



Projet de Direction

Validé lors du Conseil d'Administration du 16 janvier 2024

Projet **PEP B'A 2030**

I. Contexte et genèse

II. Notre ambition

III. Les leviers du projet de direction

IV. Les incontournables pour une évolution réussie du projet de direction

V. Le déploiement

I. Contexte et genèse

Projet **PEP B'A 2030**



Les axes stratégiques du projet associatif

L'éducation populaire, levier pour
l'égalité des chances et des droits

L'humain au service de
l'humain



Un militantisme engagé pour
agir sur l'évolution des
politiques publiques

Créer une organisation souple, capable
d'anticiper les changements sociétaux

Les fondations solides des PEP BA

Un lien privilégié avec
l'Education Nationale

Une situation
financière saine

3 secteurs distincts
(PE, SMS et PEVLC)

1 équipe du siège de mieux
en mieux structurée et au
service des établissements

1 adaptation de l'association
en phase avec l'évolution
des politiques publiques

Toutes les avancées de 2023
et début 2024 en termes de
structuration

Une « marque employeur »
positive



L'envie et l'engagement des
professionnels

La confiance de nos
financeurs et partenaires

Un projet associatif
construit

Principaux freins et zones de turbulences

Retard sur le déploiement du nouveau Système d'Information

Une dynamique d'équipe de direction élargie à construire

Une communication interne balbutiante

Des modes de fonctionnement non harmonisés et perfectibles

Manque d'agilité des organisations « *on ne gère pas une association en 2024 comme il y a quelques années* »

Des attendus métiers non définis

Un secteur PEVLC (animation) pas encore autonome

Trop peu de nouveaux projets de développement de services

Le besoin de faire évoluer l'organisation des établissements et services

Face à une difficulté, peu de solutions proposées. Une proactivité des professionnels peu encouragée

Besoin d'accompagnement aux changements

**2023 et 2024, de
belles avancées
malgré des
conditions de
mer parfois
compliquées**



On avance dans la bonne direction

Un projet de direction élargie construit à partir :

- ✓ Du projet associatif des PEP B'A validé par les administrateurs en juin 2023
- ✓ Du projet de direction générale de janvier 2022 (auquel il succède)
- ✓ Du bilan des avancées réalisées par l'association depuis la fusion de 2020
- ✓ Des priorités transverses identifiées par les directeurs fin 2023
- ✓ Des évolutions de notre environnement (réglementaire, sociétal, technique...)

Objectifs du projet

PEP B'A 2030

Partager avec les administrateurs, les professionnels et financeurs **la vision des PEP B'A de 2030**

Mobiliser TOUS les professionnels sur une ambition commune et partagée

Donner le cap et prioriser les actions et projets à mener (pour plus d'efficacité)

Donner plus de sens aux décisions prises et à venir

II. Notre ambition



Projet **PEP B'A 2030**

Notre ambition pour les PEP B'A 2030 :

**Être un acteur mieux reconnu et identifié
du secteur médico-social,
de la protection de l'enfance et
des centres de découvertes en Bretagne**



**(dans le respect des valeurs
et des objectifs du projet associatif)**

**Consolider notre
organisation** dans un
secteur devenu très
concurrentiel

**Augmenter sensiblement
nos capacités d'accueil** sur
la protection de l'enfance
et le secteur médico-social

Disposer de **4 centres de
découvertes viables** en
Bretagne nord

III. Les leviers du projet de direction

Projet **PEP B'A 2030**



L'humain au service de l'humain

Plan de transformation RH

Recensement annuel des besoins de formation
Suivi des plans de prévention des risques
Développement de l'insertion sociale

1

Harmonisation des pratiques

Contrôle interne efficace

Manuel de processus et bonnes pratiques

Coordination paie, comptabilité & établissements
Respect charte des utilisateurs SI

2



Renfort des coopérations avec l'ARS, les conseils départementaux et l'Education Nationale

Suivi et respect des indicateurs CPOM
Initier de nouveaux projets d'accueil

Une offre complémentaire de services

3

Consolider et développer le PEVLC (secteur animation)

Taux d'occupation maximisé

Objectif : chiffre d'affaires 1 million /an (Hédraou)
Projet affiné pour le centre de Plévenon

Disposer d'un **3 ème centre viable** dès **2025**

4

Finalisation des projets déjà initiés

Déménagement Fréville

Déploiement **nouveau SI**

Gestion du parc immobilier de l'association

Démarche RGPD et RSE, Octime, ...

Secteur sensoriel, ...

5

Attractivité renforcée des métiers

Recrutement professionnalisé

Structuration de la démarche GPEC avec les référentiels d'activités

Gestion de notre « marque employeur »

6

Des cadres responsabilisés

Direction élargie de l'association

« un pour tous, tous pour un »

Management à l'objectif

1 problème = proposition de solutions

Projets transverses, **maitrise budgétaire**

7

S'inscrire + dans la dynamique fédérale PEP

Participation aux **projets fédéraux**

Synergies avec le réseau des PEP

8



IV.

