

# inter action

107

LE MAGAZINE DU SOCIAL DANS L'AIN  
JUN 2021



**DOSSIER**

## RGPD et données personnelles :

# la boîte de Pandore

PAGE  
41



PAGE  
8

**INTERVIEW**

**Yannick  
Bellemin-  
Lapponaz**  
commandant  
du groupement  
de gendarmerie



PAGE  
12

**TABLE RONDE**

**La parité**  
dans les  
instances  
décisionnaires



PAGE  
30

**REPORTAGE**

**Hôpital  
de Belley**  
Tous aux  
petits soins

# POUR VOUS

## NOS SOLUTIONS



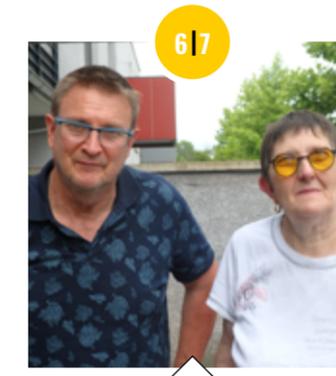
49 ROUTE DE L'ARBRESLE, 69380 CHÂTILLON - CONTACT@CADEA-SOLUTIONS.COM

04.74.07.38.11

WWW.CADEA-SOLUTIONS.COM



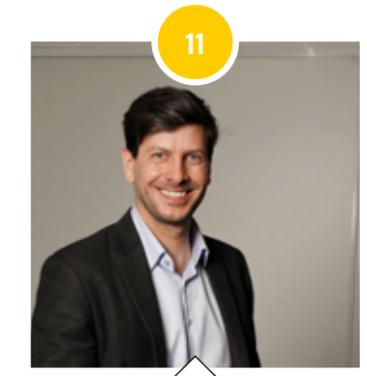
CRÉATEUR  
DE BIEN-ÊTRE  
AU TRAVAIL



C'est vous  
QUI LE DITES



Yannick BELLEMIN-LAPONAZ  
"ON SE BAT POUR LES VICTIMES"



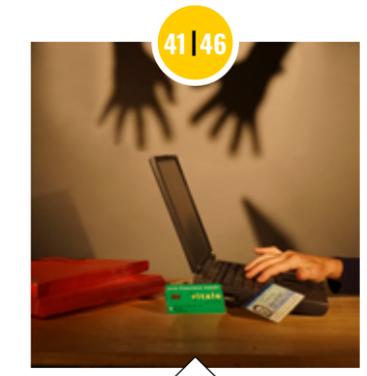
Portrait pour traits  
JULIEN THÉOLEYRE



Table ronde  
LA PARITÉ DANS LA GOUVERNANCE



Reportage  
HÔPITAL DE BELLEY



Dossier  
RGPD : LA BOÎTE DE PANDORE



LE CAHIER PARTENAIRES

LE MAGAZINE TRIMESTRIEL DE L'ACTION SOCIALE DANS L'AIN

Partenaires : Adapei, ADAPA, ADMR, Ain Domicile Services, Alfa3a, Bourg Habitat, Conseil départemental, Dynacité, MSA Ain-Rhône, Orsac, Semcoda, Udaf de l'Ain |

Directeur de la publication et de la rédaction : Jacques Dupoyet | Directrice opérationnelle : Eveline Lines Prévitali |

Réalisation : Abscisse Communication, 27 rue des Bons Enfants 01000 Bourg-en-Bresse, Tél. 04 74 24 44 44 |

Rédaction : Agnès Bureau, Cécile Chambon, Margaux Legras-Maillet, Christophe Milazzo, Annick Puvilland | Création : Genaro Studio | Photographies : Florence Daudé |

Illustrations dossier : Anne-Isabelle Ginisti | Impression : Estimprim. Tirage : 10 000 ex. N°ISSN : 1260-528X.

www.interaction01.info

Contact : redaction@interaction01.info



## Culture et santé

# Extra-ordinaire Emma

Réaliser une création sonore et vocale sur tablettes et smartphones avec le dispositif EMMA (Ensemble multi-diffusion pour les musiques d'applications) : l'aventure collective lancée par l'APF avec l'Adapei et le Théâtre de Bourg-en-Bresse, avec pour objectif initial un spectacle pour tout public en juillet 2020, arrive à terme. Les ateliers mensuels animés par la Toute Petite Compagnie ont débuté dès janvier 2019, avec 12 enfants et ados polyhandicapés (à l'IEM\* Le Coryphée) et 30 adultes (du pôle adultes et du SAMSAH\* de l'APF, et du SAVS\* Le Passage). La crise sani-

taire les a stoppés mais le projet, baptisé « Extra-Ordinaire Emma » et soutenu par la DRAC, l'ARS et la Région dans le cadre du programme Culture et santé, s'est poursuivi en s'adaptant. Une partie des ateliers a pu reprendre en janvier. Mardi 29 juin, enfants, ados et adultes seront bien sur la scène du théâtre burgien, pour une restitution du projet, ouverte aux partenaires et aux proches des participants, sur invitation. ■

\* IEM : institut d'éducation motrice.  
\* SAMSAH : service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés.  
\* SAVS : service d'accompagnement à la vie sociale.



Un atelier à l'IEM Le Coryphée.

## Formation des aidants

# Nouveaux groupes

Gratuite et ouverte à tous les proches aidants de personnes malades, handicapées ou dépendantes, de tous âges, une nouvelle session de formation, portée par l'ADAPA, a débuté sur le Pays de Gex, en partenariat avec l'APAJH, les PEP 01, le réseau Mnémosis, Eclat et l'UDAF. Animés par Céline Goyon, psychologue, formée à la méthodologie de l'AFA (Association française des aidants), les six modules de 3 h ont lieu en visioconférence, le mercredi matin, de mi-mai à fin juin. Objectifs : développer les connaissances et les capa-

cités d'analyse des situations par les aidants pour trouver les solutions adéquates, mieux connaître et mobiliser les ressources près de chez eux, aider à prendre du recul, concilier sa vie d'aidant avec sa vie personnelle et sociale...

Un deuxième groupe (12 places maximum) est prévu à partir de septembre, sur le bassin de Bourg-en-Bresse, en présentiel si possible. ■

Tél. 07 87 07 47 78  
[l.fombonne@adapa01.com](mailto:l.fombonne@adapa01.com)

## À noter

### Ils partent, ils arrivent Vilhop'Ain

Sonia Cortel, directrice de cette association gestionnaire de la plateforme Souti'Ain, est partie vers de nouveaux projets professionnels. Loïc Massardier, infirmier de formation, a pris fin mai la direction de cette équipe de 10 salariés, fort d'une riche expérience du secteur médico-social et des organisations représentatives.



Loïc Massardier

### 1<sup>er</sup> café-deuil

L'association Couples et familles de l'Ain organise un premier café-deuil le 26 juin, au centre social de Saint-Denis-lès-Bourg. Ce temps de rencontre et partage d'expériences est gratuit, sans inscription ni engagement. Déployer ensuite l'action à un rythme mensuel, sur d'autres secteurs de l'Ain, est en projet.

Tél. 04 74 22 42 65

**Café Deuil**  
Ne restez pas seul.e face au deuil

Un espace convivial pour échanger autour du deuil

Dans la force des témoignages, parfois sur fond d'humour, toujours dans le respect, les regards se croisent et la mort se dévoile.

