



# Cahier des initiatives Arpep

## Centre Val de Loire



## Travailler aux PEP : employeurs humains et engagés

Dans la région, plus de 4 500 personnes travaillent aux PEP, ce qui confère à nos associations une responsabilité employeur importante.

Le dialogue social avec les CSE et délégués syndicaux est au cœur des préoccupations avec la mise en œuvre ou la transposition d'accords nationaux, d'accords locaux, la recherche de qualité de vie au travail, la prévention des risques professionnels, ...

Une attention particulière est portée à la qualification et au développement des compétences (VAE, formation continue) avec de nombreuses opportunités d'évolution de carrière au sein des PEP. La dimension prospective ne saurait être absente dans le soutien aux changements de pratiques dans les transformations que vivent les équipes. Ces actions sont complétées par des initiatives telles que l'accueil des nouveaux arrivants, l'organisation de journées à thème (évolution des connaissances, partage d'analyses, ...), de démarches marque employeurs et d'actions pour renforcer l'attractivité.

Les rémunérations ne sont pas à la hauteur de la qualité de l'engagement des salariés et des missions qu'ils assument. Comme lors des actions récentes, Ségur ou revalorisation des métiers de l'animation, les associations PEP sont au côté de leurs salariés lors des mobilisations. Avec des conventions collectives obsolètes et le contrôle des financeurs ou des appels d'offre aux moyens contraints, les marges de manœuvres sont limitées.

L'attention portée à la fonction employeur dans nos associations participe à la complémentarité entre les bénévoles, les salariés, les personnes accompagnées et leurs proches, assurant la qualité des actions aux PEP.



**André REMBERT**  
Président de l'ARPEP  
Centre-Val de Loire

### ARPEP

25 boulevard Jean Jaurès, 45056 Orléans Cedex 1  
02 38 62 66 08 - [siege@arpep-cvl.fr](mailto:siege@arpep-cvl.fr)

**PEP 18** [www.pep18.fr](http://www.pep18.fr)   **PEP 28** [www.pep28.org](http://www.pep28.org)  
**PEP 36** [www.adpep36.fr](http://www.adpep36.fr)   **PEP 37** [www.pep37.fr](http://www.pep37.fr)  
**PEP 41** [www.pep41.org](http://www.pep41.org)   **PEP 45** [www.peploiret.fr](http://www.peploiret.fr)  
**E&P** [www.enfance-pluriel.fr](http://www.enfance-pluriel.fr)

## L'ADPEP 36 valorise l'implication de ses professionnels



Un accord d'entreprise innovant : une prime d'assiduité pour reconnaître la régularité, l'engagement et renforcer la motivation au travail.



L'association ADPEP 36 vient de conclure un accord d'entreprise visant à récompenser l'assiduité individuelle. Cet accord instaure une prime spécifique d'assiduité, attribuée selon la présence effective des salariés, traduisant la volonté de l'association de reconnaître l'implication quotidienne de chacun. Au-delà de la dimension financière, cette démarche s'inscrit dans une politique RH en lien avec les valeurs fondatrices des PEP.

Elle valorise le sérieux, la régularité et la contribution de tous au collectif de travail. Elle illustre également l'attachement de l'ADPEP 36 à la qualité de vie au travail.

En encourageant une présence régulière, nous contribuons à la continuité des parcours des personnes accompagnées, à la coopération entre équipes et au maintien d'un climat de confiance.

Cet accord traduit une innovation sociale simple et concrète, en lien direct avec la thématique du travail. Il constitue un levier supplémentaire pour renforcer la motivation, la fidélisation et la reconnaissance des salariés qui œuvrent au quotidien au sein de nos établissements.

## Enfance & Pluriel - « Vis ma vie »

Contrairement à Lancelot, Galaad, Perceval, Yvain et Gauvain, ce sont des motifs différents qui ont poussé ces 5 Aventuriers à se lancer dans l'Aventure. Valentin tenait surtout à **SOUTENIR** cette démarche innovante. Pour Jérôme, cette expérience était l'occasion d'**APPROCHER** le médico-social et de **COMPRENDRE** les troubles des jeunes accueillis en ITEP. Elisabeth avait envie, après 20 ans en ITEP, d'**ALLER VOIR AILLEURS** et de s'assurer qu'elle pourrait accompagner un autre public. Zoé et Thibaut ont voulu **DÉCOUVRIR**, pour l'une l'**accompagnement en ambulatoire** et pour l'autre le **public d'ITEP** car tous deux ont envie de rester ouverts à d'autres projets professionnels.

Il faut croire que les 5 explorateurs ont fini par découvrir leur Graal. Tout simplement parce la **plus grande richesse est dans la rencontre** ! Chacun en est même ressorti un peu transformé. Elisabeth est revenue confiante, dynamisée et prête à se projeter vers un ailleurs. Thibaut est conforté dans l'idée que sa place n'est pas en ITEP. Jérôme comprend mieux le travail des éducateurs, Zoé celui d'éducateur en SESSAD et Valentin celui d'un « Technique ». Ils ont tous apprécié cette pause dans leur quotidien et en ont profité pour prendre du recul.

