

FEUILLE DE ROUTE

Pour les Ressources Humaines



accompagner chacun
dans sa différence

2026-2028

Développer une démarche ambitieuse de Qualité de Vie et Conditions de Travail

La politique RH d'AXED repose sur la conviction que **la qualité de l'accompagnement des personnes en situation de handicap** est indissociable de la **qualité de vie, de l'engagement et des compétences des professionnels** qui œuvrent quotidiennement à leurs côtés.



DÉPLOYER UN BAROMÈTRE SOCIAL ET QVCT TOUS LES ANS À COMPTER D'OCTOBRE 2026

Afin de mesurer la perception des salariés sur leur qualité de vie et leurs conditions de travail et d'identifier des priorités d'action au regard des remontées du terrain



NÉGOCIER DES ACCORDS FAVORISANT LA QVCT

Un accord de solidarité interne par don de jours de repos au profit des salariés aidants et des salariés confrontés à une maladie grave est ainsi en cours de négociation sur 2026



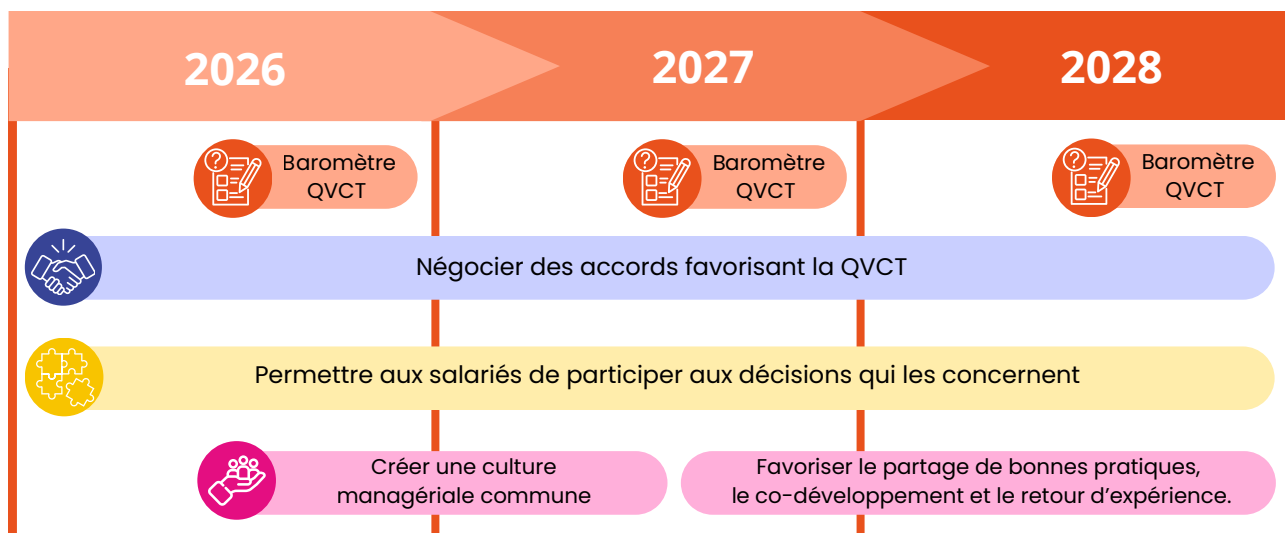
PERMETTRE AUX SALARIÉS DE PARTICIPER AUX DÉCISIONS QUI LES CONCERNENT

Recueillir les souhaits de formation des salariés chaque année et les solliciter lors de la préparation des plans pluriannuels d'investissement pour leur permettre de remonter leurs besoins d'équipement afin de travailler dans de bonnes conditions



CRÉER UNE CULTURE MANAGÉRIALE COMMUNE

Créer un socle commun de compétences et une vision partagée des fondamentaux du management au sein de l'association et favoriser le partage de bonnes pratiques, le co-développement et le retour d'expérience.



Recruter sur les valeurs, révéler les potentiels et accompagner les parcours professionnels de chacun

Chez AXED, nous sommes convaincus que les compétences techniques se développent grâce à la formation et à l'expérience.

Les qualités humaines, en revanche, ne s'enseignent pas : elles sont au cœur de l'identité de chacun et **jouent un rôle déterminant dans la réussite collective.**

Au-delà des diplômes et de l'expérience, nous attachons par conséquent une importance particulière aux **qualités relationnelles** des professionnels et à **l'esprit d'équipe.**



DÉVELOPPER UN PROGRAMME D'INTÉGRATION POUR LES NOUVEAUX ENTRANTS EN CDI

Mettre en place un parcours d'intégration, c'est donner à chaque nouveau collaborateur les meilleures conditions pour réussir sa prise de poste.



FAVORISER LA MOBILITÉ INTERNE

En communiquant toutes nos offres d'emploi en priorité en interne



VEILLER À ÉQUILIBRER LES FORMATIONS DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT AUTOUR DES 4 AXES STRATÉGIQUES

L'association veille à déployer des formations favorisant la connaissance du public, une culture commune dans la prise en charge, l'efficacité des pratiques professionnelles/ La prévention des risques et la QVCT afin qu'aucune de ces dimensions ne soit oubliée ou minorée.



DÉVELOPPER DES PARCOURS PROFESSIONNALISANTS ET DES PARCOURS DIPLÔMANTS AVEC LA VAE

Afin de permettre à nos professionnels de disposer du diplôme attendu et de veiller au maintien de leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle au sein de l'association.



Prévenir les risques et préserver la santé des professionnels

La santé et la sécurité au travail constituent une **priorité** associée à l'**obligation de protection de l'employeur** afin de construire une **culture de prévention durable**.

Les travaux engagés autour des DUERP et des PAPRI Pact marquent une évolution importante : passer d'une logique réglementaire à une logique de pilotage.