Pensez à réserver votre **Samedi 26 juin** 10h - 11h30 Au Centre social de St-Denis-lès-Bourg

01000 St-Denis-lès-Bourg  
Contact: 04 74 22 42 65

Des informations complémentaires vous seront communiquées ultérieurement

animé par l'association **COUPLES et FAMILLES de l'Ain**

## ÉDITO

PAR JACQUES DUPOYET, DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

# Prévoir l'avenir ensemble

Avec la parution de ce nouveau numéro d'*Interaction* en pleine période de déconfinement que nous souhaitons voir se poursuivre vers la voie de sortie appelée de nos vœux, notre pensée va tout naturellement vers celles et ceux qui ont été ou sont encore touchés psychologiquement, physiquement ou économiquement par la crise sanitaire actuelle. Si le

CAC 40 flirte aujourd'hui vers des niveaux jamais atteints depuis plus de vingt ans, nous adressant ainsi un fort message d'espérance en matière de reprise économique, il nous laisse quand même quelque peu circonspects quant à une résolution vraiment complète de la crise, au regard de la situation de certains de nos concitoyens affectés durablement, et parfois de façon irréversible, par cette pandémie.

Au-delà des effets négatifs de l'épidémie elle-même et d'une gestion de crise souvent incomprise, alliant tout à la fois des actions curatives et préventives visant à protéger des personnes souvent malgré elles, ce que nous pouvons retenir de la période que nous venons de traverser, c'est bien tout d'abord **l'extraordinaire mobilisation et réactivité du monde médical, paramédical et de celui de la recherche**. C'est également l'engagement des services de l'État, de la Région, du Département, des autres collectivités locales, et du monde économique et social. Cette mobilisation est sans doute à l'origine des indications favorables au département de l'Ain qui, au 27 mai 2021, faisait état de 71,4 cas positifs à la Covid-19 pour 100 000 habitants alors que le niveau national affichait 96,5.

En ce qui concerne le secteur d'activité couvert par les partenaires d'*Interaction*, nous avons tous appris à travailler au quotidien avec le virus, tout en constatant que malgré les règles de distanciation, voire de télétravail et autres visioconférences, les liens se sont paradoxalement, et bien heureusement dans de très nombreux cas, resserrés entre salariés, et entre salariés et publics accompagnés. Durant la période vécue, jamais nos différents métiers n'ont pris autant de sens. Il y aura donc eu un avant, comme il y aura un après déconfinement, dont il nous faudra tirer les leçons pour l'amélioration accrue de nos pratiques professionnelles à venir. À titre d'exemple, durant la période vécue, la réalité d'un accompagnement renforcé a parfois pu être mise en difficulté malgré la bonne volonté de tous, ne serait-ce que par des limitations d'accès aux soins. Tirant parti de l'expérience, il nous semble indispensable dans ce cas comme dans d'autres que

la coordination entre acteurs du social, du médicosocial et du sanitaire puisse sortir renforcée de cette crise que traverse notre société en tenant compte des points de faiblesse qui auraient pu émerger de-ci de-là lors de cette période. **Cet avenir, nous avons à le prévoir ensemble** pour ne pas avoir à le subir de plein fouet. ■



C'EST VOUS  
QUI LE DITES !

Le cliché sur la maladie de Parkinson ne devrait plus exister : tous les malades ne tremblent pas, chacun développe ses propres symptômes. Ce n'est pas que des troubles moteurs mais aussi : gêne respiratoire, anxiété, troubles visuels, auditifs, olfactifs, douleurs, changements d'humeur... Il faut accepter le diagnostic même si ce n'est pas évident, s'informer, contacter une association pour rencontrer d'autres malades, en parler à l'entourage, garder une vie sociale, avoir une activité physique adaptée, un suivi par un neurologue spécialisé. Avec Thierry Garnier, trésorier de notre association – non affiliée à France Parkinson –, nous menons des actions de sensibilisation.

**MARIE-LISE DUQUENNE**  
CO-PRÉSIDENTE DU GROUPEMENT DES  
PARKINSONIENS DE L'AIN ET ADMINISTRATRICE  
DE LA FÉDÉRATION NATIONALE



## Résidence d'artiste

Du 29 juin au 8 juillet, le CPA accueille en résidence d'artiste Guillaume Bertrand, fondateur de la Compagnie du 13<sup>ème</sup> Quai, qui prépare le spectacle Von Münchhausen dont la première représentation aura lieu en octobre au Domaine de la Garde à Bourg-en-Bresse. Deux rencontres avec patients et soignants sont prévues. L'artiste présentera son travail de création et animera un atelier « vidéo sur fond vert ».

Les politiques  
sociales sont un  
des volets du  
développement  
durable.

**GUILLAUME  
BEAUREPAIRE**  
DIRECTEUR D'ALFA3A



« L'entreprise d'insertion Emma Seconde Chance est née dans la continuité de ma marque commerciale à Belley. »

**EMMANUELLE TERRIER**  
DIRECTRICE DES TENDANCES D'EMMA  
ET D'EMMA SECONDE CHANCE

## L'État et Bourg s'engagent

La ville de Bourg-en-Bresse et l'État ont signé le 30 avril un contrat territorial d'accueil et d'intégration des réfugiés. Ce plan d'actions pour 3 ans a été bâti à partir d'un diagnostic détaillé. Une vingtaine de structures et d'associations ont participé en 2020 à ce travail, des réfugiés ont également été entendus. Le CTAIR retient donc à la fois des actions déjà en place (éventuellement à étayer ou adapter) et des actions à construire. Ainsi, côté emploi, le plan d'actions a plusieurs cibles : la perception trop souvent négative des employeurs, le « décrochage » en entreprise, le manque de valorisation des compétences « non académiques », le problème de la garde des enfants, etc. Un second axe cible l'accès au système de santé et sa compréhension. Le troisième axe porte sur l'intégration dans le logement, le quartier et la ville.



© Gillies Piel pour Alfa3a

Bourg est une des premières villes de la région à s'engager dans un CTAIR, après la métropole de Lyon. Le CCAS en est le principal référent.

Le contrat avec son diagnostic et le plan d'actions est disponible sur [interaction01.info/ressources-documentaires](http://interaction01.info/ressources-documentaires)

## Tweet wall

**@Bourg\_en\_Bresse · 7 juin**

**#Jeunesse** Un chantier jeunes vient de se terminer au cimetière, encadré par les éducateurs du Prado et les agents en charge du lieu. Au programme : nettoyage des allées, des monuments, tonte et entretien. Les jeunes se sont étonnés des déchets ramassés dans un tel lieu.

**@Dynacite · 5 juin**

Le logement n'échappe pas à la nécessité du siècle qui est de réduire notre consommation individuelle d'énergie. Et ça tombe bien, les architectes ont imaginé des bâtiments autosuffisants. Focus.

**#Innovation #Immobilier**

**ARS Auvergne-Rhône-Alpes**

**@ARS\_ARA\_SANTE · 4 juin**

La lettre Autonomie Actu n° 15 est parue ! À consulter sur notre site

internet <http://bit.ly/3fRp0b3> **#EHPAD #medicosocial #esat #Covid19 #autisme #ecoleinclusive**

**@Prefet01 · 28 mai**

La préfète a présidé hier l'édition 2021 des assises de l'Islam : un dialogue apaisé entre les services de l'État et les représentants du culte musulman, dans le respect de la loi 1905, pour avancer ensemble sur les enjeux locaux.

**Ain DomicileServices**

**@aindomservices · 12 mai**

Notre antenne de @CChalaronne va déménager au service de nos bénéficiaires et de nos équipes tout en restant à @CChalaronne : espace d'accueil plus grand, salle de réunion... + d'infos à venir **#qualité #proximité #accueil #service** ... ce sera en septembre 2021.

