

Projet Social 2030

Adapter
les conditions
de travail

Favoriser

un parcours professionnel évolutif

Trouver
sa place

AGIR
POUR TOUS LES
POSSIBLES

Encourager

la
participation

Valoriser
l'investissement
le collectif

Célébrer
les succès

EDITO

Élaborer un projet social, c'est avant tout se questionner sur notre identité et sur les valeurs que nous partageons. Qu'est-ce qui distingue notre engagement ?

Qu'est-ce qui nous a conduits à choisir de travailler à l'ASEI ?

Ce premier projet social doit être l'opportunité de donner du sens à notre action collective. Reconnaître l'importance des professionnel.le.s comme garant.e.s de la qualité de l'accompagnement, c'est faire de la qualité de vie et des conditions de travail un enjeu central de la réussite de notre projet associatif.

Autrement dit, c'est faire le pari qu'en organisant un collectif de travail serein, en soutenant le développement professionnel, en valorisant la contribution de chacun et en encourageant la prise d'initiative, nous renforçons également la qualité des soins et des accompagnements.

Ce projet social, malgré les contraintes existantes, doit se traduire concrètement par des actions qui répondent à nos préoccupations quotidiennes, telles que la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, l'organisation des temps de travail, la prévention de la désinsertion professionnelle.

Ce document présente un plan d'action détaillé qui, je l'espère, apportera des solutions. Ce plan résulte d'une démarche participative impliquant une large diversité d'acteurs au sein de l'ASEI. Je tiens à remercier sincèrement tous les participants ainsi que les organisations syndicales qui ont contribué à sa construction. Ce projet nous servira de guide jusqu'en 2030. Merci !

Olivia LÉVRIER
Directrice Générale de l'ASEI



PARTIE 1. Un premier projet social à l'ASEI : pourquoi et comment ?

- 1 L'ADN de l'ASEI au cœur du projet social 8
- 2 La genèse d'un projet social à l'ASEI 9
- 3 Nos principes d'actions et nos exigences associatives inconditionnelles 10
- 4 Les modalités de construction du projet social 12

PARTIE 2. Nos objectifs et nos engagements d'ici 2030

- 1 Favoriser l'évolution professionnelle en valorisant les compétences et l'engagement 18
- 2 Adapter l'organisation du travail aux réalités et aux besoins des professionnel.le.s 32
- 3 Développer un management participatif en lien avec notre écosystème 50

PARTIE 1

Un premier projet social à l'ASEI : pourquoi et comment ?



I. L'ADN de l'ASEI au cœur du projet social

Laïcité, respect mutuel, refus de toutes les discriminations, respect de la personne et solidarité constituent les principes et valeurs portés par l'ASEI. Ces principes s'appliquent aux personnes accompagnées et, bien entendu, à l'ensemble des professionnels. Forts de nos valeurs et principes, nous affirmons aujourd'hui notre raison d'être :

« À l'ASEI chaque personne est assurée que ses choix seront entendus et respectés, qu'elle pourra mener son projet en visant le plein épanouissement, le pouvoir d'agir, l'accomplissement personnel et la participation et ce grâce à un accompagnement en transparence et en confiance. »

Le projet social applique ces principes fondamentaux de l'association à travers ses objectifs et engagements envers les professionnels, qui sont essentiels à la réussite de nos ambitions.

En tant que document de référence, le projet social se doit :

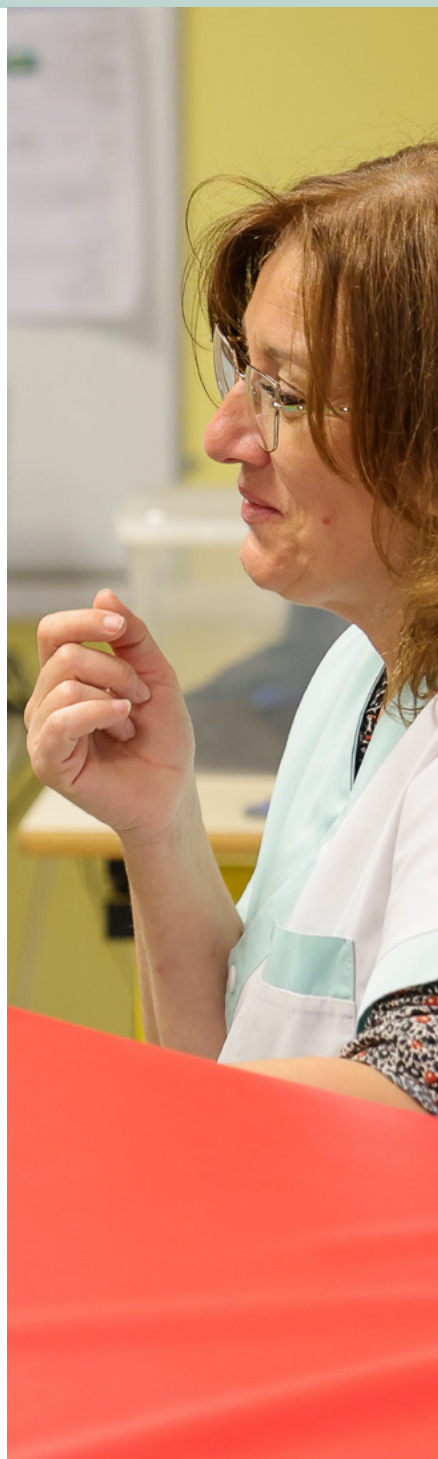
- d'accompagner le Projet associatif en anticipant les évolutions des besoins et des compétences ,
- d'apporter de la visibilité sur l'avenir de l'association aux professionnels qui s'y engagent,
- de faire de l'ASEI un employeur responsable, garant d'un environnement de travail respectueux et stimulant, au service des personnes accompagnées qui nous font confiance,
- prendre soin de celles et ceux qui soignent, qui accompagnent, qui soutiennent.

2. La genèse d'un projet social à l'ASEI

La compréhension, la prise en compte et le respect du projet associatif nécessitent l'adhésion de l'ensemble des professionnels.

Ainsi, la confiance en la personne et en son pouvoir d'agir et de choisir sont, à l'ASEI, considérés comme des leviers pour améliorer la qualité de vie et les conditions de travail des professionnels, et permettre à chacun :

- **De construire son projet professionnel tout au long de son parcours à l'ASEI ;**
- **De trouver sa place et son utilité à l'ASEI ;**
- **D'être satisfait et fier de sa contribution au bénéfice des personnes accompagnées.**





3. Nos principes d'actions et nos exigences associatives inconditionnelles

Au quotidien, ces principes fondamentaux et cette raison d'être associative se manifestent à travers nos exigences associatives inconditionnelles et se traduisent dans les pratiques professionnelles de nos équipes par :

- Le respect absolu des règles et des principes de bientraitance, assurant ainsi **le bien-être des personnes que nous accompagnons.**
- Le soutien indéfectible de l'autodétermination grâce à **une attention globale portée sur la personne**, en respectant sa singularité et en encourageant l'expression de ses attentes, de ses besoins et de ses choix.
- Le souci de **lutter contre les discriminations et les inégalités** quand elles se présentent.
- Le **respect réciproque des convictions de chacun** pour construire un « **vivre ensemble** » le plus harmonieux possible avec les personnes accompagnées et leurs proches.