Les incontournables pour une évolution réussie du projet de direction

Projet **PEP B'A 2030**



Boite à outils PEP B'A

8 incontournables

1. Déploiement réussi du **projet associatif**
2. Qualité d'**accueil des usagers** et satisfaction de nos financeurs et partenaires
3. Une **gouvernance** et une **dirigeance efficaces** des PEP B'A
4. Amélioration de la **Qualité de Vie et des Conditions de Travail**
5. **Suivi et réalisation d'objectifs SMART**
6. Respect du **plan de transformation RH**
7. Développement d'une **offre complémentaire de services**
8. Les **priorités transverses annuelles**

① Déploiement réussi du projet associatif

Retour des établissements aux 2 questions des administrateurs sur le projet associatif

Les administrateurs à la rencontre des professionnels dans les territoires

Création de plus de temps d'échanges entre administrateurs et professionnels

Point étape du déploiement du projet associatif à fin 2025

2

Qualité d'accueil des usagers et satisfaction de nos financeurs et partenaires

Démarche amélioration
continue de la qualité,
respect des engagements
des chartes d'accueil des
usagers

Lien permanent et étroit
avec les autorités de
tarification pour l'adaptation
de notre organisation et
mieux la finaliser

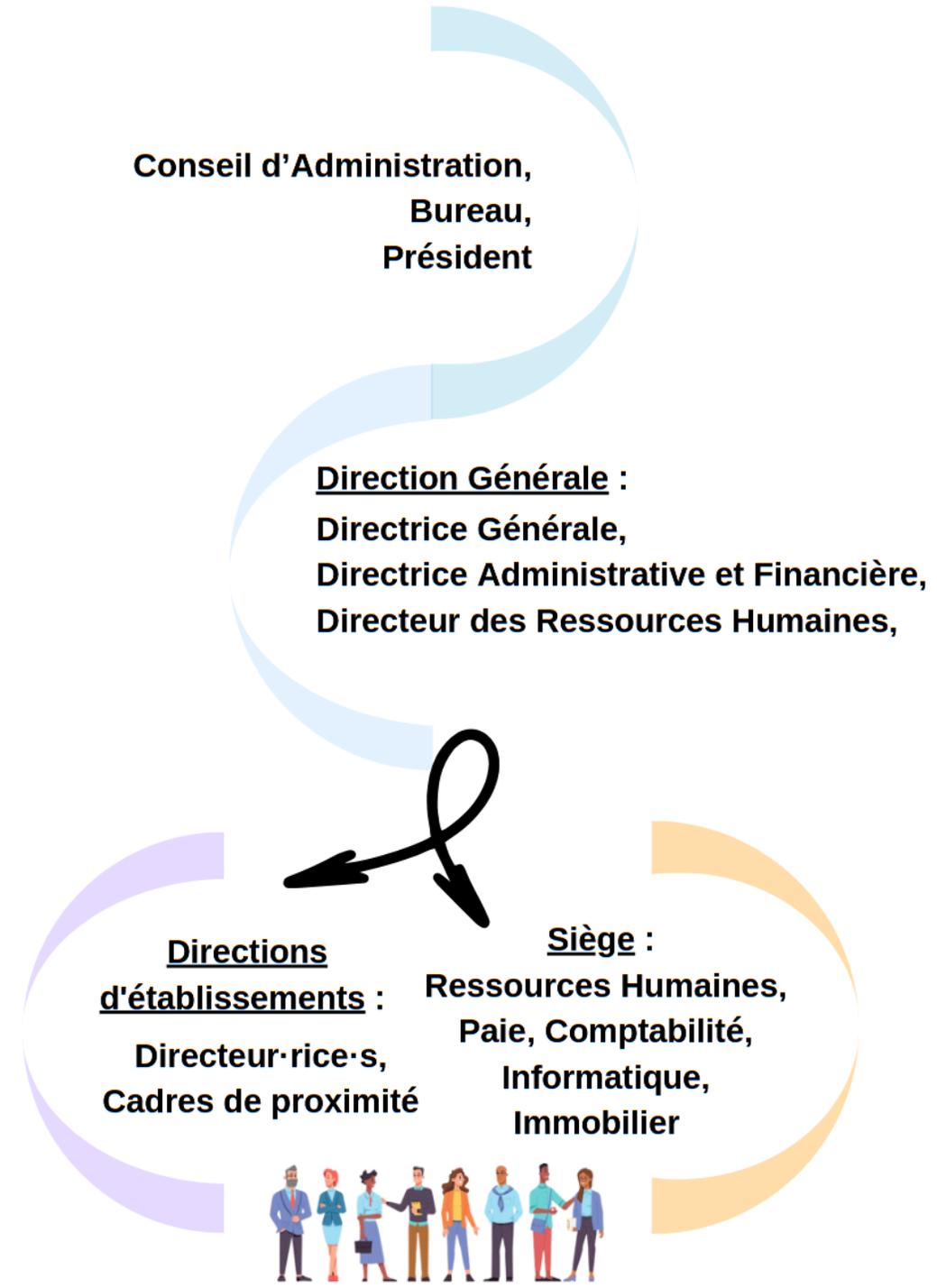
Evolution des pratiques de
suivi administratif et
financier

Inscription dans les groupes
de réflexion initiés avec nos
partenaires pour une
évolution de l'offre



3

Une
gouvernance et
une dirigeance
efficaces
des PEP B'A



Président de l'Association
Conseil d'Administration
Bureau

Commissions (1)

Direction générale

1 Directeur Général

Equipe de direction
générale (2)

Comités de direction

Réunions mensuelles
directeurs

Réunions
thématiques, groupes
de travail, ateliers,...