## VITE DIT !

### Accueil social inconditionnel

Il vise à garantir à toute personne en difficulté « une écoute attentive de la globalité de ses besoins et préoccupations afin de lui proposer le plus tôt possible des conseils et une orientation adaptée\*, dans le respect du principe de participation des personnes aux décisions qui les concernent ». Le Département s'est engagé à constituer un réseau de partenaires identifiés comme lieu d'accueil social inconditionnel de proximité et à créer une page internet dédiée sur le site [ain.fr](http://ain.fr) avant fin 2021. Les centres sociaux, les Maisons France Service et les communes de l'Ain via leur CCAS sont d'ores et déjà impliqués dans la démarche.

\* Soit une information immédiate, soit une ouverture de droits et/ou une orientation vers un accompagnement social.

### 2<sup>e</sup> Journée des aidants

La Journée des aidants 2021 aura lieu le samedi 3 juillet, à la Plaine Tonique. Au menu de ces rencontres ouvertes à toute personne aidant au quotidien un proche dépendant : table ronde, témoignages, village associatif, infos, ateliers pour prendre soin de soi... Entrée gratuite, sur inscription avant le 25 juin.

[prochesaidants01@gmail.com](mailto:prochesaidants01@gmail.com)  
**04 74 47 56 87**



Pour en savoir plus, rdv sur [www.interaction01.info](http://www.interaction01.info)

# Yannick Bellemin-Laponnaz

COMMANDANT DU GROUPEMENT DE  
GENDARMERIE DE L'AIN

Profondément militaire et viscéralement enthousiaste, le commandant Yannick Bellemin-Laponnaz est à la tête du groupement de gendarmerie de l'Ain depuis août 2019. Il exprime sans réserve sa passion pour sa mission au service de la population et son admiration – récente mais entière – pour le département. Il en connaît les ors et les misères, fréquente les élus et les associations. Il loue « l'incroyable » efficacité et la simplicité des échanges et des collaborations qui s'y nouent. Yannick Bellemin-Laponnaz décrit un département également marqué par la hausse des violences intra-familiales et de la cybercriminalité.

« On se bat **pour les victimes**, toujours. »

## Comment vont les gendarmes en temps de Covid ?

Il n'y a pas eu d'arrêt. Nous nous sommes fait fort d'être au plus près de la population, de répondre présent au quotidien, plus encore qu'à l'accoutumée. Nous avons activé les coopérations. L'Association des maires de l'Ain avait des difficultés de stockage et de distribution des masques qu'elle avait commandé : avec le maillage de nos 50 unités de gendarmerie, le problème a été réglé en un coup de téléphone. Les masques arrivaient chez nous, et quand les gars venaient à Bourg récupérer du courrier ou des véhicules, ils prenaient les lots et les livraient en route.

## La charge de travail n'a pas été plus lourde ?

Non. Nous avons dû faire respecter le couvre-feu, mais la lutte contre les cambriolages a mobilisé moins de monde. On a juste transféré des missions sur d'autres, sans temps mort. À nous de ménager des respirations avec la vie personnelle. Un poste en brigade de gendarmerie départementale est un des plus exigeants. Il ne se négocie pas comme un 100 mètres. Mais nous sommes profondément militaires. Nos valeurs sont notre force : la militarité, la disponibilité et l'engagement total font que quelles que soient les difficultés, on fait face. Même si parfois c'est compliqué.

## Le taux de suicides est plus élevé que dans la population globale (25 au lieu de 14 pour 100 000). Ce malaise, vous le constatez ?

Nous avons été touchés dans l'Ain par des drames, souvent liés à des situations personnelles. La gendarmerie a mis en place très tôt (dès 2012) la prévention des risques

psychosociaux et engagé une démarche de qualité de vie au travail. J'ai un concertant au niveau du groupement qui peut me faire remonter très rapidement une inquiétude ou un problème.

## Quelles sont les interventions les plus difficiles ?

Les violences intrafamiliales. On a obtenu un 4<sup>e</sup> intervenant social gendarmerie [ISG] récemment, 50 % du territoire est couvert. C'est crucial. Beaucoup de victimes n'osent pas porter plainte. Quand on intervient sur un tapage et que la situation nous paraît préoccupante, on le signale et l'ISG va rappeler la victime, essayer de la rencontrer plus au calme. On est les yeux pour repérer ces signaux faibles de la souffrance et éviter, peut-être, des drames plus graves. On se bat pour les victimes, toujours, avec l'Avema, la préfecture... Même si c'est très dur pour les gendarmes, avec parfois un sentiment d'impuissance. Enfin, pas totalement, parce qu'on peut toujours être dans l'action malgré la « rusticité » du terrain que nous avons apprise à l'école militaire.

## Consulter un psychologue est entré dans les mœurs ?

La région Rhône-Alpes dispose de 3 psychologues. Nous, hiérarchie, avons cherché à normaliser le recours à un psy. Nous insistons particulièrement quand des gendarmes ont fait face à des drames et des scènes qui dépassent les capacités normales à encaisser. Nous avons connu 45 morts violentes accidentelles l'an dernier et de nombreux suicides. La mort s'invite régulièrement dans le service. Les gendarmes ne peuvent pas ramener tout ça dans leur famille.

## Depuis plus d'un an, la France cumule l'état d'urgence sanitaire et l'urgence attentat. Comment l'institution vit cet état d'exception persistant ?

Nous mettons en œuvre les directives du gouvernement. Nous sommes les soldats de la loi. Mais pas des robots ! On adapte entre celui qui se moque ouvertement de la règle et celui qui a oublié de bonne foi son attestation.

## Le terme d'urgence a encore du sens ?

C'est la loi et nous sommes tenus au devoir de réserve. Nous appliquons la loi avec discernement, les directives de M<sup>me</sup> la préfète sont très claires en ce sens.

## Comment sont les relations avec la population ?

Nous ne sommes pas en tension. On vit « avec » elle, on va chercher notre pain en tenue. Quand on fait une patrouille autour du lac de Nantua, les gens s'arrêtent pour parler. On fait partie du paysage. Les tensions naissent quand il n'y a plus de dialogue.

“

Il y a une vraie détresse dans notre société.



**JULIEN THÉOLEYRE**

# Facilitateur du changement

PAR MARGAUX LEGRAS-MAILLET

De technicien en acoustique à manager du changement chez Dynacité en passant par des déménagements et l'arrivée de deux enfants, Julien Théoleyre a la fibre de l'évolution.