En s'appuyant sur les principes d'actions suivants :

- **Transparence et communication**
- **Collaboration (responsabilité / autonomie)**
- **Pédagogie**
- **Proximité et subsidiarité**
- **Motivation, sens de notre action**
- **Simplicité, sobriété**
- **Équité**

4. Les modalités de construction du projet social

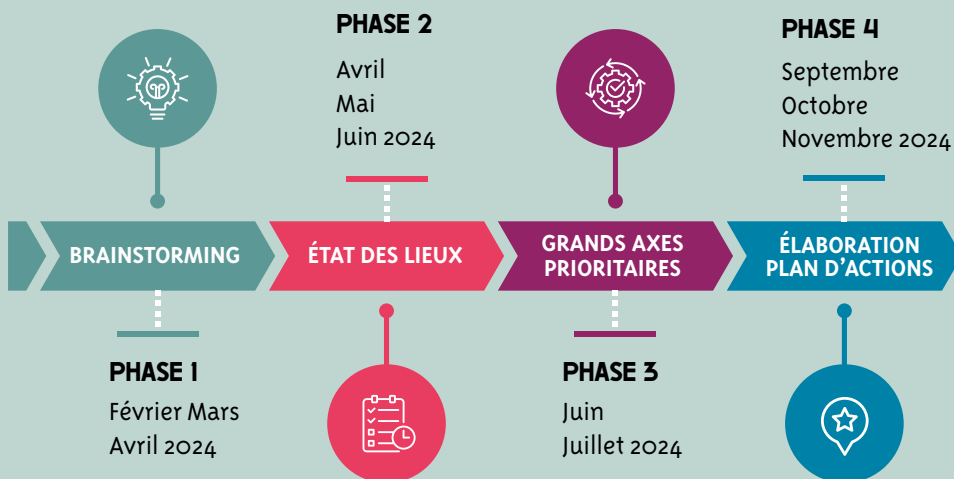
Piloté par la DRSH, ce projet a été co-construit par les membres du Comité de pilotage (COFIL) du projet social, composé de 19 professionnels exerçant des métiers et/ou occupant des fonctions variées :

- Correspondants RH, assistante sociale du travail, directeur de bassin (membre du comité thématique RH), responsable administratif et financier, éducateur spécialisé, éducateur tech-

nique spécialisé, conseiller en éducation sociale et familiale, chef de bureau RH, moniteur-éducateur, standardiste, aide-soignante ;

- Exerçant des mandats syndicaux ;
- Membres élus de CSE.

Le projet social est le fruit de groupes de réflexion menés avec les membres du COFIL, selon le calendrier suivant :



La définition du projet social à l'ASEI a fait l'objet d'une concertation dès l'amorce de la démarche.

Il a été décidé de définir et formaliser un projet social en parallèle de la révision du projet associatif, afin de **créer et consolider nos engagements envers les professionnels.**

Ce projet social vise à décliner la stratégie sociale de l'ASEI afin de renforcer son engagement en tant qu'organisation responsable, de fédérer les professionnels autour d'objectifs communs et de garantir le respect de leurs droits, la mise en œuvre de pratiques éthiques et transparentes, ainsi qu'un accès équitable aux règles en vigueur au sein de l'ASEI.

Le projet social s'appuie sur les ressources de l'ensemble des équipes (compétences, expertises, expériences...) pour élaborer, faire évoluer et suivre un projet collectif pertinent, en phase avec les besoins des professionnel.le.s, tant individuellement qu'en équipe, tout en restant fidèle aux valeurs de l'ASEI et TOUJOURS au service des personnes accompagnées.

Cette démarche de co-construction, menée au plus près des besoins des professionnels, s'est appuyée sur diverses réunions au cours desquelles

il a été acté que le projet social devait aboutir à des actions concrètes, réalistes, planifiées et évaluables.

Les besoins des professionnels ont été identifiés grâce à un questionnaire portant sur trois grands axes définis par le COPIL :

- **Le parcours professionnel ;**
- **Les conditions de travail ;**
- **La culture associative.**

Quelques chiffres


1089

professionnels
ont répondu au
questionnaire

soit **31%** des effectifs

[Consultez les résultats de l'enquête sur MonA, volet «Projet Social»](#)

Après analyse des retours des professionnels et identification des thématiques les moins satisfaisantes, le COPIL a défini les actions prioritaires à mettre en œuvre. Celles-ci constituent le projet social et s'inscrivent en cohérence avec les ambitions et les engagements du projet associatif.

PARTIE 2

Nos objectifs et nos engagements d'ici 2030



Synthèse des 3 objectifs et 6 engagements

Objectif 1



**Favoriser l'évolution
professionnelle en
valorisant les compétences
et l'engagement**



Engagement 1 :

Parfaire notre politique
d'intégration associative



Engagement 2 :

Développer une politique de
gestion des emplois et des
parcours professionnels

Objectif 2

Adapter l'organisation du travail aux réalités et aux besoins des professionnel.le.s



Engagement 3 :

Mettre en œuvre une organisation du travail adaptée pour valoriser l'action collective



Engagement 4 :

Prendre en compte, et valoriser l'investissement personnel

Objectif 3

Développer un management participatif en lien avec notre écosystème



Engagement 5 :

Encourager la participation des professionnel.le.s



Engagement 6 :

Célébrer les succès

Objectif 1

**FAVORISER L'ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE
EN VALORISANT LES
COMPÉTENCES ET
L'ENGAGEMENT**







Engagement 1 :

**Parfaire notre
politique
d'intégration
associative**

Cet engagement consiste à :

- **Renforcer le sentiment d'appartenance** et promouvoir le sentiment d'adhésion aux valeurs associatives
- **Faciliter l'adaptation** : doter tous les professionnels d'un socle commun et les accompagner dans la compréhension de la culture associative (histoire, valeurs, positionnement) ainsi que de l'organisation (gouvernance, direction). Cela leur permettra de s'adapter rapidement et efficacement, tout en optimisant le déploiement de leurs compétences et l'acquisition de nouvelles.
- **Promouvoir l'engagement professionnel** : encourager les nouveaux arrivants à s'approprier les valeurs de l'association et à les intégrer pleinement, afin de renforcer leur sentiment d'appartenance.
- **Réduire le «turnover»** : assurer une intégration réussie afin de limiter la rotation des professionnels, ce qui profite à l'association, à la qualité des services, à la santé des équipes et au bien-être des personnes accompagnées.
- **Permettre aux nouveaux professionnels de devenir rapidement opérationnels**, afin d'améliorer la qualité de l'accompagnement proposé par l'association.
- **Assurer la transmission des compétences** : favoriser le partage des savoirs entre professionnels afin de garantir la continuité des accompagnements et renforcer la cohésion des équipes.
- **Améliorer la communication** : mettre en place des canaux efficaces entre les nouveaux arrivants, leurs collègues et la direction, afin de faciliter le dialogue interprofessionnel, l'intégration et la transmission des savoir-faire.
- **Favoriser le bien-être** : veiller à un accueil et un soutien de qualité pour les nouveaux professionnels, essentiels à leur satisfaction au travail et à la qualité des accompagnements.

En se concentrant sur ces objectifs, une politique d'intégration complète peut grandement contribuer à la réussite à long terme des professionnels et, par extension, à celle de l'association dans l'exercice de ses missions.

Cet engagement se traduit notamment par les actions prioritaires suivantes :

Action 1 : Mettre en œuvre une politique d'intégration associative pour l'ensemble des professionnels.e.s.