Pour conclure, quels que soient les échanges, cette expérience a permis de faire du lien entre les pôles DITEP, ADI et le Siège et de constater que les pratiques mériteraient d'être davantage partagées.



62 « curieux »

24 « aventuriers »

Alors cette quête est-elle vraiment finie ?



# Dépistage et handicap : une initiative pionnière portée par les PEP 18 à Vierzon

**DÉPISTAGE DESCANCERS**  
Centre de coordination  
Centre-Val de Loire

Les PEP 18 ont mené, en partenariat avec le CRCDC Centre-Val de Loire (Centre Régional de Coordination des Dépistages des Cancers), une action inédite de sensibilisation au dépistage organisé des cancers au sein de l'ESAT et de l'EA de Vierzon.

Cette initiative, intégrée dans une démarche de qualité de vie au travail, visait à rendre la prévention accessible à tous, y compris aux travailleurs et salariés en situation de handicap, souvent moins impliqués dans les campagnes de dépistage.

Sur le temps de travail, 109 personnes ont participé à 14 ateliers animés par des professionnels de santé : sensibilisation au dépistage du col de l'utérus pour les femmes de 25 à 49 ans, et présentation du kit colorectal pour les plus de 50 ans.

Les résultats sont parlants : 59 demandes d'entretiens individuels, 28 kits distribués (17 réalisés, soit un taux supérieur à la moyenne nationale), 19 frottis réalisés sur site, 15 mammographies programmées et un cancer détecté.

Cette action exemplaire, rendue possible grâce à une mobilisation collective et à la confiance des équipes, illustre pleinement la volonté des PEP 18 de placer la santé et la prévention au cœur du parcours professionnel.



À l'ESAT et à l'EA de Vierzon, les PEP 18 et le CRCDC CVDL ont mené une action pionnière sur le dépistage des cancers : 109 salariés sensibilisés, 42 examens réalisés et un cancer détecté. Une belle réussite au service de la santé et de l'inclusion.



## PEP 45 - Mobilisation générale pour l'attractivité des métiers aux PEP 45



Cette vision 360° essaime dans chaque structure où des actions concrètes sont encouragées. Du tutorat au DAME PEP Orléans s'est par exemple mis en place avec succès.

L'expression sonne comme un vieux serpent de mer et pourtant la politique en faveur de l'attractivité des métiers s'impose comme une nécessité absolue aux associations gestionnaires.

Les chiffres sont parlants. Dans une récente enquête IFOP pour Nexem, 47% des 16-25 ans interrogés considère que le médico-social offre de moins bonnes conditions de travail que d'autres secteurs d'activité. Pourtant 42% l'estime d'utilité sociale.

Cette utilité a particulièrement été démontré lors de la crise sanitaire qui a d'ailleurs poussé les PEP 45 à trouver un accord d'entreprise sur la considération des heures supplémentaires, dont Blaise Gbaguidi, directeur général, assume l'efficacité pour éviter toute rupture de soin.

L'engagement de l'employeur est à souligner sur beaucoup d'autres sujets : les PEP 45 soutiennent des initiatives relatives à la retraite progressive, baissent la part salariale pour la complémentaire santé, ce qui est donc favorable aux salariés, adhèrent à Kangourou Kids pour faciliter la garde des enfants ou à Action Logement pour aider les démarches, accompagnent les salariés en difficulté, notamment à travers un service social.

Nul doute que les PEP 45 n'ont pas attendu de sonner le tocsin pour prendre à bras le corps l'attractivité des métiers de l'humain.



## PEP 28 - La formation : levier majeur pour une culture de la coopération et de l'efficacité



Des formations complémentaires sont également proposées comme sur l'autodétermination ou le co-développement.



L'association accompagne ses responsables à travers un programme de formations innovantes pour renforcer les compétences managériales et collaboratives.

Ce ne sont pas de simples modules, elles abordent des thématiques transversales, adaptées à la diversité des secteurs d'activité, afin de répondre aux enjeux actuels de gouvernance et de performance collective.

Un parcours obligatoire de trois formations incontournables (6 jours) pour tous les cadres :

- **Management coopératif** : apprendre à créer des équipes autonomes et responsabilisées.
- **Faciliter des réunions participatives** : découvrir les bases de la facilitation pour dynamiser les échanges.
- **Animer des réunions productives** : acquérir les outils et la théorie nécessaires pour optimiser le temps collectif.

Elles offrent une véritable montée en compétences : elles permettent de transformer la posture managériale, d'améliorer la qualité des interactions et de renforcer la cohésion des équipes.

Ces formations assurent une mobilisation des équipes autour de projets porteurs de sens et d'efficacité au bénéfice des personnes accompagnées.

