

NIVEAU 3

Facteurs	Priorité	Indicateurs	Valeurs cibles ou preuves	Objectifs
Bonne expérience salariée	3	Environnement inclusif	1 formation annuelle en matière EDI	Instaurer un environnement et des pratiques inclusives en matière d'équité, de diversité et d'inclusions.
Des compétences reconnues	3	Plan de développement des compétences	Plan de développement des compétences	Créer et maintenir à jour un plan de gestion du développement des compétences.
Des qualités organisationnelles	3	Compétences numériques du personnel	Plan de développement des compétences numériques des membres du personnel par fonction	Aligner les compétences numériques des employés aux besoins organisationnels selon leur poste, et de manière générale, accroître le niveau de littératie numérique au sein de l'organisation.
Des relations exemplaires avec les usagers ou clients	3	Code éthique et règles de conduite	Possède un code éthique et des règles de conduite confirmés chaque année par le conseil d'administration	Posséder un outil de référence pour gérer avec objectivité les situations relationnelles complexes et problématiques. Avoir un support utile à l'intégration et à la formation des professionnelles.
Une solidité économique et financière	3	Part des coûts de personnel terrain sur l'ensemble des revenus	Valeur cible = 71%	Évaluer la proportion des coûts associés aux dépenses de personnel sur le terrain.
	3	Ratio d'intervalle	Entre 3 et 6 mois	Mesurer le nombre de jours pendant lesquels une organisation peut maintenir ses activités en s'appuyant uniquement sur ses actifs liquides, autrement dit, le temps qu'elle pourrait tenir sans aucun encaissement.
	3	Âge des comptes clients	En dessous de 90 jours	Garder un contrôle serré des comptes clients en limitant l'accumulation des créances.
Une efficacité stratégique	3	Suivi bisannuel du plan stratégique	Tableau de bord (ou feuille de route) révisé tous les six mois par les membres du conseil d'administration (PV de conseil d'administration)	Suivre la progression et le respect du plan stratégique de l'EESAD et être en mesure de le réviser et de s'adapter.
Une adaptation fine au territoire	3	Partenariats	Nombre d'heures de représentation territoriale/nombre d'heures travail pour 1 ETP par semaine (6%)	Être connu, développer sa notoriété. Entretenir sa réputation. Saisir des opportunités d'affaires ou de collaboration.
Une utilité sociale et une conscience écologique	3	Gériatrie sociale	25% des salariées ont été formées il y a moins de 2 ans en tant que Sentinelle	Maintenir un niveau de compétences minimal de l'organisation en matière de repérage des aînés vulnérables et de contribution à la mission sociale du programme de gériatrie sociale.
Une utilité sociale et une conscience écologique	3	Rationalisation écologique des déplacements	Une politique de sensibilisation à destination des aides à domicile sur la mobilité durable.	Inciter les aides à domicile à utiliser des moyens de mobilité douce afin de réduire son empreinte carbone.