Direction d'établissement

Comités d'activités (4)

Réunions de direction
établissement

Réunions de service

**Intelligence
collective**

Comités de pilotage de
projets (3) avec des
référents

Réunions transverses
des responsables de
service

Un réseau actif et
efficace

Correspondants RH,
SI,... des établissements
(réunions, ateliers,...)

Une direction élargie

dynamique d'intelligence collective

(1) Commission « vie associative communication », « finances, patrimoine et RH », « politique sociale et médico social », « PEVLC », « solidarité »,...

(2) DG, DRH, DAF, Attachée de direction

(3) Instance ponctuelle sur des sujets ou projets majeurs

(4) Avec directeurs / directrices d'établissement, administrateurs concernés,...

4

Amélioration de la **Qualité de Vie et** **des Conditions de Travail**

Respect des
accords
d'entreprise

Suivi et respect
des plans de
prévention RPS
convenus,
DUERP
harmonisés

Qualité du
dialogue social
(DS, CSE, CSSCT,
représentants
de proximité,...)

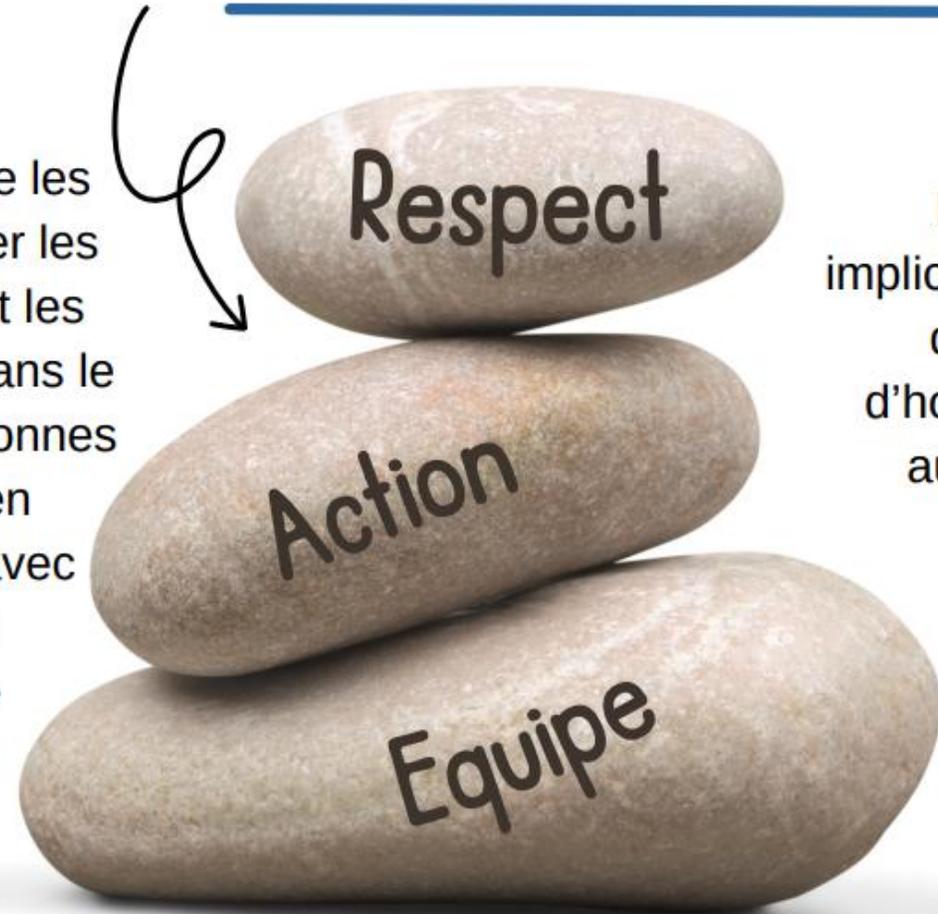
Questionnaire
bien-être au
travail,
« baromètre
social »,
écoutes RH ...



L'identité des professionnel·le·s PEP B'A

S'appuyer sur l'ADN des équipes de professionnels des PEP BA

Capacité à se dire les choses, à assumer les responsabilités et les décisions prises dans le **Respect** des personnes et des règles en vigueur, le tout avec simplicité et transparence



Proactivité et implication au quotidien de femmes et d'hommes d'**Action** autour du projet associatif

Intelligence collective, respect d'autrui, travail en **Equipe**.