L'accueil des nouveaux professionnels représente la première étape suivant leur embauche. Il s'agit d'un moment clé visant à présenter l'association (son histoire, sa vision, ses valeurs et son organisation), à familiariser les nouveaux arrivants avec leur cadre de travail (visite des locaux, présentation des équipes), à mettre à disposition les outils nécessaires et à créer un climat de confiance en établissant un premier contact chaleureux pour faciliter les échanges avec les collègues.

L'intégration, quant à elle, désigne un processus plus vaste et continu, du recrutement jusqu'à la fin de la période d'essai, qui vise à :

➤ **Permettre l'acclimatation du nouveau professionnel** : l'aider à se familiariser avec la culture associative, ses valeurs et ses pratiques.

➤ **Favoriser les relations interpersonnelles** : anticiper l'arrivée du nouveau professionnel afin de lui réserver un accueil optimal, tout en encourageant les interactions avec les collègues et les managers pour renforcer les relations professionnelles et faciliter la transmission.



➤ **Évaluer et suivre l'adaptation** : mettre en place des points réguliers (entretiens ou retours) pour vérifier le bien-être et l'adaptation du nouvel arrivant.

➤ **S'inscrire dans la durée** : assurer un suivi qui peut aller au-delà des premiers mois pour garantir que l'intégration soit réussie à long terme.

Ainsi, alors que l'accueil est une étape fondamentale axée sur les aspects logistiques et administratifs des premiers jours, l'intégration constitue un processus plus long et global visant à assurer une adaptation réussie du nouveau collaborateur à son poste et, plus largement, au sein de l'association.

“ Ce qui compte pour moi, c'est d'avoir les bonnes infos dès le départ et de savoir à qui m'adresser si j'ai des questions. Le reste, je l'apprends en avançant. ”

Cette distinction faite, l'intégration se décline en une procédure applicable à tous les professionnels et une procédure dédiée aux directeurs.

Les deux procédures, construites sur le même modèle, comprennent les différentes étapes nécessaires à une intégration réussie du nouvel embauché, dès avant sa prise de poste et jusqu'à la fin de sa période d'essai. Est notamment commune aux deux procédures la temporalité. En effet, l'intégration démarre plus d'un mois avant la prise de poste du

nouvel embauché et se décline jusqu'à la fin de la période d'essai.

La particularité de la procédure d'intégration des directeurs est qu'elle prévoit la mise en œuvre d'un mentorat.

Le mentorat à l'ASEI repose sur une relation interpersonnelle de soutien, d'échange et d'apprentissage entre un directeur expérimenté, disposant d'une bonne connaissance de l'association, et un nouveau directeur embauché ou promu. L'objectif est de faciliter son intégration dans ses nouvelles fonctions et son acculturation à l'organisation.

Le nouvel embauché joue un rôle actif dans son intégration.

À ce titre, il s'engage, via un formulaire, à prendre connaissance des documents nécessaires à son intégration (documents institutionnels, livret d'accueil des nouveaux professionnels, fiche métier, etc.).

Délais de mise en oeuvre	Bénéficiaires	Référénts	Évaluation
Sept. 2024 : phase test, quelques bassins. 2025 : pour tous les bassins.	Ensemble des professionnels.	DRSH. Pôle développement RH. QVCT en lien avec les directions bassin.	Nb. de formulaires complétés et retournés aux RH comparé au nb. d'embauches. Analyse questionnaire de satisfaction intégration.

PARTIE 2 : Nos objectifs et nos engagements d'ici 2030

Action 2 : Adapter les modalités d'organisation de la journée d'accueil des nouveaux embauchés (JANE)

L'objectif de cette journée est de favoriser les échanges et le partage entre les nouveaux embauchés et les professionnels du siège social de l'ASEI, afin de mieux comprendre l'association, le rôle du siège et ses interactions avec les bassins et établissements.

Tous les nouveaux professionnels doivent pouvoir y participer, que ce soit au siège social ou au sein de leur bassin, en complémentarité.

L'enjeu est de renforcer le sentiment d'appartenance à l'association, au bassin, à l'établissement et à son service.

La JANE au siège social évoluera vers un format plus interactif et personnalisé, adapté aux profils des participants.

L'objectif est d'améliorer le contenu de cette journée pour en maximiser

les bénéfiques, en permettant aux nouveaux embauchés de repartir avec une meilleure connaissance de l'association, de son fonctionnement et du rôle du siège social dans les interactions avec les bassins. Mais surtout, cette journée doit offrir une vision globale de ce que nous sommes et de la trajectoire de l'ASEI.

La JANE dans les bassins sera organisée selon les modalités et la fréquence propres à chaque bassin.



Délais de mise en oeuvre	Bénéficiaires	Référents	Évaluation
Premier semestre 2025.	Ensemble des professionnels.	DRSH - Pôle développement RH et QVCT. Correspondants RH.	Questionnaire de satisfaction.

Action 3 : Développer une communication interne transparente et accessible à tous / décloisonner l'information

La direction de la communication œuvre en interne pour diffuser de manière large et efficace une information fiable et de qualité. Des médias comme MonA font aujourd'hui partie de notre culture commune.

Ainsi, cette action joue un rôle essentiel dans la réussite de la politique d'intégration associative pour plusieurs raisons :

- Une communication claire et transparente crée un environnement de travail où les nouveaux arrivants se sentent inclus dès leur arrivée, réduisant ainsi les risques d'isolement ou de sentiment de « non-appartenance » à l'association.
- Lorsque l'information est facilement accessible, les nouveaux

collaborateurs peuvent comprendre plus rapidement les procédures internes, les attentes et les valeurs de l'association. Cela les aide à s'intégrer plus efficacement, tout en réduisant les frustrations liées à l'absence d'informations essentielles.

- Le décloisonnement de l'information permet de diffuser les meilleures pratiques au sein de l'organisation, accélérant ainsi la montée en compétences des nouveaux professionnels.
- Une communication fluide et transparente permet aux nouveaux collaborateurs d'accéder à toutes les informations nécessaires pour devenir autonomes. Ils peuvent trouver les réponses à leurs questions sans devoir dépendre constamment de leurs collègues, ce qui favorise leur prise d'initiative et leur implication.

Délais de mise en oeuvre	Bénéficiaires	Référents	Évaluation
2026	Ensemble des professionnels.	Direction de la communication et des relations aux publics.	Questionnaire de satisfaction.



Engagement 2 :

**Développer
une politique
de gestion
des emplois et
des parcours
professionnels
(GEPP)**

Cet engagement consiste à développer un outil stratégique pour la gestion des ressources humaines, afin de préparer l'association et les professionnel.le.s aux défis futurs. Il vise à garantir une adéquation continue entre les compétences disponibles et les besoins évolutifs de l'environnement de travail.

Cette politique repose sur les principes suivants :

-  **Proactivité** : la GEPP adopte une approche anticipative, permettant à l'association de préparer les professionnel.le.s aux évolutions futures du secteur et de l'environnement de travail.
-  **Vision stratégique** : la GEPP s'aligne avec les objectifs stratégiques de l'association, veillant à ce que les ressources humaines soutiennent ses ambitions et ses transformations.
-  **Adaptation des compétences** : elle implique la mise en place de formations et d'actions pour garantir que les compétences des professionnel.le.s soient alignées avec les besoins actuels et futurs de l'association.
-  **Dialogue social** : elle favorise le dialogue social pour construire une politique cohérente qui accompagne la vision stratégique de l'association tout en sécurisant le parcours professionnel de chacune et chacun.