« **Q**uand le vent se lève, il y a ceux qui construisent des murailles et ceux qui construisent des moulins à vent », se plait-il à citer en référence à un célèbre proverbe chinois. Manager du changement chez Dynacité depuis janvier 2021, il se dit en être « à (sa) seconde vie professionnelle ». Un poste qui ne parle pas beaucoup a priori. « Il s'agit de développer l'attitude au changement et les comportements "innovateurs", en permettant à chacun de pouvoir proposer ses idées. Cela touche la culture de l'entreprise, mais il s'agit plus d'une tra-

jectoire que d'une révolution. C'est avant tout un projet de long terme, explique Julien Théoleyre. J'agis sur le faire et l'être, c'est-à-dire la façon dont on se comporte dans le travail et la façon dont on réalise son travail. Pour réussir, il faut embarquer l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise. Je crois beaucoup à l'efficacité des rituels avec par exemple, l'animation de points hebdo de trente minutes au maximum, mais aussi de mutualiser les pratiques grâce à la technologie en utilisant des plateformes collaboratives comme Teams. Le piège, c'est de ne pas être trop teinté de RH et de ne pas trop réagir avec l'actualité ; **le changement pour le changement ne sert à rien.** Nous sommes une entreprise d'utilité publique, l'idée n'est pas de tout changer, mais de développer les leviers qui nous permettront de continuer à exister. »

**Il mène la danse**

Le changement, l'optimisation, la réactivité, Julien Théoleyre les a dans la peau. Rien au départ ne le prédestine en effet à ce poste. Passionné de musique et joueur de saxophone, il se lance tout d'abord dans des études en acoustique, mais l'idée de devenir ingénieur ne l'enthousiasme pas. Après plusieurs années passées dans un bureau d'études en tant que technicien en acoustique et un bilan de compétences en 2010, il se réoriente professionnellement et intègre, parallèlement à son activité, l'IAE de Grenoble, une école de management, puis l'EM Lyon, une école de commerce. Diplôme

« JE TROUVE LE SYSTÈME DU LOGEMENT SOCIAL FRANÇAIS TRÈS VERTUEUX. »



## La collaboration dans l'Ain est incroyable.

Un exemple ? L'association Ni putes ni soumises nous a signalé une problématique de dépôt de plainte en gendarmerie. On l'a traitée, en rappelant que la plainte d'une personne qui se présente sans certificat médical sera tout de même prise, car c'est peut-être le seul moment où la personne pouvait venir. La communication est essentielle. Du fait de la pandémie, l'absence de réunions et de moments de cohésion a manqué. En janvier 2020, j'avais assisté à 34 vœux et rencontré plus de 300 maires. La collaboration dans ce département est de toutes façons incroyable, tout le monde travaille dans le même sens.

**L'aviez-vous anticipé en demandant l'Ain ?**

C'était mon premier choix. Je suis petit-fils d'agriculteur, fils d'ouvrier. J'ai eu la chance de bénéficier de l'ascenseur républicain dans l'armée de l'air et la gendarmerie. Ce département industriel, agricole et dynamique me correspond. Il est incroyable géographiquement et humainement. Je ne vous cache pas que le départ, en 2022 ou 2023, va être très compliqué.

**Vous êtes marathonien, toujours en mouvement ?**

Je cours entre 120 et 150 km par mois, très tôt le matin ou entre midi et deux. Le sport, surtout la course, enseigne l'humilité. On est fort un jour et moins le suivant. La course apprend l'endurance et, en tant que militaire, elle permet de résister à la fatigue. Mes journées peuvent être de 13 ou 14 heures. Il faut garder la lucidité, le calme, le sourire tout en faisant face à la tâche.

**Propos recueillis par Agnès Bureau.**

\* Association des maires de France  
 \*\* Centre d'opérations et de renseignement de la gendarmerie  
 \*\*\* Ransomware : logiciel malveillant installé pour obtenir une rançon

**Pas besoin de « café rencontre » avec les habitants, comme ceux de la police nationale à Bourg ?**

Non. La politique de sécurité du quotidien le rappelait : on est au service de la population. Bien sûr, sur notre page Facebook, des gens aigris s'expriment. Mais la grande majorité sont satisfaits du travail qu'on mène. Tous les élus sont contents de nous voir. Plus de 100 élus ont suivi notre formation à la gestion des incivilités, avec l'AMF\*. On leur donne la posture et les comportements pour permettre la désescalade quand ils sont agressés verbalement. Leurs numéros de téléphone sont inscrits dans la base de données de la sécurité publique et quand ils appellent, on sait que c'est eux. Quant aux habitants, y compris les insomniaques, ils peuvent appeler la brigade numérique à toute heure pour un renseignement. Les appels au CORG\*\* ont augmenté de 10 % en 2020, soit plus de 170 000 appels. C'est colossal. Les gens n'hésitent pas et c'est tant mieux, ça évite d'aggraver les choses.

**Vous n'êtes pas envahis par des sollicitations exagérées ?**

Il y a une vraie détresse dans notre société. Parfois quand on se déplace suite à un appel, on voit bien que notre passage permet surtout de rompre la solitude. Alors oui, il y a des appels pas vraiment justifiés, mais tant pis.

**L'Ain est-il un département « tranquille » ?**

Il n'y a pas de sentiment d'insécurité. Par contre, c'est un département en croissance et qui attise les convoitises. Nous avons mis en place des dispositifs de participation

citoyenne dans plus de 148 communes. Les cambriolages sont en baisse, les dispositifs commencent à porter leurs effets. Par contre, la problématique cybersécurité est un vrai changement et pas que dans les entreprises. On a tout le spectre de la délinquance et de la criminalité, depuis le ransomware\*, le faux ordre de virement jusqu'à l'escroquerie aux fausses vidéos ou aux sentiments... La moindre naïveté est exploitée par le cyber.

**Le plan départemental de prévention de la délinquance 2021-2024 a souligné un abaissement de l'âge des premiers faits de délinquance. Vous le constatez ?**

Pas de façon claire. Par contre, les violences sont en hausse. L'unité médico-judiciaire a auditionné plus de 407 mineurs victimes l'an dernier.

**Quels sont les grands sujets de sécurité publique dans l'Ain ?**

La sécurité routière, les cambriolages et les VIF [violences intra-familiales]. La hausse continue des VIF nous cause le plus de souci. Plus de 20 % en 2020. Est-ce dû à une libération de la parole ou à une augmentation du phénomène ? Je dirais 50/50 et c'est préoccupant.

**L'Ain est-il épargné par les signes de radicalisation et les vellétés terroristes ?**

Nous avons la chance de disposer de la CLIR, la cellule de lutte contre l'islamisation et la radicalisation, qui réunit tout le monde autour de la table, depuis l'Éducation nationale jusqu'aux services de renseignements territoriaux... Les signaux faibles sont analysés. Ce qu'on voit en intervention, les pompiers le voient aussi, les enseignants, les assistantes sociales... Cette coopération naturelle est remarquable. La CLIR 01 a d'ailleurs été mise en avant au niveau national.

**La communication et la coopération avec les acteurs du social sont-elles suffisantes ?**

Le maillage est efficace. Aucune association n'hésite à nous appeler.

26 postes de gendarmes ont été créés depuis 3 ans dans l'Ain.





Retrouvez le podcast sur [www.interaction01.info](http://www.interaction01.info)

# La parité dans la gouvernance, un objectif **atteignable** ?

Devenue une préoccupation majeure, la parité s'impose dans toutes les sphères de la société. Bien que tout le monde s'accorde à dire qu'elle est atteignable, les chiffres montrent qu'il reste du chemin à parcourir que l'on soit une entreprise, une association ou une assemblée électorale. Alors, comment lever les obstacles restants et faire en sorte que la parité, vecteur de progrès, soit une réalité à toutes les échelles ?

## Les écarts résistent

**Les constats nationaux se vérifient dans l'Ain où les femmes sont moins payées, moins présentes aux postes à responsabilités et cantonnées à certains rôles.**

La situation est « moins pire qu'ailleurs » (Cécile Grosjean), mais les chiffres sont durs : 7 points de taux d'emploi et 16 % de rémunération en moins que les hommes. Si les femmes prennent leur place dans la gouvernance, il reste un problème de taille. Aux municipales, le nombre de femmes maires a surtout progressé dans les petites communes. Même problème du côté des entreprises : celles qu'elles dirigent sont plus petites. « Si on enlève toutes les structures unipersonne, on perd beaucoup de femmes chefs d'entreprise », résume Emmanuelle Perret. Un constat peu rassurant d'autant que l'Ain compte 20 % de cheffes d'entreprise contre 30 % à l'échelle nationale. Elles sont aussi 31 % moins bien payées et ne représentent que 7 % des levées de fonds.

