



Projet social de Bleu Social

SECTEUR
SOCIAL & MEDICOSOCIAL

www.bleusocial.com

RÉFÉRENCIEMENT	
Titre du document	Projet Social d'Entreprise
Version	N°2
Code	BSQ.DSP.PSE.01
Rédacteur	Luc DAHAN
Date d'application	05/07/2018
Validé par le comité qualité le	29/06/2018
Validé par le directeur le	29/06/2018
Nombre de pages	8

1) Historique :

L'entreprise Bleu Social a été créée en mai 2008, avec pour objet d'accompagner les organisations du secteur social et médico-social dans leur développement et leur adaptation aux évolutions législatives et sociétales. Cette ambition reposait sur une excellente connaissance de ce secteur par les deux fondateurs et leur profond attachement aux valeurs humanistes portées par les opérateurs (associations gestionnaires et professionnels).

Les fondateurs, Luc DAHAN et Marlène CARREIRA, ont exercé de nombreuses années au sein de structures sociales et médico-sociales et apportent leur contribution à titre personnel en assumant des mandats d'administrateurs bénévoles.

La gérance de BLEU SOCIAL est assurée par LUC DAHAN.

Objectif :

Bleu Social a pour objectif de contribuer aux évolutions du secteur social et médico-social en accompagnant les opérateurs historiques et les professionnels dans la réalisation de leurs missions.

Finalité :

La finalité est de participer à la construction d'une société inclusive, en proposant aux différents acteurs, une offre de service visant à majorer la qualité des prestations délivrées auprès des usagers des institutions sociales et médico-sociales. Il s'agit pour Bleu Social, de leur apporter une valeur ajoutée significative.

2) Faits marquants

- 2008 : Création de Bleu Social
- 2009 : Habilitation ANESM pour l'évaluation externe
- 2010 : Ouverture des bureaux au 9 rue Coysevox Paris 18
- 2012 : Embauche d'une responsable administrative
- Février 2013 : Transfert des bureaux du 9 rue Coysevox au 9 bd de Denain Paris 10
- 2014 : Embauche d'une secrétaire administrative, départ de la responsable et embauche d'une nouvelle responsable administrative. Embauche d'une responsable de formation.
- Fin 2015 : Transfert du siège social implanté initialement 104 rue Lepic au 9 Bd de Denain
- Courant 2016 : Repositionnement du cabinet sur son cœur de métier : la formation et le conseil avec édition d'un catalogue de formations maquetté par l'ESAT Turbulences
- Avril 2016 : Prestation d'une chargée de communication
- Septembre 2016 : Embauche d'une assistante administrative et RH en alternance
- Juin 2017 : obtention du référencement DATADOCK
- Juin 2017 : référencement sur les catalogues UNIFAF et UNIFORMATION
- Septembre 2017 : Embauche à mi-temps de la chargée de communication, passage à temps complet de la responsable du pôle formation
- Janvier 2018 : Mission d'appui de Marlène Carreira pour Bleu Social

3) L'offre de service

Bleu Social délivre des prestations :

- De formation (n°11 75 43748 75)
- D'accompagnement et de conseil
- D'externalisation de la démarche d'amélioration continue de la qualité
- D'audit
- D'évaluation externe (N° H 2009-07-075)
- D'ingénierie de projets
- De communication et d'événementiel

4) Nos valeurs et engagements

Vis à vis des institutions et de la société :

- Contribuer à la qualité de vie des personnes accueillies
- Être transparents dans le fonctionnement et nos modalités de facturation
- Proposer des tarifs de prestations raisonnables
- Rechercher la satisfaction conjointe des institutions et de la commande publique

Vis à vis des partenaires et collaborateurs

- Valoriser le parcours et l'évolution professionnelle de nos collaborateurs
- Rémunérer nos prestataires et salariés au juste prix
- Développer les collaborations et les contributions par un travail en réseau
- Construire des partenariats mutuellement profitables