PARTIE 2 : Nos objectifs et nos engagements d'ici 2030

Cet engagement se traduira notamment par les actions prioritaires suivantes :

Action 1 : La mise en œuvre d'une procédure associative d'élaboration des Plans de Développement des Compétences (PDC).

Le développement des compétences est essentiel pour garantir la qualité de l'accompagnement proposé par l'association et pour favoriser l'évolution personnelle et professionnelle des équipes.

“ Quand j'ai commencé à l'ASEI, je me suis retrouvé face à des situations pour lesquelles j'aurais aimé avoir plus de formation en amont. ”

L'association se positionne comme un lieu d'apprentissage, de développement et de mise en commun des compétences, où chacun est acteur de son évolution professionnelle.

La mise en œuvre d'une procédure associative d'élaboration des Plans de Développement des Compétences (PDC) permet d'harmoniser les pratiques au sein des établissements et bassins, tout en assurant un niveau d'information et de sollicitation des professionnels cohérent.

Cette procédure se décline en plusieurs étapes, visant à assurer la cohérence des PDC des établissements avec les axes stratégiques associatifs ainsi qu'avec le Plan de Développement des Compétences Associatif (PDCA). Les professionnels seront également sollicités pour recueillir leurs besoins en compétences, à travers des formulaires de recueil de vœux harmonisés pour l'ensemble de l'association.

Délais de mise en œuvre	Bénéficiaires	Référents	Évaluation
Sept. 2024 : phase test pour certains bassins. 2025 pour PDC. 2026 pour l'ensemble des bassins.	Ensemble des professionnels.	DRSH - Pôle développement RH et QVCT. Correspondant RH.	Questionnaire de satisfaction. Évolution de la proportion du nb. de demande de formation/ du nb. de formations suivies.

Action 2 : L'accompagnement des managers dans la réalisation des entretiens professionnels de formation (EPF)

L'entretien professionnel de formation (EPF) est un outil clé pour le développement des compétences. Il permet de faire le point, d'identifier les besoins de formation et de définir un plan de développement professionnel personnalisé.

En accompagnant les managers lors de cette étape essentielle, qui intervient tous les 2 ans dans le parcours professionnel, l'objectif est de renforcer la pertinence de l'entretien et d'assurer un suivi des demandes des professionnels afin de les accompagner au mieux dans l'aboutissement de leur projet professionnel.

Cet accompagnement se traduit notamment par :

- Des trames d'entretien professionnel de formation et de bilan à 6 ans ;
- Des formations à l'EPF ;
- Un suivi des souhaits et besoins ;

- Des informations sur les possibilités d'évolution professionnelle en interne.

Cet accompagnement, en lien direct avec notre politique de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), permet de soutenir et de promouvoir le développement des compétences au sein de l'association.

C'est également lors de cet entretien que nous accompagnons l'ensemble des collaborateurs face aux défis liés à l'évolution des métiers, en leur permettant de s'adapter à l'environnement de l'association, tout en anticipant les écarts entre les besoins en compétences actuels et ceux de demain.

Pour fidéliser les professionnels soucieux de développer leurs compétences, il sera essentiel de valoriser leur expertise, notamment à travers la prise en compte de la Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE) ainsi que des formations diplômantes acquises au cours du parcours professionnel au sein de l'ASEI.

Délais de mise en oeuvre	Bénéficiaires	Référents	Évaluation
Courant 2025.	Ensemble des professionnels.	Managers	Nb. de trames EPF complétées et fichier de suivi. Évolution du nb. de VAE et de formations diplômantes.

Action 3 : Le développement de la contractualisation des périodes probatoires

Afin de prévenir l'usure professionnelle et de favoriser la mobilité des parcours, il est essentiel de renforcer l'intégration des périodes probatoires dans les contrats de travail, via un avenant.

Ces périodes, instaurées lors d'un changement de poste ou d'emploi, permettent à la fois au professionnel et à sa hiérarchie d'évaluer ses aptitudes à occuper ses nouvelles fonctions, conformément aux attentes. Elles offrent

“ Lorsque l'on change de poste, c'est rassurant de savoir qu'on a du temps pour prendre ses marques et confirmer qu'on est bien fait pour ce nouveau rôle. ”

également l'opportunité d'identifier d'éventuels besoins en formation pour garantir une prise de poste réussie.

Le développement de la contractualisation des périodes probatoires incite ainsi les professionnels à s'essayer à de nouvelles fonctions au sein de l'association, sans que cette décision soit irrévocable.

Cela favorise une plus grande sécurité professionnelle, facilite et fluidifie les parcours à l'ASEI.

De plus, ce dispositif soutient le droit à l'essai, à l'erreur, et encourage l'initiative.



Délais de mise en oeuvre	Bénéficiaires	Référénts	Évaluation
Oct. 2024.	Ensemble des professionnels.	DRSH. Directions des établissements et des bassins.	Nb. d'avenants conclus incluant une période probatoire.

Action 4 : La possibilité d'aménager son temps de travail pour les professionnel.le.s en fin de carrière

L'aménagement du temps de travail en fin de carrière est une mesure importante pour accompagner les salariés « seniors » vers la retraite, tout en continuant de bénéficier de leur expérience et de leurs compétences et d'en assurer la transmission.

Ainsi, il est envisagé d'offrir aux professionnels âgés d'au moins 56 ans, désignés comme seniors, la possibilité de :

- **Limiter les horaires coupés aux seuls cas où les professionnels en feraient la demande ;**
- **Demander un aménagement de la répartition de leur temps de travail, sans modification de la durée contractuelle, qui pourra prendre la forme de :**

- Un travail quotidien à horaires réduits ;
- Une réduction à quatre jours minimum du nombre de journées travaillées dans la semaine ;
- Une réduction à trois semaines minimum du nombre de semaines travaillées dans le mois.

“ En fin de carrière, c'est vrai que le rythme est plus difficile à tenir. Pouvoir adapter son temps de travail permet de rester efficace et transmettre son savoir jusqu'au bout. ”

Délais de mise en oeuvre	Bénéficiaires	Référents	Évaluation
Oct. 2024.	Ensemble des professionnels.	DRSH. Directions des établissements et des bassins.	Nb. de demandes d'aménagement du temps de travail. Nb. de salariés seniors en horaires coupés selon leur demande.

Objectif 2

**ADAPTER L'ORGANISATION
DU TRAVAIL AUX RÉALITÉS
ET AUX BESOINS DES
PROFESSIONNEL.L.E.S**










Engagement 3 :

**Analyser
l'environnement
de travail
pour adapter
l'organisation et
valoriser l'action
collective**

-  Cet engagement permet **la mise en œuvre d'une organisation de travail adaptée, tout en valorisant** l'action collective en concordance avec l'esprit associatif qui nous anime.
-  Par la mise en œuvre de **démarches partagées**, il est permis aux professionnels d'accroître et d'exprimer leur sens au travail.
-  Cela suppose de **laisser place à l'initiative individuelle** au sein du collectif, ce qui bénéficie directement aux personnes accompagnées, qui demeurent le point de départ de toute évolution.