Le milieu associatif n'échappe pas à ces tendances avec 69 % de salariées pour 13 % de femmes cadres dans l'économie sociale et solidaire. Ce biais genré se retrouve dans les conseils d'administration : 63 % des présidents sont des hommes, 65 % des secrétaires sont des femmes. Idem en politique. Pour Christelle Moiraud, le double regard est précieux et il faut pousser les élues vers des commissions « masculines » (voirie, bâtiments...). Mais il reste du travail tant cette ségrégation stéréotypée est prégnante, en politique comme dans les associations, malgré les efforts récents.

À l'Adapa, l'enjeu se pose différemment avec 98 % de salariées. L'association tend vers la parité dans ses instances de direction (10 femmes et 11 hommes au conseil d'administration) et veut préserver ce ratio lors des renouvellements. Mais le bureau est plus déséquilibré (6 hommes, 2 femmes). Que faire ? « Il faut qu'il y ait des candidates ! C'est tout un travail de sourcing. Il faut être attentif aux personnes qui émergent, qu'on peut repérer, solliciter », explique Marc Dupont. ■

“ L'éducation des filles favorise des valeurs qui les conduisent à certains métiers non reconnus à leur juste valeur. Il faut que chacun déconstruise les stéréotypes qui mènent à des discriminations. C'est une action individuelle et collective.

CÉCILE GROSJEAN



Le système des quotas imposés est la plus mauvaise des solutions à l'exclusion de toutes les autres ! Nous n'avons pas de baguette magique. Il faut créer les conditions pour avancer, travailler sur la loi de la République et la loi interne.

MARC DUPONT  
PRÉSIDENT DE L'ADAPA

Au départ, je n'étais pas forcément pour faire des quotas sur la parité. Mais je me dis que ça fait avancer l'histoire, les institutions. Quand on forme une équipe avec la parité, ça oblige à chercher tout le monde. C'est quelque chose qui peut nous rendre service.

CHRISTELLE MOIRAUD  
MAIRE DE MARBOZ



La France a cette culture du présentiel en entreprise. Si on veut monter, il faut rester tard, comme si plus on était présent, plus on était performant. Si on y oppose le fait que les femmes sont à 80 % en charge du foyer, ça devient difficile de cumuler les deux et de saisir les opportunités !

EMMANUELLE PERRET  
VICE-PRÉSIDENTE DE FEMMES CHEFS D'ENTREPRISE 01

L'absence de femmes freine le développement de certaines entreprises. La diversité favorise l'innovation et la performance. Au-delà des femmes, la question porte sur l'intégration des personnes différentes qui ont autant de valeurs, de compétences.

CÉCILE GROSJEAN  
DÉLÉGUÉE DÉPARTEMENTALE  
AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ



On a cette image idyllique des associations qui seraient révolutionnaires et au-delà des problématiques de société. Mais on est comme les entreprises, les collectivités ! On n'arrive pas à dépasser ces questions : comment prendre conscience que quelque chose d'important se joue ? Que mettre en place concrètement ?

RENAUD DROUY  
DIRECTEUR DE L'AGLCA

## Des barrières **sociétales**

Le principal frein à la parité est culturel : l'éducation des filles prône des valeurs au détriment d'autres. S'affirmer, avoir de l'ambition restent mal vu. « La femme s'autocensure encore », pense Christelle Moiraud qui juge crucial d'apprendre aux garçons et aux filles à manager, à être leader. Pour Cécile Grosjean, travailler sur cette censure est primordial. Elle relève l'importance des réseaux féminins.

Aux stéréotypes et biais cognitifs s'ajoute la charge mentale, toujours présente, qui rend difficile de concilier carrière et vie privée dans un pays marqué par la culture du présentiel. Pour progresser, il faut être là, faire partie du groupe (Emmanuelle Perret). Les notions d'entre-soi et de cooptation ne sont pas loin. Christelle Moiraud évoque ces réseaux, mais pense que le Covid rééquilibre la donne. « Cette cooptation venait de ces moments après le conseil où l'on parle, où l'on est dans certains réseaux. » Ces temps, auxquels les femmes participent moins puisqu'elles sont occupées à d'autres tâches, sont des reliques d'une époque où les hommes étaient seuls en politique.

L'entre-soi était renforcé par le cumul des mandats politiques et associatifs. Une étude de 2019 dans l'économie sociale et solidaire a démontré que 70 % des hommes répondant assuraient plusieurs mandats et étaient élus depuis plus de dix ans. Limiter le cumul favorise le renouvellement des élus et l'arrivée de femmes. En politique, c'est l'action conjuguée du non-cumul et des lois sur la parité qui a fait bouger les lignes. ■





## Quelles solutions?

Tout le monde est convaincu par la parité, mais elle ne va pas de soi. Trouver des candidates pour la gouvernance est un combat quasi permanent (Marc Dupont). Ainsi l'UNA\* mobilise un programme de modernisation pour travailler sur le bénévolat de gouvernance et voir comment l'élargir, entre autres, grâce à la parité. Pour avancer, chaque structure doit aborder le thème et déployer diagnostics et plans d'action. Déjà, de nombreuses entreprises ont des initiatives autour du leadership féminin. Pour Emmanuelle Perret, il convient d'accompagner les entreprises pour créer les conditions de la parité dans le recrutement, la communication et dans le quotidien. Pour cela, il faut avoir identifié le problème. Or, quand l'AGLCA s'est lancée sur le sujet, peu d'associations ont répondu, estimant que le problème n'existait pas chez elles. « On a réussi à aller jusqu'à la prise de conscience, mais l'évolution reste le plus gros du travail. C'est là qu'il faut bouger

collectivement », juge Renaud Drouy. Le chantier doit démarrer dès l'éducation et irriguer toute la société jusqu'à la parentalité et l'organisation du travail pour favoriser l'équilibre vie privée/vie professionnelle. En cela, la visioconférence pourrait être précieuse pour faciliter la participation de chacun (Marc Dupont). Pour Cécile Grosjean, il faut donner confiance, repenser les logiques de l'entreprise et créer un climat bienveillant, notamment en luttant contre le sexisme. Dans des secteurs très féminisés, le recrutement et la promotion interne devraient être valorisés (Renaud Drouy). Tous s'accordent sur l'importance de la formation et de l'accompagnement. Une évolution qui profiterait à tous ! Marc Dupont évoque la formation des nouveaux administrateurs qui ne sentent parfois pas outillés face à des sujets complexes. « La façon dont on fait monter en compétences les administrateurs peut leur donner envie de s'investir plus. » ■

\* Union nationale de l'aide, des soins et des services aux domiciles.