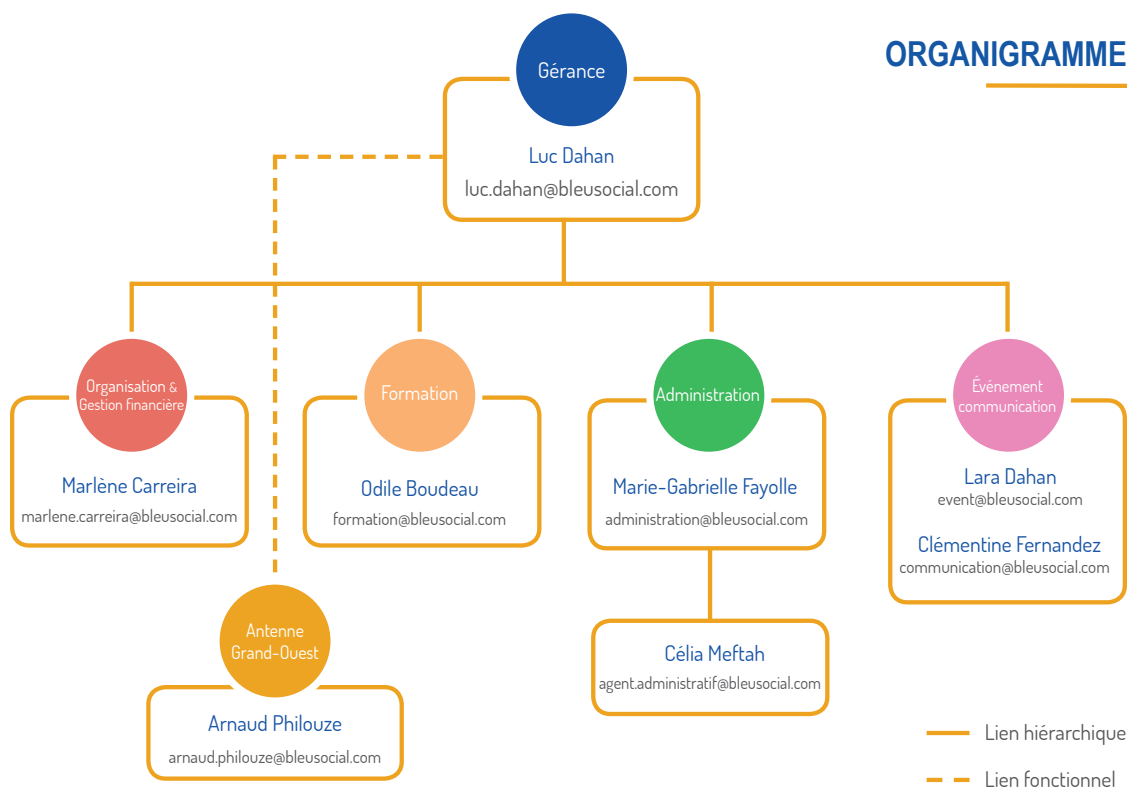
Vis à vis de l'environnement

- Privilégier l'usage des transports en communs pour nos déplacements
- Limiter les impressions de documents et privilégier leur dématérialisation

5) L'équipe de Bleu Social au 1^{er} janvier 2018

- Direction et développement : Luc DAHAN
- Organisation et gestion financière : Marlène CARREIRA
- Responsable formation : Odile BOUDEAU
- Responsable administrative : Marie Gabrielle FAYOLLE
- Adjointe administrative et RH : Célia MEFTAH
- Correspondant Grand-Ouest : Arnaud PHILOUZE
- Chargée de communication : Clémentine FERNANDEZ
- Chargée de projet événementiel : Lara DAHAN

Organigramme de Bleu Social



6) Gestion RH

- Convention collective de référence : Convention Nationale des Organismes de Formation
- Fiches de poste actualisées
- Entretiens annuels réalisés conformément aux dispositions réglementaires
- Formations d'adaptation à l'emploi : certification AFNOR d'évaluateur externe pour 1 personne, certification formateur en recommandations de bonnes pratiques pour 2 personnes, outils pédagogiques et entraînement mental pour 1 personne, appropriation d'un logiciel commercial (CRM) pour 4 personnes.

Politique de rémunération :

Le salaire minimum à l'embauche est supérieur ou égal à 120% du SMIC car nous estimons que le salarié quelle que soit sa qualification, pour être motivé doit être valorisé et que le salaire est un élément important de reconnaissance.

Les salariés sont associés aux résultats du cabinet par des primes, chèques cadeau et prochainement par l'ouverture d'un plan d'épargne entreprise.

Le cabinet Bleu Social respecte les critères de l'agrément d'une entreprise de l'économie sociale et solidaire quant à la rémunération de son dirigeant.

Management :

Le management est collaboratif et participatif en valorisant l'expertise de tous. Bleu Social promeut et met en place le principe d'une organisation apprenante dans laquelle chacun s'enrichit de la contribution des autres. Notre organisation est donc plus transversale que hiérarchique.

Ce parti pris repose sur les principes suivants :

- Permettre aux collaborateurs d'avoir accès à l'ensemble des informations reçues, traitées, émises par Bleu Social à partir d'un INTRANET (système d'information)
- Assurer leur participation à la conception des outils et solliciter leur expertise lors des processus décisionnels stratégiques et opérationnels
- Promouvoir leur autonomie par des délégations ciblées et co-évaluer l'exercice de leurs compétences
- Mettre en œuvre un programme de formation et de montée en compétence qui nourrisse leur parcours professionnel
- In fine, assurer le développement des Ressources Humaines par le recours simultané et synergique à ces différents leviers

De fait, tous les collaborateurs de Bleu Social sont impliqués sur leur poste au service d'un projet collectif.