Cet engagement se traduira notamment par les actions prioritaires suivantes :

Action 1 : Clarifier les organisations en partenariat avec les professionnel.le.s

Le développement et la mise en place de fiches métier/poste contribuent à améliorer l'organisation et la gestion des équipes en permettant de :

- Structurer les rôles et responsabilités en définissant clairement les missions principales et les responsabilités ;
- Optimiser le recrutement en identifiant précisément les compétences et les expériences recherchées ;
- Développer les parcours professionnels en identifiant les compétences requises pour chaque métier/poste, facilitant ainsi l'élaboration des plans de développement des compétences ;
- Faciliter la communication interne entre les membres de l'association en clarifiant les rôles et les responsabilités des professionnels, qu'ils travaillent individuellement ou en équipe ;

Parfois, il est difficile de savoir qui fait quoi. Une organisation plus structurée nous permettrait de mieux collaborer et de gagner en efficacité.

- Faire preuve de transparence et d'équité en décrivant clairement les responsabilités et les attentes pour chaque métier/poste ;
- Permettre aux professionnels d'être force de proposition concernant leurs missions.

L'élaboration des fiches métier/poste permet de clarifier les organisations de travail, tant au niveau individuel que collectif.

Cet outil offre à tous les professionnels l'opportunité d'identifier leur rôle, à la fois individuellement, au sein d'une équipe et plus globalement dans l'organisation. Cette clarification des attentes devient un levier pour renforcer l'autonomie et permettre aux professionnels de s'épanouir dans leurs rôles.

Elle crée un environnement de travail plus structuré, où chacun sait comment contribuer au mieux à la mission de l'association, tout en étant encouragé à prendre des initiatives et à développer ses compétences. Les professionnels peuvent ainsi se sentir plus à l'aise pour prendre des initiatives dans leur domaine de compétence, sachant qu'ils agissent dans un cadre clairement défini.

De plus, en valorisant les expertises spécifiques de chaque poste, les professionnels sont encouragés à utiliser pleinement leurs compétences, renforçant ainsi leur sentiment de maîtrise et d'autonomie et contribuant à une meilleure reconnaissance des efforts individuels.



Délais de mise en oeuvre	Bénéficiaires	Référents	Évaluation
2027	Ensemble des professionnels.	DRSH. Responsables hiérarchiques.	Nb. de fiches métier/postes signées.

Action 2 : Flexibilité des horaires de travail

La réflexion sur les horaires de travail s'inscrit dans la démarche active d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail portée par l'association. Elle vise à concilier les rythmes individuels avec ceux du collectif de travail.

Cette approche cherche à répondre aux besoins des professionnels tout en augmentant leur satisfaction et leur efficacité, dans le but d'offrir un meilleur accompagnement aux personnes accueillies.

L'objectif est de soutenir l'évolution



“ Il m'arrive de passer plus de temps sur la route qu'avec les personnes que j'accompagne. Adapter nos horaires, c'est gagner en efficacité et en bien-être. ”

et/ou la transformation de l'écosystème des professionnels, afin de renforcer leur pouvoir d'agir. En effet, les plannings et les temps de trajet peuvent entraîner de la fatigabilité et de la pénibilité pour les professionnels.

L'association s'engage ainsi à évaluer l'opportunité de diverses formes d'aménagement du temps de travail, telles que les horaires coupés, la semaine de 4 jours, ou encore l'évolution du télétravail.

Délais de mise en oeuvre	Bénéficiaires	Référents	Évaluation
2026	Ensemble des professionnels.	DRSH et OSR	Nb. d'expérimentations sur l'organisation ou l'aménagement du temps de travail.

Action 3 : Mise en place d'une procédure d'astreinte pour les cadres

La mise en place d'une procédure d'astreinte assure la continuité du service et une réponse rapide en cas d'incidents ou de situations d'urgence au sein de notre association, qui assure la prise en charge de personnes vulnérables, y compris la nuit et les week-ends.



“

Il m'est arrivé de gérer une situation d'urgence sans savoir qui contacter en priorité. Une procédure d'astreinte qui fonctionne permet une réponse rapide et efficace.

”

En proposant une procédure associative, l'objectif est d'harmoniser les pratiques et de définir clairement ce que recouvre l'astreinte, ainsi que ses modalités de mise en place et de gestion.

Cela permet d'améliorer et d'accélérer la réponse aux incidents et situations de crise, tout en évitant les sollicitations injustifiées des professionnels d'astreinte.

Délais de mise en œuvre	Bénéficiaires	Référents	Évaluation
2028	Ensemble des professionnels.	DRSH	Suivi des fiches des événements indésirables survenus lors d'astreintes.

Action 4 : Travailler davantage avec les services de prévention et de santé au travail et développer les actions de sensibilisation et de prévention

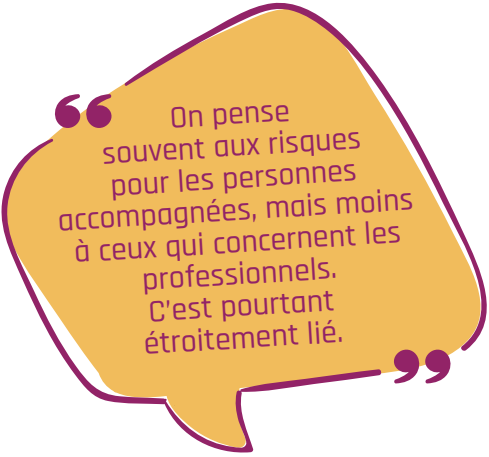
Les services de prévention et de santé au travail (SPST) jouent un rôle crucial dans la protection de la santé et de la sécurité des professionnels.

Toujours dans la démarche d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail de nos professionnels, l'intervention de professionnels de la santé au travail, tels que des ergonomes et psychologues spécialisés, permet de promouvoir la santé en milieu professionnel tout en améliorant les conditions de travail de chacun.

Ses interventions pourraient, par exemple, porter sur :

- L'aménagement des postes de travail pour prévenir les troubles musculosquelettiques et autres problèmes de santé liés au travail.
- L'aide à la gestion du stress, des conflits interprofessionnels et autres aspects psychologiques liés au travail.

De même, en lien avec la loi de réforme des retraites du printemps 2023, qui a créé un fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle,



“ On pense souvent aux risques pour les personnes accompagnées, mais moins à ceux qui concernent les professionnels. C'est pourtant étroitement lié. ”

l'association souhaite faciliter et encourager les demandes de subventions de prévention des risques ergonomiques auprès du Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU).

Ce fonds permet de financer des actions de sensibilisation et de prévention à destination des professionnels particulièrement exposés à certains risques ergonomiques. Outre l'intervention des professionnels des services de prévention et de santé au travail, l'association prend l'initiative de mettre également à profit les compétences et les formations spécifiques des professionnels en interne.



Dans cette dynamique, nous pouvons notamment compter sur l'expertise des professionnels du club ASEI Sports.

Ces derniers ont développé un programme sportif au sein du siège social visant à améliorer le bien-être physique et mental des équipes. Ce programme a pour objectif de favoriser l'activité physique régulière, de prévenir les risques liés à la sédentarité et de renforcer la cohé-

sion entre les membres de l'équipe. Le sport sur le lieu de travail est un excellent moyen de réduire le stress, d'améliorer l'état général des collaborateurs et de favoriser une meilleure gestion de la santé au travail.

Il s'agit ainsi d'une action complémentaire aux interventions des experts externes, contribuant à une approche globale de la prévention et du bien-être en milieu professionnel.

Délais de mise en oeuvre	Bénéficiaires	Référénts	Évaluation
2025-2026	Ensemble des professionnels.	Directeurs et SPST.	Nb. d'interventions en établissement. Nb. de demandes de subvention FIPU. Questionnaire satisfaction programme sportif.