ANIMATION ISABELLE BERGER (RCF), CHRISTOPHE MILAZZO  
 SYNTHÈSE CHRISTOPHE MILAZZO  
 RÉALISATION RCF PAUL MORANDAT  
 PHOTOS FLORENCE DAUDÉ

### Les quotas : un passage obligé ?

Depuis vingt ans, la loi a permis d'atteindre ou de s'approcher de la parité. En politique, elle a changé la donne en matière d'engagement (Christelle Moiraud). Reste maintenant à s'emparer de l'opportunité. « On a souvent mis un frein aux quotas en disant qu'on ne trouverait pas de femmes. Or, les viviers sont là », ajoute Cécile Grosjean, citant l'économie sociale et solidaire où les femmes sont partout... sauf dans les postes de direction. Emmanuelle Perret acquiesce. Pour elle, les quotas sont l'unique moyen d'avancer rapidement sur le sujet, à condition de descendre jusqu'aux lieux de prise de décisions. Aujourd'hui, les comités de direction comptent 20 % des femmes, souvent cantonnées à certaines fonctions comme les ressources humaines. La présence de femmes à des postes à responsabilités crée un cercle vertueux, montrant aux jeunes filles les possibilités qui s'offrent à elles. Avec une seule femme PDG dans le CAC 40, « on entretient l'idée qu'elles ne sont pas capables de tenir ces postes », remarque Emmanuelle Perret. La parité ne doit pas être uniquement élitiste. Or, la loi accélère le mouvement, mais ne règle pas tout : l'effet de ruissellement attendu depuis les grandes entreprises et leur conseil d'administration vers les autres instances et les plus petites sociétés a été faible. De nouveaux textes sont discutés à ce propos en ce moment.

Outre les lois de la République, Marc Dupont ajoute celles des structures. Il cite la CFDT qui, après avoir instauré à regret des quotas sur les candidatures aux instances nationales, a fait avancer la cause. Il assimile les quotas sur la parité à un détour, similaire à celui pris pour les travailleurs en situation de handicap. Si l'approche peut sembler stigmatisante pour les personnes concernées, elle permet de progresser.

Cette table ronde est déjà disponible en podcast sur <https://www.interaction01.info/tables-rondes/>

# FOCUS

## RSA et chômage

# Des effets en trompe-l'oeil

### CHÔMAGE

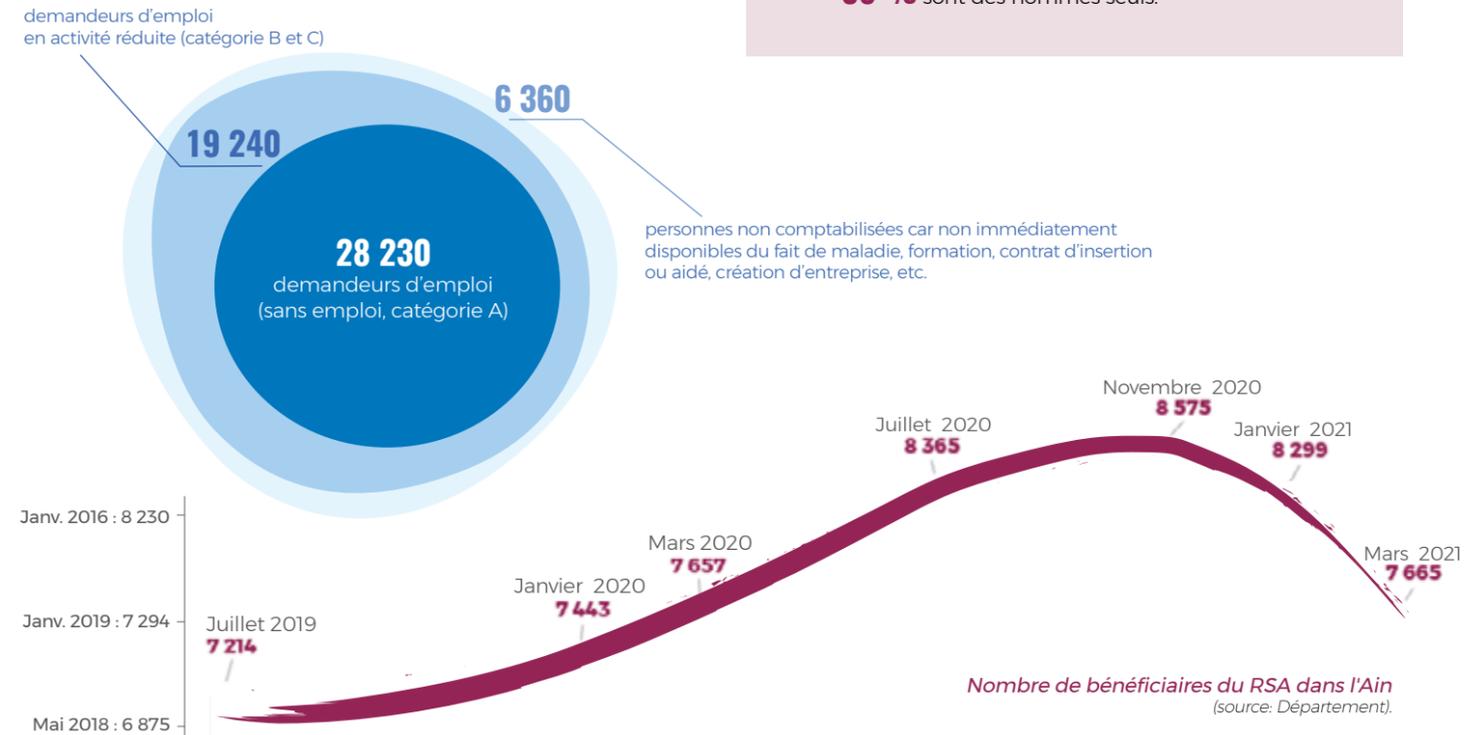
Dans l'Ain, le nombre de demandeurs d'emploi (y compris ceux en activité réduite) a augmenté de 7,5 % depuis début 2020. Premiers touchés : les jeunes, les salariés les moins qualifiés, les CDD et l'intérim (leur nombre n'a jamais été aussi bas depuis 2013). En outre, le nombre de personnes sans emploi souhaitant travailler (et non comptabilisées dans les chiffres du chômage) a nettement augmenté : en moyenne 4,6 % des 15-64 ans sont dans ce « halo ».

Les demandeurs d'emploi en 2021	
1 <sup>er</sup> trimestre 2021 :	<b>47 480</b> demandeurs d'emploi
<b>Juillet 2021 : mise en place de la réforme de l'assurance chômage</b> qui va notamment réduire le montant de l'allocation (tout en allongeant la durée d'indemnisation).	

### REVENU DE SOLIDARITÉ ACTIVE

Le nombre de bénéficiaires du RSA a par contre grimpé de +14,3 % sur l'année 2020 - soit un millier de personnes en plus. Dès les premiers jours du confinement, les précaires qui n'avaient pas cotisé suffisamment pour toucher les allocations chômage ont basculé sur les minima sociaux. Depuis janvier 2021 cependant, les chiffres du RSA sont à la baisse, sans explication claire.

Les bénéficiaires du RSA (décembre 2020)	
<b>34 %</b>	perçoivent le RSA depuis plus de 4 ans.
<b>28 %</b>	ont moins de 30 ans.
<b>32 %</b>	sont dans la tranche d'âge 30-40 ans.
<b>41 %</b>	ont un ou des enfants.
<b>36 %</b>	sont des hommes seuls.





### Hébergement intercalaire

Depuis le 19 mai, le Pays de Gex dispose de 50 places d'hébergement d'urgence supplémentaires. L'Accueil gessien gère ce nouveau centre ouvert pour trois ans dans un ex-hôtel de Ferney-Voltaire, sur la zone d'une future ZAC s'inscrivant dans le cadre d'un projet d'aménagement urbain porté par la communauté d'agglomération.

Le centre accueille des personnes seules ou des familles, orientées par le 115. Trois intervenants sociaux assurent une présence quotidienne. De nombreux bénévoles apporteront leur concours sur les temps de repas et pour des animations.



Nouvelle et temporaire vocation sociale pour l'ex-hôtel.