La diversité est le moteur de nos équipes,
une pluridisciplinarité pour une efficacité collective

5

Suivi et réalisation d'objectifs SMART

S M A R T



Spécifique



Mesurable



Atteignable



Réaliste



Temporellement
défini



**la performance de ce sauteur en
hauteur serait-elle la même
S'il n'y avait pas de barre ?**

*Sans objectif, ou sans feuille de route, nous
sommes moins efficaces*

Feuille de route individuelle annuelle des cadres de direction

Objectifs individuels annuels

Appels à projet

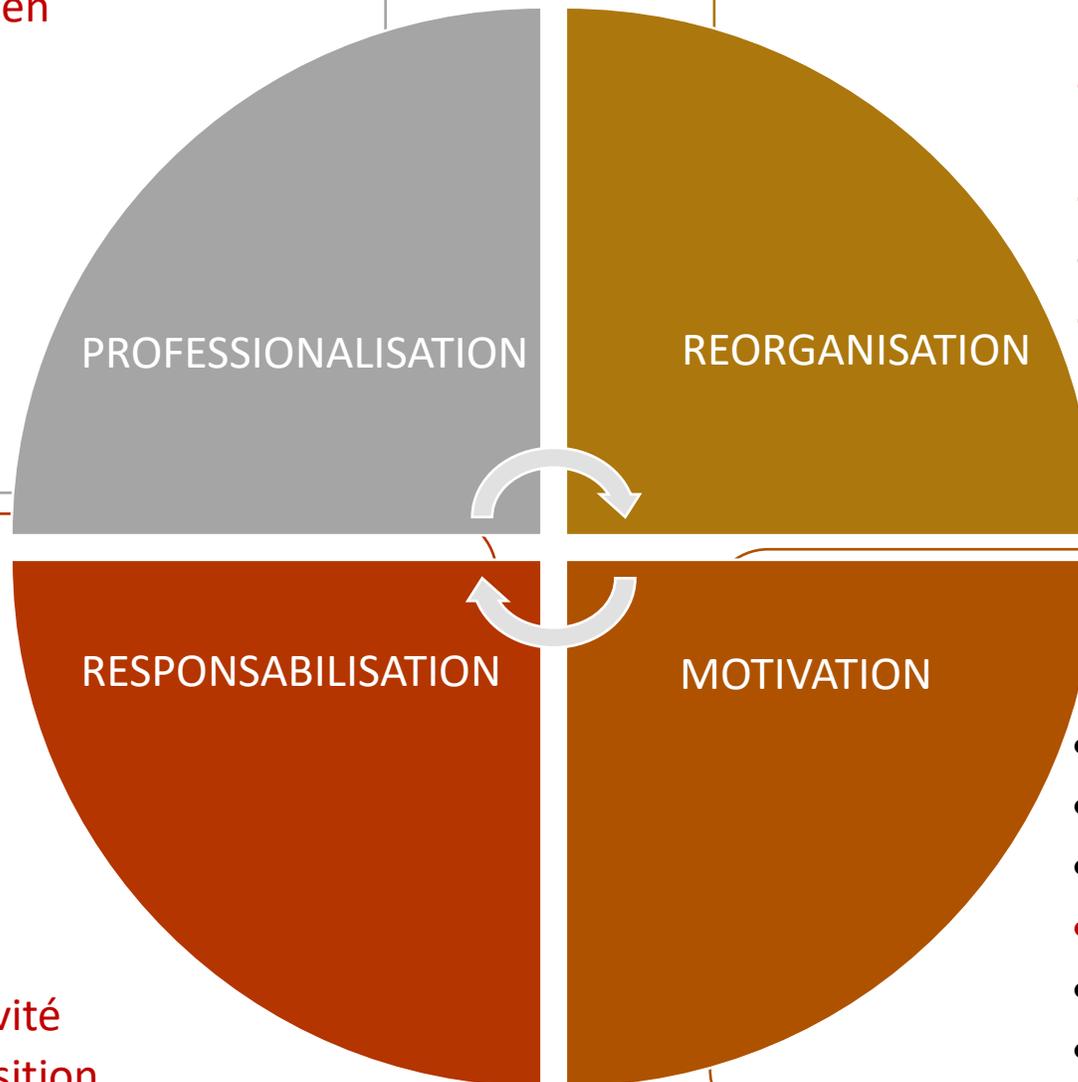
Participation à des projets transverses

Représentation PEP B'A

6

Respect du **plan de transformation RH**

- Respect des engagements, **Evaluation des actions mises en œuvre**
- Process, notes de services, écrits,...
- Des outils adaptés
- Réunions efficaces
- Communication qualitative



- Renforcement et structuration des fonctions support du siège
- **Définition des attendus métiers, (référentiels activités)**
- **Solutions de binômes, de relais**
- Coordination paie & compta
- **Harmonisation des pratiques**

- **Fixation et suivi d'objectifs**
- Autonomie
- Délégation - contrôle
- Management de proximité, accompagnement, coaching
- **Encouragement de la proactivité**
- **Des salariés + force de proposition**

- Reconnaissance
- Politique rémunération cohérente
- Flexibilité des horaires, télétravail
- **Finaliser les projets initiés**
- Ateliers participatifs
- Valorisation du travail en équipe