Engagement 4 :

Prendre en compte, et valoriser l'investissement personnel des professionnel.le.s au sein de l'association

Cet engagement consiste à :

Optimiser la manière dont le professionnel estime que l'association prend en compte ses efforts, valorise son investissement personnel et contribue à son bien-être professionnel au travers de politiques de ressources humaines favorisant la qualité de son environnement de travail.

L'association a donc pour objectif de valoriser les contributions et de prendre en compte le bien-être des professionnels dans leur environnement de travail.

En effet, le soutien organisationnel et social a un impact significatif sur le bien-être et la qualité des contributions des professionnels.

Ce soutien prend plusieurs formes :

- **Le soutien d'estime** permet de rassurer le professionnel sur ses compétences et de valoriser ses contributions
- **Le soutien informatif** à propos de la stratégie de l'ASEI, de son bassin, de son établissement, des méthodes de travail, des attendus, favorise la construction d'une vision commune au sein du collectif de travail.
- **Le soutien émotionnel**, qui implique l'écoute des professionnels, permet d'aider à trouver ensemble des solutions aux difficultés rencontrées au travail.

PARTIE 2 : Nos objectifs et nos engagements d'ici 2030

Cet engagement se traduira notamment par les actions prioritaires suivantes :

Action 1 : Développer un collectif de travail soutenant

Tel qu'établi dans le cadre du projet managérial, un manager à l'ASEI assume ses fonctions en adoptant de manière cumulative les rôles de pilote, révélateur de talents, de fédérateur et d'ambassadeur. Dans ce contexte, il est essentiel de renforcer l'intelligence collective et le management collaboratif, tout en privilégiant le délégatif. Il doit aussi être capable de prendre des décisions claires tout en distribuant le pouvoir d'agir à chaque membre du collectif. Cependant, un management coopératif et une dynamique de groupe ne se décèlent pas.

Des préalables sont nécessaires : favoriser la confiance mutuelle et la responsabilité, développer les capacités d'écoute et d'analyse, et mettre en œuvre des méthodologies permettant de nourrir le collectif. L'animation de ces pratiques exige une formation appropriée.

L'association souhaite donc inscrire ces objectifs dans la mise en œuvre d'actions de formation, favorisant le mana-

gement collaboratif dans le cadre de ses futurs plans de développement des compétences. Le parcours de formation du manager opérationnel à l'ASEI sera ainsi décliné et adapté en ce sens. Il est prévu de former les managers à la mise en place d'espaces de coopération favorisant l'autonomie, les prises d'initiatives et la collaboration de tous dans un objectif commun.

Sans exhaustivité, le parcours de formation du manager opérationnel à l'ASEI comprendra ainsi des formations, sensibilisations aux outils tels que les espaces de discussions sur le travail, les groupes d'analyse des pratiques, le codéveloppement, la démarche appréciative...

En outre, dans un souci de sécuriser les conditions de travail des professionnels, les managers seront également formés à la prévention des risques psychosociaux, à la gestion des situations de harcèlement moral et sexuel, ainsi qu'à la gestion des conflits. **L'enjeu majeur du parcours de formation des managers opérationnels à l'ASEI est de prendre collectivement les meilleures décisions possibles et de développer la cohésion de groupe.**

Délais de mise en oeuvre	Bénéficiaires	Référents	Évaluation
2025	Cadres hiérarchiques	Développement RH	Nb. d'actions de formation inscrites au PDCA et nb. de participants.

Action 2 : Partager les objectifs d'accompagnements de l'association au sein de groupes de travail

La pair-aidance, ou accompagnement entre pairs, ainsi que la mise en place de retours d'expériences et d'échanges entre établissements ayant des missions similaires, permettent de :

- se soutenir mutuellement,
- partager les bonnes pratiques,
- comprendre ou solutionner des problématiques professionnelles,
- partager des expériences et ainsi développer leurs compétences professionnelles.

L'objectif est de permettre à chacun d'apprendre de l'autre en partageant des bonnes pratiques, en analysant des situations et en trouvant des solutions ensemble. Cette approche favorise également le développement des compétences professionnelles.

La pair-aidance pourra se concrétiser au travers de groupes de travail ou d'analyse de pratiques, facilitant ainsi la collaboration et l'échange d'expériences.

L'association souhaite encourager et étendre ces espaces de collaboration à l'ensemble des établissements, aussi bien entre établissements de même type qu'entre pairs, afin de renforcer les compétences et d'enrichir l'accompagnement des personnes.

“ Avec les autres établissements de l'ASEI, on rencontre des problématiques similaires, mais on manque d'occasions pour échanger et apprendre des expériences des autres. ”

Délais de mise en œuvre	Bénéficiaires	Référents	Évaluation
2025	Ensemble des managers et professionnels.	Directions des établissements et des bassins.	Organisation de groupe de travail entre pairs.

PARTIE 2 : Nos objectifs et nos engagements d'ici 2030

Cet engagement se traduira notamment par les actions prioritaires suivantes :

Action 3 : Valoriser le parcours des professionnel.le.s : encourager les mobilités et/ou les promotions professionnelles

Afin de maintenir un haut niveau de motivation des équipes et de prévenir l'usure professionnelle, l'association souhaite valoriser les parcours en facilitant l'accès à la mobilité géographique et/ou aux promotions professionnelles.

“
Quand on évolue dans son métier, on se sent valorisé et motivé. Mais sans soutien ou opportunités claires, c'est difficile de se projeter.”



Participant à cette volonté :

- La priorisation des professionnels ayant acquis une certification et/ou une qualification au cours de leur parcours au sein de l'ASEI ;
- La contractualisation des périodes probatoires, mentionnée précédemment ;
- Des aides financières pour encourager la mobilité professionnelle ;
- Une indemnité complémentaire conventionnelle de promotion.

Délais de mise en oeuvre	Bénéficiaires	Référents	Évaluation
Oct. 2024	Ensemble des professionnels.	DRSH. Directions des établissements et des bassins.	Nb. d'avenants conclus avec période probatoire. Nb. de primes exceptionnelles mobilité. Nb. de promotion pro. Nb. d'indemnités complémentaires de promotion.

Action 4 : Priorisation et fidélisation des salariés « seniors »

La priorisation et la fidélisation des salariés de plus de 56 ans, dits seniors, sont des enjeux essentiels pour préserver les savoir-faire au sein de l'association et assurer la stabilité ainsi que la continuité des services.

Les professionnels expérimentés apportent une connaissance approfondie de l'association, une expertise et des compétences qui sont précieuses à long terme.

L'association reconnaît pleinement la valeur de ces compétences et s'engage à valoriser les professionnels seniors à travers diverses actions concrètes, afin de favoriser leur maintien et leur épanouissement au sein de l'équipe.

En particulier, dans le contexte de la pyramide des âges de l'ASEI, la transmission des savoirs et compétences des salariés seniors constitue un élément clé de la gestion des parcours professionnels et de la formation au sein de l'association.

Ainsi, l'association s'engage à encourager la participation des professionnels seniors à

des actions de formation sur le tutorat et à promouvoir la pair-aidance.

Par ailleurs, la remise des médailles du travail constitue un moyen symbolique et concret de reconnaître l'engagement et le dévouement des salariés seniors.

Ces médailles, attribuées en récompense des années de service, représentent un gage de reconnaissance pour la contribution précieuse de ces professionnels à l'association.