Pour en savoir plus, rdv sur [www.interaction01.info](http://www.interaction01.info)

### Centre de santé départemental

Le Département recrute des médecins généralistes salariés (4 postes en ETP) qui exerceront au sein des Maisons de santé pluri-professionnelles (MSP), en zones sous-denses, en mixité avec les professionnels libéraux.

Tél. 04 74 50 98 32  
[www.ain.fr](http://www.ain.fr)

### Une offre CMPP

Le service ouvert le 1<sup>er</sup> mars par les PEP 01 à Nantua, pour le Haut-Bugey et le Pays de Gex, s'adresse aux jeunes de 0 à 20 ans rencontrant différentes difficultés. Accessible sans notification MDPH, l'offre CMPP (centre médico-psycho-pédagogique) va faciliter le diagnostic et le suivi sur ces territoires.

Tél. 04 28 44 10 45  
[offrecmpp@lespep01.org](mailto:offrecmpp@lespep01.org)



Pour en savoir plus, rdv sur [www.interaction01.info](http://www.interaction01.info)

## Les news de Dynacité Plateforme de marque

**L**e 19 mai, Dynacité a posé la première pierre des Terrasses de l'Ancion (50 logements locatifs, du T2 au T5), à Thonon-les-Bains, zone tendue en Haute-Savoie.

**Le 14 juin**, Dynacité a révélé sa nouvelle identité visuelle. Avec ce nouveau logo, Dynacité accompagne la création de sa plateforme de marque. Dynacité devient un groupe immobilier, dont la première filiale, Myli, a été créée en septembre 2020.

Le nouveau logo, au graphisme simple, rassurant, authentique et très identi-

fiable qui se veut plus intemporel pour mieux vivre dans le temps, s'accompagne d'une charte graphique respectueuse de l'environnement puisque peu gourmande en encre avec la disparition des aplats de couleur. Le site Internet va lui aussi évoluer avec, plus qu'un simple toilettage, une refonte globale. Il aura pour cible principale le grand public et donnera une plus grande visibilité aux deux métiers de Dynacité : location et vente. La navigation simplifiée attractive apportera performance et ergonomie. ■



Première pierre des Terrasses de l'Ancion à Thonon.

## Bourg Habitat Pleins feux sur Duby

**L**es travaux de réhabilitation des logements du 2 et 4 rue du Dr Duby, à Bourg-en-Bresse, ont débuté en juin. Un logement-témoïn permet aux locataires de se rendre compte des travaux réalisés chez eux. Le programme intègre également l'isolation des façades, l'embellissement des parties communes, la modification du système de contrôle d'accès. La fin des travaux est prévue pour juin 2022. Les locataires profiteront alors de logements plus agréables à vivre, au sein d'une résidence à haute performance énergétique. Coût du projet : 2,4 M€.

**La Semaine 2021 de la qualité de vie au travail** s'est adaptée à la crise sanitaire, avec certaines animations accessibles sur site et en télétravail telle une MasterClass sur l'aromathérapie, l'ergonomie, le sommeil et la sophrologie. Un premier atelier participatif « Et demain ? » a également été organisé, lançant officiellement une démarche plus globale pour rencontrer l'ensemble des collaborateurs et faire le point sur la période venant de s'écouler pour créer les futurs modes de fonctionnement. ■



Duby, avant



Duby, après



# mon parcours à moi

## Helory Gatheron

### L'échelle du social

Sans hésitation, Helory Gatheron s'est orientée vers le métier d'aide à domicile. Aujourd'hui, à 26 ans, elle est responsable de secteur.



#### ITINÉRAIRE



Un premier choix définitif

« J'ai toujours été attirée par le social. Le fait d'avoir eu un grand-père malade, qui était aidé, m'a peut-être donné le déclic » : Helory passe le BEP puis le bac pro Services aux personnes. Durant les congés scolaires, elle est animatrice en centre de loisirs pour enfants.



2015 :  
l'entrée dans le métier

« L'été, j'ai envoyé mon CV à 70 structures. L'agence de Châtillon d'Ain Domicile Services m'a contactée. » À 19 ans, Helory intègre avec bonheur l'équipe d'aides à domicile du secteur Bresse Val de Saône. « Le métier correspondait bien à ce que j'imaginai. »



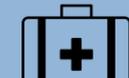
2017 :  
l'accident

« À la fin de l'été 2017, je me suis fait mal au bras au travail. » Aucun poste administratif n'étant alors vacant pour un reclassement en interne, elle est licenciée en janvier 2018 pour inaptitude.



Mars 2018 :  
l'entrée au poste d'assistante de secteur

« Je me voyais obligée de changer de branche, ne plus pouvoir apporter de l'aide. » Le moral en baisse remonte vite : « En février, Ain Domicile Services m'a recontactée, pour remplacer l'assistante de secteur Bourg-en-Bresse à mi-temps. »



Octobre 2018 :  
un temps plein à double mission

Le CDD devenu CDI en juin, Ain Domicile Services lui confie ensuite en parallèle un deuxième mi-temps : « Le siège créait un poste pour gérer toute la logistique : les véhicules, les blouses, les smartphones, etc. Quand on est intervenante à domicile, on ne voit pas tout ce qu'il y a derrière, on pourrait se penser seul mais il y a toute une équipe. Tout voir est une belle expérience. »



Septembre 2020 :  
promue responsable de secteur

Suite au départ de la responsable d'agence de Bourg, Ain Domicile Services lui propose le poste. Elle coordonne et j'accompagne une équipe de 23 personnes, intervenant auprès d'environ 160 bénéficiaires, sur 10 communes, tout en se formant au métier, amené à évoluer vers la fonction de manager ressources.

## Centre social Le Lavoir

# Raconte-moi l'histoire

**A**mbérieu-en-Bugey, le café seniors hebdomadaire, rebaptisé Dé'ambulle, a fait son retour au centre social fin mai. Suspendu durant la crise sanitaire – seules les visites à domicile par les bénévoles ayant pu être maintenues – le convivial rendez-vous réunit chaque vendredi, de 14 à 16 h (hors vacances scolaires), une dizaine de personnes. Au menu : discussion, jeux de société, bibliothèque en libre accès... Objectif : lutter contre l'isolement. Nouveauté : le projet « Raconte-moi l'histoire de ton village ». Dès septembre, les seniors seront conviés à conter leur histoire en lien avec celle de la ville. L'équipe de Dé'ambulle recueillera leurs témoignages, sous forme audio et écrite, mais

aussi en rassemblant des photos et vidéos d'époque. Le tout donnera lieu entre autres à une exposition photos en septembre 2022. ■



Dé'ambulle : le rendez-vous des seniors (photo d'archives).



Les formations ont lieu au château de Saint-Sorlin ou au site annexe d'Ambérieu-en-Bugey.

## Santé et social

# Nouvelles formations

**D**eux formations au diplôme d'État d'aide-soignant et au BTS\* économie sociale et familiale ouvrent en septembre 2021 au sein de Saint-So' Formation, établissement privé dédié aux métiers de la santé et du social, adossé au lycée professionnel de Saint-Sorlin. L'IFAS (institut de formation d'aides-soignants) a été agréé pour 19 places en formation initiale et 15 en apprentissage. Celui-ci débutera en janvier 2022, ce qui laisse quelques mois aux employeurs intéressés. Le BTS ESF est également accessible également via l'apprentissage, comme désormais toutes les formations diplômantes de Saint-So' Formation.