Développement d'une offre complémentaire de services

- ✓ Développement du **bénévolat**
- ✓ **Développement des activités d'insertion et d'inclusion sociale** par l'accès au logement, la formation et l'emploi (AVDL, intermédiation locative, résidences sociales, pensions de familles)
- ✓ **Habitat inclusif et accompagnement social** pour l'inscription des personnes dans la société (résidences accueil, résidences vie partagée, Pensions de familles,...)
- ✓ **Projet de centres multidimensionnels, d'insertion, d'accès aux droits, à la culture et aux loisirs, à la transmission de savoir** (secteur animation / PEVLC)
 - Développer des lieux d'accès aux loisirs et à la culture pour tous
 - Lieu d'hébergement pour personnes en situation de vulnérabilité sociale
 - Accueils des usagers de nos établissements Protection de l'Enfance et Médico-social

8

Les priorités transverses

annuelles (à actualiser chaque année)

2024

Et assurer la présence des PEP B'A au sein des réseaux importants
(avec partage des informations au niveau de la DG)



Structuration du service DAF, **stricte maîtrise budgétaire**

Accompagnement des directeurs par un tiers (NHL,...)

Manuel de processus et bonnes pratiques, contrôle interne

Appel à projet et déploiement DUI (Dossier Usager Informatisé)

Démarche évaluation pour PE et SMS

Dynamique direction élargie, responsables de service,...

1 référentiel activités par métier, mise à jour des délégations

Atelier de suivi et atteinte des indicateurs CPOM

Améliorer la communication interne, donner plus de sens

Harmonisation DUERP et plans de prévention risques

Déploiement nouvel SI conforme au cahier des charges

Répondre à de nouveaux appels à projet

V. Le déploiement

Projet **PEP B'A 2030**



- ✓ 2 mai 2023 Premières ébauches du projet PEP BA 2030 à partir des échanges en réunion de directeurs
- ✓ 26 mai 2023 Plan de transformation RH (bureau)
- ✓ 9 novembre 2023 Point avancement direction générale (bureau)
- ✓ 13 novembre 2023 Référentiels activités directeurs
- ✓ 16 novembre 2023 Ateliers directeurs priorités transverses
- ✓ 20 décembre 2023 Diagnostic DAF de transition
- ✓ 9 janvier 2024 Echange sur projet PEP B'A avec administrateurs (bureau)
- ✓ 10 janvier 2024 Partage et échange avec les directeurs
- ✓ 16 janvier 2024 Validation par le CA du projet de direction PEP B'A 2030
- ✓ 24 janvier 2024 Référentiel activités « cadres proximité /responsables de services »
- ✓ 6 février 2024 Début prestation NHL sur cadre de référence des directeurs
- ✓ 22 mars 2024 Partage du projet PEP B'A avec responsables de services lors du 1^{er} séminaire direction élargie



A partir d'avril 2024, communication aux salariés, mention du projet dans le livret d'intégration des salariés,...

Dès 2024, chaque professionnel

Projet **PEP B'A 2030**

a son rôle à jouer



1er
trimestre
2024

Lancement des feuilles de route
individuelles 2024
des cadres hiérarchiques en lien avec le
projet associatif et PEP B'A 2030

2nd
trimestre
2024

Partage du projet PEP B'A 2030
à tous les professionnels

3ème
trimestre
2024

Travail des directeurs sur les évolutions
et perspectives envisageables par
secteur

4ème
trimestre
2024

Proposition par les directeurs
des axes stratégiques
pour leurs établissements en 2030
(présentation aux administrateurs)

