

DES DÉPENSES POUR FAIRE QUOI ?



De manière à lutter contre le turnover des professionnel(le)s, nous menons un projet autour d'un but commun qui a un sens pour chacun(e), architecturé avec tous les aspects des besoins "Humains", volet financier inclus, l'autonomie financière permettant de garder une dignité. Par répercussion, nous participons à la lutte contre le turnover des professionnel(le)s, ce que notre plan financier démontre, en mutualisant et fidélisant les ressources humaines.

Ce projet a été conçu dans la démarche marketing opérationnelle, et surtout, le procédé de conception projet holistique, global et transversal. Celui-ci facilite la mise en lien, entre de multiples ingrédients agissant en interaction et en interdépendance, avec le management de « l'Humain » à la fois professionnel et "Usager/Client", et le management des modes de vie dans le respect de l'environnement.



Cependant, il n'est pas possible de tenir nos engagements, orchestrés autour de la "**recette Ressources Humaines**" intergénérationnelle au sein de l'Organisation en réseau, sans l'élément central **Oui Ensemble** qui est une plateforme **SIRH** (Système Informatique Ressources Humaines).

Ce **SIRH** fait vivre l'action en épaulant tous les intervenants dans leurs démarches au quotidien, pour répondre à une économie de la demande personnalisée et sur mesure.

Un SIRH élaboré dans un cadre sécurisé et qui intègre :

- Un fonctionnement humaniste de proximité clairement défini, car nous ne vivons pas dans un monde de bisounours.
- Une boîte à outils "RH-Gestion" méthodiquement organisée, de façon à accompagner les ressources humaines et les guider vers les pistes d'emplois et d'activités adaptées aux profils et aux motivations.
- Un modèle économique créé de toutes pièces, harmonisé sur les "savoir-agir" en clôturant la boucle sur le cycle, de la production à la gestion et au volet commercial.
- Un plan financier qui n'est pas une fin en soi, mais fait partie intégrante de la solution proposée pour nous et les autres. En autofinancement à la fin de l'année 3, il est le fruit de la stratégie et méthodologie de pénétration de marché, avec toutes les composantes des missions et des activités complétées de leurs productions de valeur.

De façon à épanouir des rapports humains sur une relation de confiance partagée, nous avons configuré les équipes et les services à échelle humaine sur le territoire local. Les entités locales territoriales de proximité, que nous mettons au service de Partenaires utilisateurs pour déployer la marque sociale **Oui Ensemble**, sont par conséquent à taille humaine. Une méthode de gestion spécifique est appliquée au sein de chaque quartier, en œuvrant dans un esprit de compagnonnage avec les **Tiers-lieux** adaptés aux territoires.

Le **SIRH** permet l'optimisation de la mise en relation de toutes les communautés mobilisées autour de la réalisation des prestations qui maintiennent en activité le plus grand nombre. De plus, la mise à disposition des outils "RH-Gestion" reliés aux multiples activités constitue une valeur ajoutée rattachée aux 7 principes managériaux complémentaires : - La capacité d'anticipation. - La coopération. - L'innovation permanente. - L'offre globale de services personnalisés. - La culture client généralisée (par l'apport mutuel de services et de clients). - La reconfiguration des équipes et des services à échelle humaine. - La culture du changement.

Des besoins de fonds pour concevoir la plateforme SIRH

- ▶ **1820 K€ sur 3 ans**
 - Conception et pilotage RH
 - Conception système informatique spécifique (et sa maintenance)

Action en autofinancement
fin année 3

Conception	Système informatique	RH
Année 1	500 K€	380 K€
Année 2	150 K€	320 K€
Année 3	150 K€	320 K€
S/total	800 K€	1020 K€
TOTAL	1820 K€	

Un investissement financier au service d'un projet d'intérêt général

Le projet, avec ses résultats quantitatifs et qualitatifs détaillés, est développé dans le plan financier qui est élaboré en formant une boucle indissociable entre toutes les composantes du projet et la production de valeur, de façon à atteindre le seuil de rentabilité à la fin de l'année 3.

➔ Résultats France attendus

NOMBRE DE RESSOURCES RÉTRIBUÉES MAINTENUES EN ACTIVITÉ	Année 3	Année 5	Année 10
Entrepreneur(e)s sociaux(les) Oui Ensemble	284	635	1335
Actifs séniors de plus de 45 ans <i>*Ces chiffres n'englobent pas la jeune génération recrutée en entreprise pour remplacer les actifs séniors missionnés au domicile des particuliers</i>	595*	1375*	2920*
TOTAL	879	2010	4255
NOMBRE D'ENTITÉS TERRITORIALES DÉPARTEMENTALES DÉPLOYÉES	7	11	21

➔ Évaluation France

	Culture de la preuve par identification de paramètres objectifs de mesure de l'efficacité du projet interagissant entre « l'Humain » et l'écosystème
	Au niveau RH : turnover, attractivité des partenaires écoresponsables Au niveau managérial : missions, fiches de poste, organisations, processus mis en œuvre pour assurer la transmissibilité Au niveau humain : expérience des usagers et des professionnels
	Au niveau économique : retour à l'emploi, coût du turnover sur le coût du projet