L'ambiance et les conditions de travail :

L'humour est une composante importante de la philosophie de Bleu Social ; ne pas se prendre au sérieux mais faire preuve de sérieux et d'engagement.... Le rire, la solidarité, le partage produisent une dynamique positive et chacun reconnaît l'autre dans sa singularité.

Les locaux sont confortables, décorés et équipés au mieux pour éviter la fatigue (bureaux, sièges ergonomiques, ordinateurs). Le médecin du travail est sollicité dans le cadre de son tiers temps pour apporter son expertise sur les aménagements de poste et conditions de travail.

Une bouteille de champagne est disponible au frais en cas d'urgence.

7) La démarche qualité de Bleu Social

Au regard du positionnement actuel de Bleu Social et de ses perspectives de développement sur le territoire, la direction, après concertation avec les salariés et les principaux collaborateurs extérieurs, a estimé nécessaire d'engager l'entreprise dans une démarche qualité vivante et porteuse de sens.

L'objectif de cette démarche est de consolider la structuration actuelle du cabinet pour poursuivre son développement sur des bases solides et de créer une dynamique d'amélioration continue profitable à nos clients, nos collaborateurs et nos partenaires.

Notre démarche qualité porte principalement sur la gestion documentaire, l'élaboration de processus structurants et l'évaluation du niveau de satisfaction des différentes parties prenantes de Bleu Social (clients, salariés, prestataires) au regard de nos valeurs et engagements.

Le manuel qualité est validé et les instances ad hoc sont mises en place.

Les réunions qualité font l'objet d'une planification régulière.

8) Projets et perspectives

- Septembre 2018 : Obtention d'une reconnaissance de blocs de compétences des contenus de formation délivrés (CNP)
- Décembre 2019 : Certification de qualification professionnelle ISQ OPQF
- Décembre 2018 : Mention au RCS de la qualité d'entreprise Économie Sociale et Solidaire
- En continu : Développement de partenariats et de mutualisation avec d'autres cabinets ou organismes du champ de l'économie sociale et solidaire

9) Objectifs et contributions de Bleu Social au regard des enjeux

Sur la formation :

La formation des professionnels du secteur social et médicosocial constitue un enjeu majeur dans la gestion des ressources humaines des établissements pour l'exercice de leur mission et l'actualisation de leur offre de service.

Bleu Social réalise un travail de veille réglementaire et d'anticipation des besoins pour construire une offre de formation régulièrement actualisée.

La création de modules de formation à distance s'inscrit dans la logique d'évolution de Bleu Social.

La réforme de la formation professionnelle induit un changement de culture dans le management des institutions. L'adaptation et le développement des compétences auraient tendance à compléter les formations diplômantes plus longues et plus coûteuses. Le maintien dans l'emploi par des formations actions ciblées et identifiées au regard de l'évolution des politiques publiques constitue un axe prioritaire de notre offre.

Sur le conseil et l'accompagnement :

Les associations gestionnaires et donc les institutions sont confrontées à un changement de paradigme imposé par les dispositions européennes et une conjoncture économique de la France qui impactent le montant des budgets alloués au secteur.

La logique qui prévaut aujourd'hui de la part des pouvoirs publics est celle d'optimiser les ressources par une transformation de l'offre de service.

Dans le secteur des personnes en situation de handicap, le projet SERAFIN-PH introduit clairement le principe d'une tarification des établissements basée sur les prestations délivrées par ces derniers.

Notre objectif est de proposer des outils d'accompagnement au changement auprès des équipes et des instances de gouvernance.

Au-delà de ces paramètres, les associations gestionnaires et leurs institutions vont devoir communiquer davantage pour valoriser leur utilité sociale et dans certains cas avoir recours à des recherches de financements complémentaires.

Sur la communication et l'évènementiel :

Lors des évaluations externes réalisées par notre cabinet sur l'ensemble du territoire, nous avons constaté globalement un déficit de communication et de visibilité de la part des opérateurs associatifs.

Cela concerne notamment la qualité des sites, et les documents de communication interne ou externe (plaquettes, projets associatifs, newsletter, livret d'accueil du nouveau salarié).

L'organisation d'évènements donnant à voir l'utilité sociale, et visant à fédérer les professionnels derrière les valeurs associatives s'avèrent également nécessaires.

Enfin les outils permettant d'optimiser la recherche de financement (don et adhésion en ligne) ou le e-commerce pour le secteur protégé (ESAT) représentent un fort potentiel de développement.

En conclusion

Sur ces trois domaines, Bleu Social, met ses ressources opérationnelles à disposition des opérateurs associatifs et leur propose des offres de service visant à leur apporter une valeur ajoutée significative.

Notre objectif reste et demeure la satisfaction conjointe du commanditaire et de la société civile et bien entendu la pérennisation de notre activité économique.