Annexes

Poursuite et suivi de
tous les plans de
prévention

Plan de prévention RPS (Risques Psycho sociaux) PEP Brétil'Armor

20 premières mesures prioritaires pour prévenir les RPS - mars 2024

60%

Priorités	Actions retenues	Mesures envisagées	20%	40%	60%	80%	100%
(1) Améliorer la QVCT (Qualité de Vie et Conditions de travail)	Equilibrer la charge de travail, intensité et temps de travail	(1) Réduire le nombre de postes vacants	■	■	■	■	■
	Faciliter l'organisation des salariés, favoriser la qualité de travail bien faite	(2) Nouvel accord QVCT 2024 (NAO 2023)	■	■	■	■	■
	Réduire le stress, la charge mentale, les exigences émotionnelles	(3) Accompagnement montée en compétence des cadres (formations essentiels management, ...)	■	■	■	■	■
	Valoriser et reconnaître les salariés	(4) Associer les salariés au déploiement du projet associatif	■	■	■	■	■
	Rappeler et appliquer le droit à la déconnexion	(5) Accélérer déploiement du nouvel SI et charte des utilisateurs SI	■	■	■	■	■
(2) Accompagner le changement et améliorer les rapports sociaux de travail entre salariés	Ecouter et communiquer	(6) Livret intégration des salariés, (7) début de diffusion Fil RH,...	■	■	■	■	■
	Déployer une dynamique collective des équipes	(8) Plan de transformation RH (cf projet de direction PEP B'A 2030)	■	■	■	■	■
	Améliorer les rapports sociaux entre salariés	(9) Solution écoutes RH	■	■	■	■	■
	Accompagner les projets de réorganisation	(10) Plan de prévention RPS spécifique par unité de travail si besoin : directeurs, Redon, siège,....	■	■	■	■	■
	Renforcer le lien entre établissements, siège et les administrateurs	(11) Nouvelle organisation 2024 des comités d'activité	■	■	■	■	■
(3) Développer les compétences et la posture professionnelle des salariés	Mieux définir les attendus des métiers	(12) Démarche référentiels activité et fiches de fonction	■	■	■	■	■
	Convenir de feuilles de route, anticiper les sujets	(13) Partage projet associatif, feuilles de routes individuelles pour les cadres , nouveau format entretien forfait jour,...	■	■	■	■	■
	Donner du sens, éviter les conflits de valeur	(14) Projet PEP bretil'Armor 2030 (validé 16/01/2024)	■	■	■	■	■
	Accompagner la montée en compétence	(15) Entretiens professionnels annuels avec trame simplifiée et un entretien par an	■	■	■	■	■
	Encourager l'autonomie	(16) Multiplication des groupes de projets et ateliers transverses	■	■	■	■	■
(4) Déploiement, suivi, partage du plan de prévention	Mettre à jour le DUERP	(17) Solution trame DUERP harmonisé pour 2024 (suite CSSCT juin 2023), test sur Carcé et Siège	■	■	■	■	■
	Partage du plan de prévention RPS, mesure du bien être au travail	(18) Test et déploiement baromètre social semestriel, partage plan de prévention avec médecin du travail du siège (17/01/2024), Saint Malo du Ditep,...	■	■	■	■	■
	Suivre un indicateurs d'avancement	(19) Suivi mensuel mouvements du personnel, (20) visites terrain avec CSSCT	■	■	■	■	■

Priorités	Actions retenues	Mesures	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
(1) Améliorer la QVCT (Qualité de Vie et Conditions de travail)	Équilibrer la charge de travail, intensité et temps de travail	Structuration siège, nouveaux postes de chefs de service, référentiel activité directeur 13/11/23, atelier priorisation sujets transverses, suivi nbre jours travaillés & congé, réunions correspondants RH, entretiens forfaits jours					
	Faciliter l'organisation des directeurs, favoriser la qualité de travail bien faite	Fiche action QVCT du CPOM, calendrier associatif diffusé semestriellement, des dates en "réserve" si besoin depuis 10/23, réunions décentralisées depuis 07/23, (Carcé), réunions avec support pwt					
	Réduire le stress, la charge mentale, les exigences émotionnelles	Décision du CA sur nouveau SI et travaux Fréville (mars-avril 2023), nouveaux frais de siège le 28/08/23, solution astreinte PE 29/09/23, signature CPOM 17/11/23, plan de mesures correctives maîtrise budgétaire (mai 2024)					
	Valoriser et reconnaître les directeurs	Co-signature directeur-DG des courriers aux salariés, atelier CPOM-ARS avec directeurs, encourager participation des directeurs aux commissions nationales des PEP 16/11/23, projet de séminaire directeur annoncé le 17/11/2023					
	Rappeler et appliquer le droit à la déconnexion	Proposition relai/ binôme directeurs (23/03/23), échanges sur projet actualisation charte utilisateur du SI, déploiement nouvelle charte SI le 1/10/2023, plan d'action QVCT équipe direction 09/2024 en complément plan RPS					
(2) Accompagner le changement et améliorer les rapports sociaux de travail entre tous les directeurs (DG et directeurs)	Ecouter, échanger,...	Réunion du 12/01/23 (1er courrier), systématisation tour de table / partage infos lors des réunions, médiation NHL, entretiens individuels avec DG, nouvelle trame entretiens forfaits jours, expertise Addeo et mission NHL 2024					
	Déployer une dynamique collective de direction,	Nouveaux formats de réunion depuis septembre avec plus d'échanges, déjeuners collectifs, partage actualité des directeurs à chaque réunion (ex mars 2024), projet de direction PEP B'A 2030					
	Communiquer	Multiplication temps d'échanges et ateliers, temps de partage infos sur actualités des directeurs, avis des directeurs sur réunions à l'issue de celles-ci, projet serveur commun nouvel SI, réunions directeurs sur 1 journée					
	Poursuivre le travail de réflexion sur la gouvernance	Instauration d'une direction générale élargie, discussion et échange le 16/11/23 sur le rôle des administrateurs, séminaire direction élargie mars 2024, atelier du 4/07/2024 sur plan QVCT direction élargie					
	Renforcer le lien administrateurs / établissements	Déploiement nouveaux périmètres des comités d'activité (CA du 20/11/23), restitution du 14 mai mission NHL					
(3) Développer les compétences et la posture managériale des directeurs	Mieux définir les attendus du métier de directeur	Validation référentiel activité directeur, proposition solution de "bilan professionnel individuel" aux directeurs qui le souhaite , atelier actualisation des délégations de pouvoir et autorisation de dépenses (25 mars 2024)					
	Convenir de feuilles de route, anticiper les sujets	Atelier 16/11/23 priorités 2023, feuilles de route individuelles avec DG (objectifs individuels), auto-évaluation pour mise en perspectives des axes de progrès (avec référentiels activités), Projet PEP B'A 2030					
	Donner du sens, éviter les conflits de valeur	Diffusion du projet associatif 12/07/23, présentation sept / oct 2024 du projet associatif par territoire par les administrateurs (Pennec), déploiement projet de direction PEP B'A 2030					
	Accompagner la montée en compétence	Plus de passage de la DG en établissement, encouragement temps d'échanges entre directeurs sur leurs pratiques, formation fondamentaux du management, proposition solution d'accompagnement individuel type coaching					
	Encourager l'autonomie dans le respect du projet associatif	Proposition participation de directeurs au CSE, gestion de projets transverses par les directeurs et non par la DG (ex DUI, astreinte PE, réponse aux appels à projets,...					
(4) Déploiement, suivi, partage du plan de prévention	Mettre à jour les DUERP	Atelier harmonisation DUERP 22/01/24 puis réunion directeur 4/07/2024. Mise à jour nouvelle trame DUERP avec intégration unité de travail direction pour mise à jour novembre 2024					
	Partage du plan de prévention RPS	Partage avec CSE le 1/12/2023, intégration du plan de prévention en annexe du projet PEP BA 2030, partage plan RPS avec médecins du travail, CSE du 23 mai et juin 2024 pour plan d'action employeur suite addeo /NHL					
	Suivre un indicateurs d'avancement	% d'avancement des mesures mises en place					