Au-delà de cet acte de célébration individuelle, la remise des médailles renforce également la culture de la reconnaissance au sein de l'ASEI, mettant en lumière l'importance de l'expérience et du parcours au service de l'organisation.

Cet événement se déroule lors d'une cérémonie qui permet de renforcer les liens entre collègues, de promouvoir la transmission des savoirs et de montrer la gratitude de l'association envers ses collaborateurs les plus expérimentés.

Délais de mise en oeuvre	Bénéficiaires	Référents	Évaluation
À compter d'oct. 2024.	Tous les professionnels seniors.	DRSH. Directions des établissements et des bassins.	Nb. de formations tutorales. Nb. de seniors tuteurs. Nb. de médailles du travail remise à des professionnels seniors.

Action 5 : Accompagnement des professionnel.le.s en situation de handicap

L'ASEI s'engage à favoriser l'inclusion et l'épanouissement des professionnel.le.s en situation de handicap. En lien étroit avec l'action 4 « Travailler davantage avec les services de prévention et de santé au travail et développer les actions de sensibilisation et de prévention », cette mesure vise à offrir un environnement de travail plus inclusif et adapté aux besoins spécifiques des professionnels en situation de handicap.

Une communauté de référents handicap est d'ores et déjà constituée au sein de l'association avec au moins un référent par bassin.

Ces référents jouent un rôle clé en soutenant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), notamment à travers le recrutement, la sensibilisation, la communication, le maintien dans l'emploi et le reclassement des professionnels concernés.

Pour mieux accompagner les professionnels, il est essentiel de renforcer la visibilité des référents handicap et de valoriser leur

rôle. Nous souhaitons promouvoir la RQTH comme un atout et un levier d'inclusion en proposant des actions de sensibilisation afin d'informer sur les droits et avantages associés : aménagement du poste, formations adaptées, aides financières, etc.

Ce sujet concerne chacun d'entre nous, en particulier ceux confrontés à une inaptitude temporaire ou permanente. L'association s'engage ainsi à favoriser leur maintien dans l'emploi en réservant une enveloppe de chaque PDCA à des formations facilitant leur reclassement.

De plus, lorsqu'un professionnel est déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, un reclassement sur un poste adapté à ses capacités sera envisagé, en prenant en compte les recommandations médicales. Ce reclassement pourra être accompagné d'une période probatoire pour évaluer son adaptation au nouveau poste.

Délais de mise en oeuvre	Bénéficiaires	Référents	Évaluation
à compter d'oct. 2024.	Ensemble des professionnels en situation de handicap.	DRSH. Directions des établissements et des bassins.	Nb. de formations suite à inaptitude Nb. de période probatoire suite à inaptitude Évaluation de la communication relative à la RQTH.

Action 6 : Réflexion pour les salariés aidants

Les salariés aidants sont des collaborateurs qui, outre leurs responsabilités professionnelles, assument des rôles de soins ou de soutien à des proches, comme des parents âgés, des enfants en situation de handicap ou des amis malades.

Cette double charge représente un défi important en termes de gestion du temps, du stress et de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.



“ Entre mon travail, mes enfants et les soins de mon fils, c'est pas toujours simple. M'aider à concilier mes responsabilités professionnelles et familiales serait vraiment appréciable. ”

Pour accompagner ces professionnels, l'association explore des solutions d'aménagement du travail et met en place des outils adaptés.

Elle renforce également la diffusion d'informations pratiques sur les aides disponibles, les dispositifs de soutien et les bonnes pratiques pour préserver leur bien-être.

Délais de mise en oeuvre	Bénéficiaires	Référents	Évaluation
2026	Ensemble des professionnels.	DRSH. Directions des établissements et des bassins.	À définir selon l'évolution de la réflexion.

Objectif 3

DÉVELOPPER UN
MANAGEMENT PARTICIPATIF
EN LIEN AVEC NOTRE
ÉCOSYSTÈME







Engagement 5 :

Encourager la participation des professionnel.le.s

Cet engagement consiste à :



impliquer les professionnel.le.s dans le développement de la culture associative afin qu'ils se sentent investis et responsables.

Cet engagement se traduira notamment par les actions prioritaires suivantes :

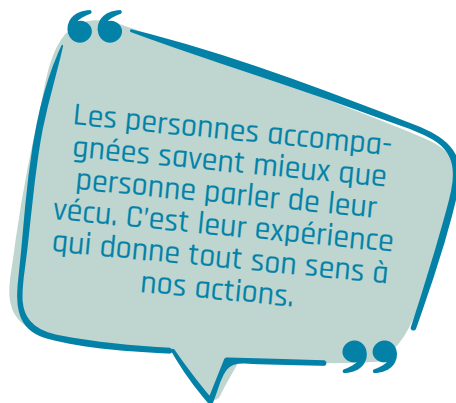
Action 1 : Créer des binômes avec les personnes accompagnées pour les événements extérieurs (forum, école, etc.)

Cette action vise à renforcer la visibilité des personnes en situation de handicap et à les intégrer aux diverses actions de sensibilisation menées par l'association, dans le cadre de ses missions. Elle permet d'améliorer l'impact positif des événements extérieurs.

En engageant les personnes accompagnées à participer activement, cette initiative favorise la prise de confiance en elles sur des sujets qui les concernent, dans une optique de représentation des personnes vivant avec un handicap par elles-mêmes et pour elles-mêmes.

Les objectifs sont les suivants :

- **Valoriser le travail de l'ASEI et des professionnels de l'association** en permettant aux personnes accompagnées d'expliquer par elles-mêmes leur expérience et l'utilité de la prise en charge médico-sociale. Leur expérience pourra également servir de piste de réflexion pour améliorer continuellement nos services.



- **Permettre aux professionnels de l'ASEI de mieux comprendre** les besoins et attentes des personnes accompagnées, en étant témoins de la manière dont les personnes en situation de handicap s'expriment et partagent leurs expériences.
- **Créer un environnement favorable à l'échange et à la co-construction** de solutions adaptées, contribuant à améliorer la qualité des services proposés.



Les échanges entre les binômes (personnes accompagnées et professionnels) permettront également de faire évoluer les pratiques et encourager une approche plus humaine et empathique dans l'accompagnement.

Cette dynamique :

- renforce l'adhésion des équipes aux valeurs de l'association,
- et soutient leur engagement dans le projet global d'inclusion

et de soutien aux personnes en situation de handicap.

Enfin, cette interaction directe permettra aux professionnels de mieux mesurer l'impact de leurs actions et d'adapter leurs pratiques pour mieux répondre aux besoins des personnes accompagnées, à leurs réalités quotidiennes et aux défis qu'elles rencontrent.

Délais de mise en oeuvre	Bénéficiaires	Référents	Évaluation
2026	Ensemble des professionnels et personnes accompagnées.	Dev RH. Directions des établissements et des bassins.	Nb. d'évènements en collaboration avec des personnes accompagnées.

Action 2 : Renforcer notre mission d'association apprenante

Cette action vise à :

- renforcer notre présence dans les structures de formation,
- élaborer des conventions cadre avec ces structures pour l'accueil de stagiaires et d'apprentis.

Elle vise à accroître l'attractivité de l'association en sensibilisant les jeunes diplômés à nos missions et en les incitant à rejoindre nos équipes.

En améliorant notre notoriété auprès des jeunes talents et en consolidant nos liens avec les institutions académiques, nous faciliterons l'intégration de stagiaires et d'apprentis dans nos structures.