LANCER LA CELLULE RPS AXED D'ICI FIN 2026

La cellule consiste à proposer un dispositif d'écoute, d'accompagnement et de traitement des situations de souffrance au travail aux professionnels



RENFORCER NOTRE CULTURE MANAGÉRIALE DE PREVENTION DES RISQUES

En déployant des formations/ actions auprès des équipes de direction portant sur le management de la sécurité avec la mise à jour du DUERP et le pilotage du PAPRI Pact sur 2026



METTRE EN ŒUVRE LE PLAN D'ACTION TRIENNAL DE LUTTE CONTRE LA SINISTRALITÉ

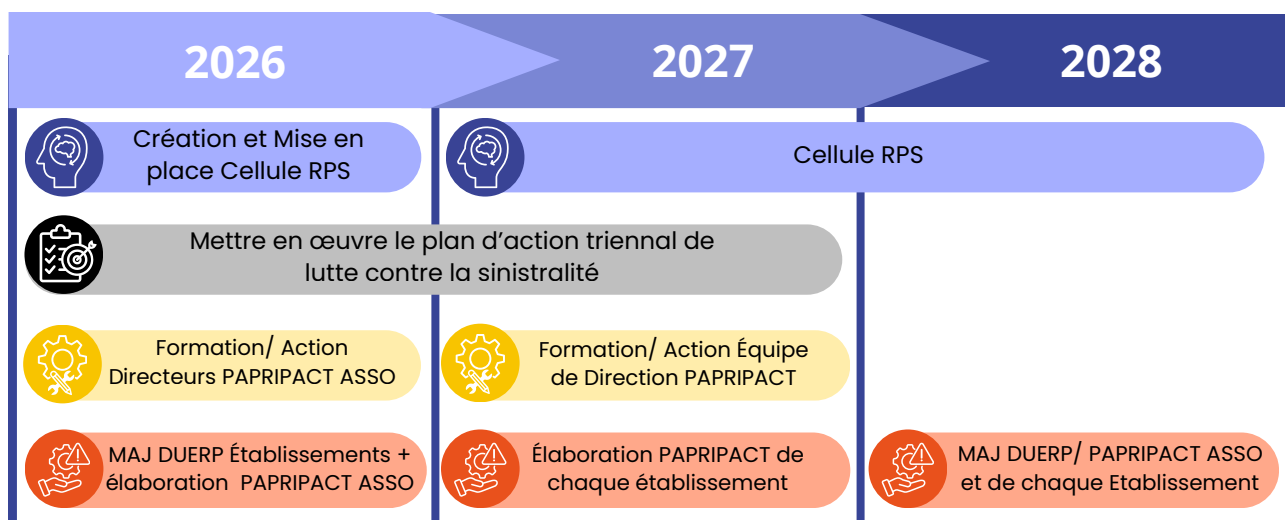
Déployer le projet sur le périmètre de la MAS de Bois-Guillaume avec le soutien de l'ARS fin 2026 et étendre ce plan d'action à tous les établissements de l'association.

Cf. Feuille de route projet de lutte contre la sinistralité



METTRE EN PLACE UN PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Mettre à jour les DUERP des établissements et les plans d'action
Favoriser un pilotage stratégique associatif de la prévention des risques et sa déclinaison dans les établissements



Valoriser les métiers et renforcer le sentiment d'appartenance

Chaque jour, les professionnels d'AXED réalisent un travail essentiel auprès des personnes accompagnées.

L'association souhaite valoriser les **réussites** collectives, les **innovations** de terrain, les **parcours** professionnels et les **expertises** développées au sein des établissements.



PARTAGER LES PROJETS ET RÉSULTATS DE L'ASSOCIATION

Avec l'ensemble des salariés de l'association en diffusant les informations par différents canaux (mail, réunion de service, réunion d'équipe, affichage, ...)



VALORISER NOS MÉTIERS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

En communiquant sur les projets réalisés et en diffusant des portraits de professionnels sur nos réseaux et sur le site internet pour permettre à chacun de découvrir nos métiers et l'engagement de nos salariés



CRÉER DES ÉVÉNEMENTS FÉDÉRATEURS

Au sein de l'association AXED (séminaires transversaux, temps de convivialité, opérations de cohésion)



PARTICIPER À DES ÉVÉNEMENTS EXTERNES

Tournés vers l'emploi et la valorisation des métiers du médico-social avec nos partenaires (France travail/ OPCO/ NEXEM...)

2026

2027

2028



Partager les projets et résultats de l'association



Réalisation Portraits Métiers



Diffusion sur le LinkedIn et le Site Internet



Projet Création de parfums MAS BG



Étendre le projet de création de parfums aux autres établissements



Participer à des événements externes

Développer une culture de la performance collective au service des personnes accompagnées

Pour AXED, la performance n'est pas une finalité. Elle est le **moyen de mieux accomplir sa mission d'accompagnement** des personnes accueillies.

La performance ne se résume donc pas à des chiffres financiers. Elle correspond à notre **capacité collective à créer durablement de la valeur** pour les personnes accompagnées, leurs familles, les professionnels et les partenaires.



DÉVELOPPER L'INTEROPÉRABILITÉ DES SI

Pour fiabiliser et automatiser la production de données RH



CONTRIBUER À LA MISE EN PLACE DE LA FONCTION CONTRÔLE DE GESTION

Via le SIRH pour aides les directions à la décision



PILOTER EN CONTINU LES INDICATEURS RH

Absentéisme, turnover, accidents du travail, climat social, recrutement, formation : pour ajuster nos actions et plans d'actions RH



FAVORISER LES FORMATIONS

Permettant d'optimiser l'efficacité des pratiques professionnelles