exemples ateliers : CPOM-ARS, attractivité (23/3/23), référentiel activité (1/06/23 et 13/11/23), relai directeur (13/11/2023), priorités transverses des directeurs (16/11/2023)

exemple de Groupes de travail : Fréville (depuis 8/3/23), SI (8/5/2023), RGPD(21/06/23), DUI, ...

Plan d'action QVCT septembre 2024 pour l'équipe de direction (DG, DRH, DAF et directeurs d'établissements) en complément du plan RPS équipe de direction

Priorités	Actions retenues
(1) Poursuivre le déploiement des mesures non initiées du plan de prévention RPS de l'équipe de direction (mesures en rouge)	Projet de séminaire directeurs en 2025, encourager l'interconnaissance entre directeurs
	Proposition solution de "bilan professionnel individuel" aux directeurs qui le souhaitent
	Proposition solution d'accompagnement individuel type coaching
	Encouragement temps d'échanges entre directeurs sur leurs pratiques (temps d'échanges organisés à l'initiative de directeurs pour partage sur leurs pratiques)
	Formation aux fondamentaux du management PEP Bretil'Armor : une session directeurs fin 2024 puis en 2025 tous les autres cadres hiérarchiques
(2) Traiter les irritants des directeurs (DG, DRH, DAF, directeurs d'établissements)	Trouver une organisation efficiente sur le suivi du parc des véhicules (page 33 Addeo)
	Finaliser l'actualisation du document de synthèse précisant les autorisations de dépenses de chacun suite atelier du 25 mars 2024 (page 37 Addeo)
	Instaurer des groupes de projet avec outils de gestion de projets pour faciliter la coordination entre toutes les parties prenantes d'un projet et clarifier les circuits de validation (page 38 Addeo)
	Déploiement de la base de connaissance commune sur le SI pour faciliter le partage d'info (exemple note sur remboursement des frais engagés formation,...)
(3) Améliorer le bien être au travail de l'équipe de direction	Définir chaque année, comme pour 2024, les priorités transverses des directeurs afin de pouvoir se concentrer sur ce qui vraiment le plus important et le plus urgent
	Suivi de la charge de travail des directeurs mais aussi des autres cadres hiérarchiques au travers des entretiens forfaits jours (trame diffusée en février 2024)
	Proposer le principe de journées vie ma vie entre directeurs et Direction générale pour mieux comprendre la réalité de chacun (duoday)
	Eviter l'isolement et faciliter la prise de recul en encourageant les temps consacré à son réseau professionnel avec partage de compte rendus aux autres directeurs
	Mieux gérer les temps de travail en groupe (page 44 Addeo) en encourageant le partage d'information en amont des réunions pour faciliter les échanges lors des réunions
(4) Faire équipe de direction élargie	Améliorer la communication interne : RIDA (Relevé d'Information, de Décision et d'Action) pour les réunions de direction, gardiens du temps lors des réunions, compte rendu des intervention extérieures
	Communiquer à l'extérieur : participer à différents réseaux avec nos partenaires, relayer les posts LinkedIn de la page LinkedIn PEP Brétil'Armor, partage de nos réalisations sur le site Internet
	Renforcer la transversalité en multipliant les ateliers et groupes de travail sur des sujets transverses avec des plans d'actions tenant compte des réalités de chacun (ex : harmonisation des pratiques, rôle du siège,...)
	Poursuivre la démarche initiée avec les responsables de service : prochaine réunion direction élargie le 15 novembre 2024