Ces jeunes professionnels pourraient devenir de futurs collaborateurs, permettant ainsi le renouvellement des effectifs en tenant compte de la pyramide des âges au sein de l'ASEI.

La qualité de l'accueil des stagiaires et des apprentis est primordiale pour créer un vivier de recrutement pour des postes à venir.

À cet égard, une charte ASEI sur les droits et modalités d'accueil des stagiaires sera mise en place.

Cette charte encadrera les conditions de



travail des stagiaires au sein de l'ASEI et précisera notamment leur droit à une formation de qualité, un accompagnement personnalisé, un suivi pédagogique, ainsi que des conditions de travail équitables.

Elle constituera un engagement fort de l'ASEI envers une politique de stage éthique et responsable, favorisant l'apprentissage et le développement professionnel des stagiaires.

En garantissant une relation de confiance, cette charte assurera que l'expérience de stage soit enrichissante et formatrice pour tous.



Délais de mise en oeuvre	Bénéficiaires	Référénts	Évaluation
2026	Ensemble des professionnels et personnes accompagnées.	Dev RH. Directions des établissements et des bassins.	Nb. d'/de stagiaires et apprentis. Nb. d'interventions en structures de formation. Conventions cadre.



Engagement 6 :

Célébrer
les succès

Cet engagement consiste à :



reconnaître et à célébrer les réussites des professionnels et de l'association.

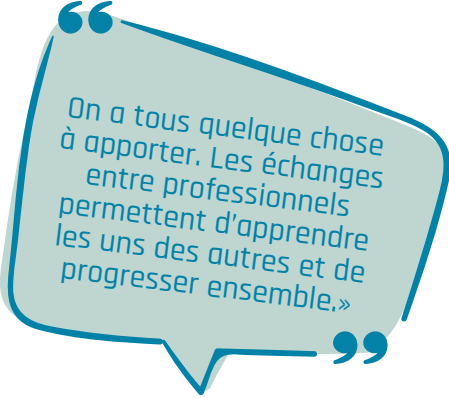
Ces réussites, véritables reflets de notre culture associative, contribuent à renforcer l'engagement, la motivation et la fidélité de nos professionnels, tout en améliorant l'attractivité de notre organisation.

Cet engagement se traduit notamment par les actions prioritaires suivantes :

Action 1 : Communiquer et rendre accessibles les projets innovants et partager les compétences en interne

La communication et l'accessibilité des projets innovants des professionnels sont des leviers essentiels pour valoriser les initiatives internes, encourager l'innovation et renforcer l'engagement.

- Les ateliers de partage de savoir-faire, organisés par les professionnels en fonction de leurs compétences, ainsi que les échanges inter-établissements (par exemple, entre SAVS et FAM), contribuent à favoriser l'échange de connaissances, à améliorer les compétences des collègues et à renforcer la **collaboration et la cohésion au sein de l'ASEI**.
- En parallèle de ces actions de partage de savoirs et de compétences, il est crucial pour l'association de valoriser et soutenir les actions collectives qui favorisent l'esprit d'équipe et la solidarité.



« On a tous quelque chose à apporter. Les échanges entre professionnels permettent d'apprendre les uns des autres et de progresser ensemble. »

Ainsi, des actions festives et solidaires sont mises en place pour renforcer la cohésion entre les différents services et établissements de l'ASEI.

Par exemple, l'organisation de journées ou de semaines thématiques sur des sujets tels que la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), la mobilité durable ou des événements militants autour du handicap, permet de créer des moments de partage et de solidarité tout en sensibilisant les professionnels aux enjeux collectifs de l'association.



Ces événements ne sont pas seulement des moments festifs, mais aussi des occasions de renforcer l'engagement des professionnels autour de valeurs communes, d'ouvrir des espaces d'échange et de mettre en lumière des

actions concrètes qui ont du sens pour tous.

Ils contribuent à la construction d'une **culture associative forte** et à l'amélioration continue des conditions de travail et du bien-être des professionnels.

Délais de mise en œuvre	Bénéficiaires	Référénts	Évaluation
2027	Ensemble des professionnels.	DRSH. Directions des établissements et des bassins.	Nb. d'ateliers de partage des savoirs.

Action 2 :

Prime cooptation

La cooptation, également appelée « recrutement participatif » ou « parrainage », est une méthode de recrutement basée sur la recommandation d'un candidat par un professionnel de l'association (le cooptant). Ce candidat provient du réseau personnel et/ou professionnel du cooptant et postule pour une offre d'emploi ouverte au recrutement externe, au sein de l'un des établissements ou services de l'ASEI.

Ce dispositif permet d'attirer des talents en mobilisant le réseau personnel des professionnels et encourage ainsi une participation active des membres du personnel au processus de recrutement.

Pour inciter à cette démarche, une prime est attribuée à la fois au cooptant et au coopté, au moment de l'embauche et après six mois d'exercice professionnel du coopté.

Les professionnels, grâce à leurs compétences et à leur connaissance de l'association, sont en effet les mieux placés pour recommander des profils pertinents et adaptés aux besoins de l'ASEI.

“ Nous sommes probablement les mieux placés pour recommander des pros. On connaît l'association, ses besoins et choisir ses futurs collègues facilite aussi l'intégration. ”

Délais de mise en œuvre	Bénéficiaires	Référents	Évaluation
Oct. 2024	Ensemble des professionnels.	DRSH. Directions des établissements et des bassins.	Nb. de primes de cooptation versées.

Épilogue

Le projet social de l'ASEI, tel qu'il est défini aujourd'hui, constitue un cadre dynamique et évolutif qui s'appuie sur une démarche co-construite pour répondre aux besoins spécifiques des professionnels tout en restant profondément aligné avec les valeurs de l'association et en visant toujours à améliorer la qualité des soins et des accompagnements.

Cette démarche de co-construction a permis de cibler des actions concrètes, adaptées et réalistes, tout en plaçant l'humain au cœur de chaque enjeu. En mettant l'accent sur l'évolution des parcours professionnels, l'adaptation des conditions de travail, et la promotion de la culture associative, nous avons défini des engagements clairs qui guideront nos actions à court, moyen, et long terme.

Ce projet est bien entendu un document vivant, amené à évoluer en fonction des besoins émergents, des retours des professionnels et des défis auxquels l'association sera confrontée. Il s'adapte en continu pour répondre aux évolutions du terrain, dans le respect de notre mission et des attentes des personnes accompagnées et de leur famille. La mise en œuvre de ce projet sera suivie et évaluée régulièrement pour assurer son efficacité et sa pertinence, avec l'objectif constant de renforcer notre impact et d'atteindre les aspirations partagées au sein de l'ASEI.

Ainsi, le projet social ne se limite pas à une simple feuille de route : il incarne une vision partagée de l'avenir, un engagement collectif et une volonté commune de faire progresser l'accompagnement des personnes en situation de handicap tout en valorisant et soutenant les professionnels qui s'engagent à leurs côtés au quotidien.

Nous sommes convaincus que c'est ensemble, avec la mobilisation de tous et dans une dynamique de progrès continu, que nous pourrons faire grandir ce projet et faire face aux défis futurs, toujours au service des personnes accompagnées.

Merci.



ASEI siège social

Parc technologique du Canal
4 avenue de l'Europe - BP 62243
31522 Ramonville-Saint-Agne Cedex

t. 05 62 19 30 30

m. asei@asei.asso.fr

**Direction de la communication
et des relations aux publics**

t. 05 62 19 30 08

m. communication@asei.asso.fr