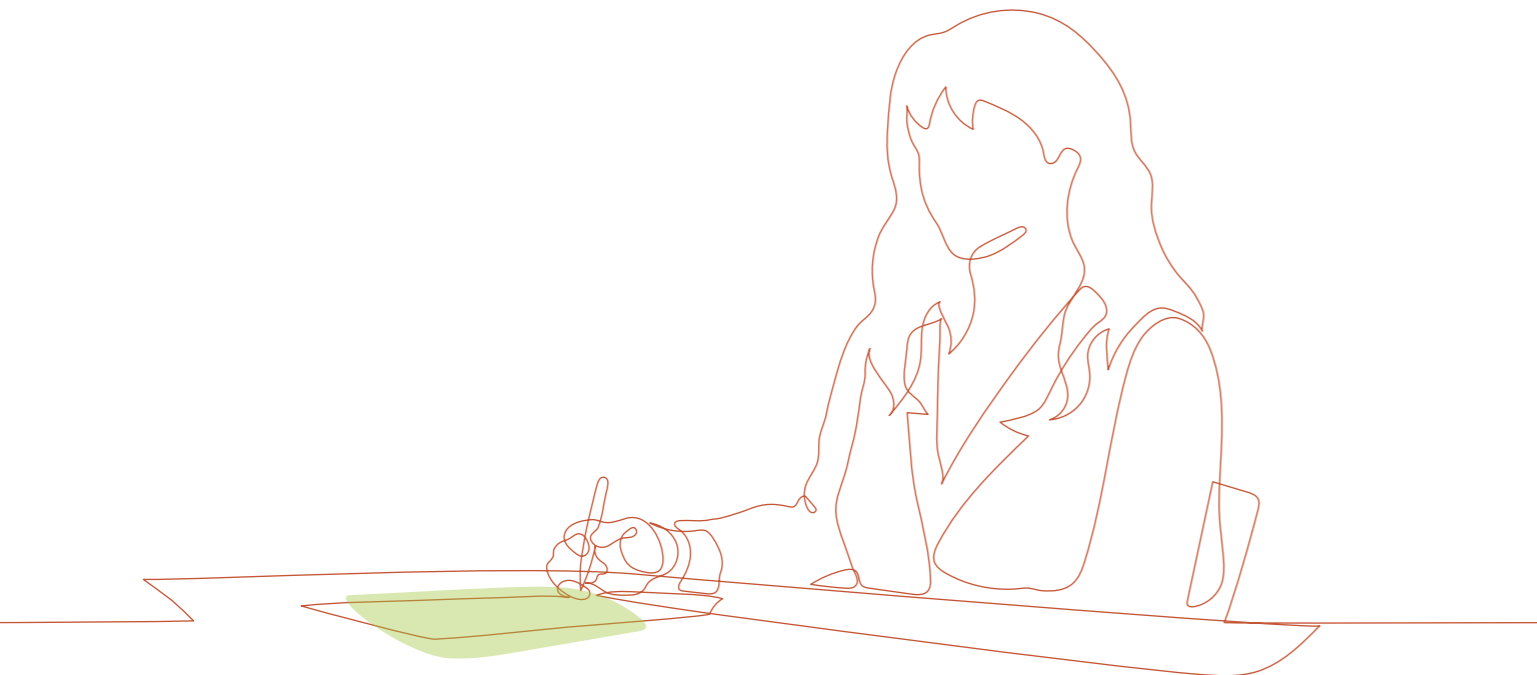
Afin de promouvoir une dynamique d'organisation apprenante, une journée annuelle de type « Les Universités de SOLILA » sera organisée.

Des intervenants extérieurs, mais aussi inter-établissements expérimentant des prestations innovantes, seront conviés pour partager les bonnes pratiques.

Ce temps fort permettra aussi de favoriser une meilleure connaissance des activités des différents services et établissements de la Fondation et des temps de partage entre les équipes.

Il sera aussi l'occasion de réaliser un arrêt sur image de l'état d'avancée de la réalisation du projet stratégique et de sa bonne déclinaison dans l'actualisation des projets d'établissements.

Ces moments seront de nature à renforcer l'identité et l'appartenance de la Fondation et permettront une meilleure utilisation des potentialités internes avec davantage de transversalités.



## REMERCIEMENTS

Fixer un cap et une ambition autour d'un projet porteur d'une valeur ajoutée sociale et sociétale est en soi fédérateur. Ce qui fait cependant sa force, c'est la mobilisation de chacun pour qu'il se décline dans toutes ses dimensions.

C'est l'engagement et la mobilisation des salariés en étroite coopération avec les proches qui permettront de réaliser les orientations et objectifs définis.

Exercer un emploi qui facilite la révélation des potentialités et des envies de chacun est exigeant et suppose une certaine capacité créatrice. C'est cependant ce qui fait la richesse des métiers de l'accompagnement et « du prendre soin ».

Nul doute que chacun sera soucieux de décliner au mieux l'éthique et l'ambition de ce projet dans ses actions quotidiennes en donnant toute sa place à chaque résident accueilli.

La force de notre collectif, chacun à sa juste place, sera un élément facilitateur de la bonne mise en œuvre de notre projet.

Que chacun ici soit remercié pour son enthousiasme, sa motivation et son professionnalisme.





Fondation Saint Charles

[contact@fondationsc.org](mailto:contact@fondationsc.org)