Plan de prévention RPS siège PEP BA mars 2024

71%

Priorités	Actions retenues	Mesures	20%	40%	60%	80%	100%
(1) Améliorer la QVCT (Qualité de Vie et Conditions de travail)	Equilibrer la charge de travail, intensité et temps de travail	Travail sur 4 jours 1/2, suivi hebdo compteurs d'heures & congés, conventions de télétravail, travail sur les relais en cas d'absence, recrutement en cas de départ, renfort équipes par gestionnaire immobilier et conseiller technique					
	Faciliter l'organisation des salariés, favoriser la qualité de travail bien fait	Réorganisation des bureaux dans l'attente de Fréville, fiche action QVCT du CPOM, déploiement 2024 du nouveau Système d'Informations et fibre , nouveaux fauteuils de bureaux, déménagement Fréville avril 2024					
	Réduire le stress, la charge mentale, les exigences émotionnelles	Décision du CA sur nouveau SI et travaux Fréville (mars-avril 2023), nouveaux frais de siège le 28/08/23, définition précise des attendus de chaque métier, améliorer les solutions de relais en cas d'absence					
	Valoriser et reconnaître les salariés	Participation encouragée ateliers transverses, diversification des tâches, évolutions internes encouragées (responsable paie, responsable comptabilité et finance), intégrer les assistants comptables dans la vie du siège					
	Rappeler et appliquer le droit à la déconnexion	Déploiement nouvelle charte SI le 1/10/2023, mise en place de relais en cas d'absence, Nouvelle répartition des tâches de l'accueil du siège entre professionnels (janvier 2024)					
(2) Accompagner le changement et améliorer les rapports sociaux de travail entre salariés	Ecouter et communiquer	Multiplication des temps d'échange collectifs et individuels, systématisation tour de table / partage infos lors des réunions, réunion plénière siège et service siège, mise à jour + régulière du tableau d'affichage					
	Déployer une dynamique collective du siège	Groupe de travail paie-comptabilité, préparation collective de la clôture 2023, instauration du présentiel en début de semaine pour multiplier les temps de travail collectifs possibles					
	Améliorer les rapports sociaux entre salariés	Réaménagement salle de restauration, bibliothèque partagée, des moments conviviaux favorisés (raclette, galette des roi, anniversaires, ...)					
	Accompagner le projet de déménagement sur Fréville	Etude ergonome service médecine du travail, groupe de travail Fréville, travail collectif sur les futurs aménagement de bureaux, visite des futurs bureaux, opération tri des archives et doucement en amont du déménagement					
	Renforcer le lien avec les établissements et les administrateurs	Réunions correspondants RH, diffusion régulière organigramme siège aux établissements, livret intégration de l'association des salariés					
(3) Développer les compétences et la posture professionnelle des salariés du siège	Mieux définir les attendus des métiers du siège	Actualisation fiches de fonction et référentiel activité, planification entretiens professionnels 1 fois par an					
	Convenir de feuilles de route, anticiper les sujets	Diagnostic DRH et DAF fait en 2023 pour définir les priorités, partage plan de transformation DRH et DAF, projet de feuille de route individuelle 2024 , diffusion d'un livret gestion du temps de travail					
	Donner du sens, éviter les conflits de valeur	Diffusion du projet associatif 12/07/23, présentation en 2024 du projet associatif par territoire par les administrateurs avec en amont atelier préparatoire des salariés du siège. Partage projet PEP2030.					
	Accompagner la montée en compétence	DRH et DAF + en proximité des équipes, projet autoévaluation sur référentiels d'activité, recensement des besoins de formation 2024					
	Encourager l'autonomie	Proposition participation à des groupes de travail et ateliers transverses					
(4) Déploiement, suivi, partage du plan de prévention	Mettre à jour le DUERP	Intégration de ce plan de prévention RPS au sein du DUERP du siège, atelier harmonisation DUERP 22/01/24 avec directeurs. Actualisation du DUERP du siège mars 2024. Sollicitation médecine du travail pour mise à jour Duerp					
	Partage du plan de prévention RPS, mesure du bien-être au travail	Partage mesures du plan mesures avec administrateurs et salariés , baromètre social semestriel, support sensibilisation gestion du temps de travail (01/24), partage plan de prévention avec médecin du travail 17/01/2024					
	Suivre un indicateur d'avancement	% d'avancement du plan de prévention mis en place					

exemples ateliers : les activités les + chronophages, SWOT du service RH
 exemple de Groupes de travail : dossier centralisé du personnel, Octime, ...

*« La réussite de notre projet associatif repose sur l'**engagement** et la **proactivité** des professionnels qui le font vivre au quotidien »*

LAÏCITÉ

SOLIDARITÉ

ÉGALITÉ

CITOYENNETÉ

www.lespepba.org

3 sept 2024



Les PEP Brétil'Armor

Siège Administratif

**Nouveaux
locaux**

SIEGE
PEP BRÉTILL'ARMOR



Mai 2024

115 Boulevard Albert 1er
TSA 30858
35208 Rennes Cedex