« Cette offre comble un déficit local évident : les jeunes de 17-18 ans ne sont pas forcément mobiles, de même que des adultes en reconversion professionnelle. Or, les centres les plus proches sont à une quarantaine de kilomètres », argumente Sylvie Deloffre, directrice de Saint-So' Formation. L'établissement proposait déjà des formations au DE d'auxiliaire de puériculture et d'accompagnant éducatif et social et au CAP accompagnant éducatif petite enfance (plus des titres pro et de la VAE). Dans l'Ain, 22 centres (publics et privés) forment aux métiers du sanitaire, du social et des services à la personne (guide à retrouver sur [interaction01.info](http://interaction01.info), rubrique Ressources). ■

\* Brevet de technicien supérieur

04 74 35 98 27 / [www.saintsoformation.org](http://www.saintsoformation.org)

## Initiatives



### Arrêt sur image

Chaque année, la Fédération nationale des centres sociaux et la CNAF publient le bilan de l'activité des structures d'animation de la vie sociale dans des plaquettes régionales ou départementales (données sur les bénévoles, les salariés ou les budgets, impact sur le territoire, focus sur des actions...). Elles sont téléchargeables sur le site SENACS\*. Retardées en raison de la crise sanitaire, la plaquette 2020 d'Auvergne-Rhône-Alpes (avec les données de l'Ain) est en ligne depuis mars.

\* Système d'échanges national des centres sociaux

[www.senacs.fr](http://www.senacs.fr)

### Lire et faire lire

Le temps de la rentrée est venu pour Lire et faire lire, après plus d'un an d'arrêt de cette action intergénérationnelle visant à stimuler le goût de la lecture chez les enfants. Les lecteurs bénévoles peuvent reprendre leurs interventions, en respectant les protocoles sanitaires des structures d'accueil. Afin d'éviter que les enfants ne s'approchent trop du lecteur et vice-versa, préférer les livres de grand format et penser aux livres sans illustrations (poèmes, romans...). Les nouveaux bénévoles sont les bienvenus.



Pour en savoir plus, rdv sur [www.interaction01.info](http://www.interaction01.info)

Tél. 07 64 41 24 31

<http://lflain.e-monsite.com/>

# inter 107 action

LE MAGAZINE DU SOCIAL DANS L'AIN  
JUIN 2021



BOURG HABITAT

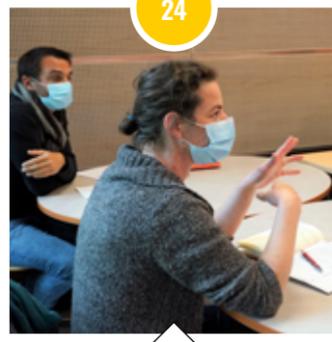
# En route pour la transition verte

# CAHIER PARTENAIRES



22 | 23

**Alfa3a**  
OUVERTURE EUROPÉENNE



24

**Orsac**  
PRÉVENIR POUR ÉVITER  
L'HOSPITALISATION



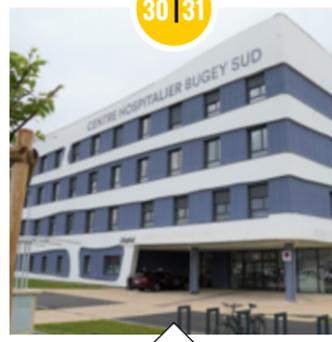
26 | 27

**L'Adapei de l'Ain**  
IMAGE DE MARQUES



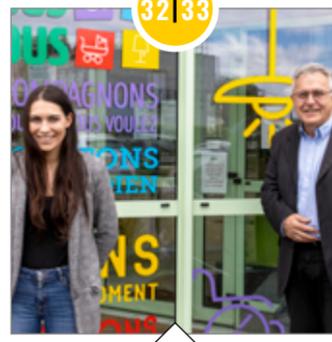
28 | 29

**Département**  
AZALÉE SÈME SES GRAINES



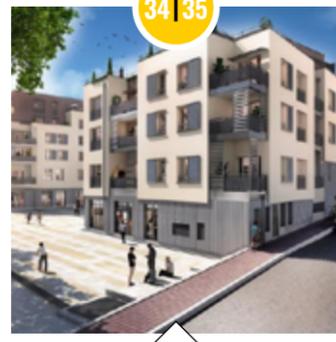
30 | 31

**Reportage**  
HÔPITAL DE BELLEY :  
TOUS AUX PETITS SOINS



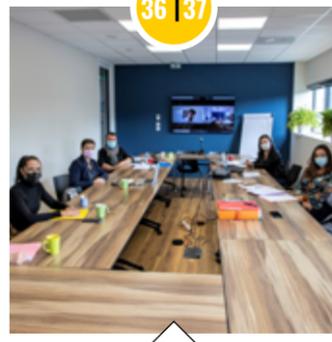
32 | 33

**ADMR**  
LES BONS OUTILS POUR BIEN  
RECRUTER



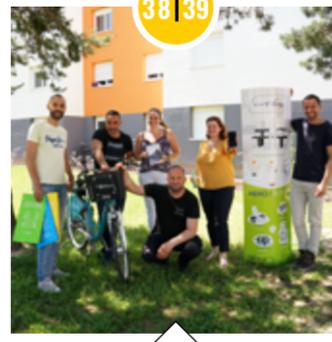
34 | 35

**Semcoda**  
LA VIEILLE PORTE OUVRE  
SUR L'AVENIR



36 | 37

**UDAF**  
UNE RÉPONSE COLLABORATIVE



38 | 39

**Bourg Habitat**  
ACCÉLÉRER LA TRANSITION VERTE

## L'INVITÉ DU CAHIER

# Association Solucracy

## Identifier les besoins, trouver des solutions

**Solucracy a mis au point une méthode complète pour recenser les besoins sur un territoire et amener les habitants à s'impliquer dans la recherche de solutions.**

Solucracy apporte méthode et outils aux acteurs locaux.

**Y**annick Laignel a fondé Solucracy en juillet 2019 : « C'est né d'une nécessité ! Plein de choses avaient besoin d'être améliorées, sur le territoire : la circulation, pas d'hôpital, manque de places en crèche, SDF... Je voulais trouver comment. » Finalement, au lieu d'inventer une application informatique avec une liste de problèmes et une liste de solutions, il a mis au point une méthode. Elle consiste à **aller voir les gens un par un, chez eux, pour connaître leurs besoins.**

### LA DÉMOCRATIE CITOYENNE ET LOCALE

À partir des réponses obtenues, des ateliers participatifs sont proposés aux habitants, afin de trouver des solutions locales. Et ça marche ! Par rapport aux conseils citoyens, que Yannick Laignel connaît bien, la mission est la même mais l'approche est différente. Grâce au porte-à-porte, un moment d'écoute individuelle permet vraiment à chacun de s'exprimer. **Cela amène les habitants à contribuer à la vie locale, plus largement.** Petit à petit, au gré de rencontres,

le fondateur s'est entouré d'une équipe : quatre administrateurs et quinze bénévoles.



Les participants représentent, avec des collages, un quartier idéal dont on soit fier et où chacun trouve sa place.

### UN SUCCÈS DUBLICABLE

Basée à Ferney-Voltaire, dans le Pays de Gex, Solucracy a déjà mené à bien différents projets : organisation d'une fête de quartier par et pour les jeunes, mise en place d'un atelier créatif et démocratique en école primaire, d'un espace café/thé coopératif dans un quartier prioritaire, d'un jardin partagé. Mais plusieurs autres attendent de voir le jour, retardés à cause du Covid : des compositeurs collectifs au pied des immeubles, des journées de sensibilisation au tri des déchets, du soutien scolaire gratuit. **Plusieurs personnes ont déjà fait appel à l'association pour lancer des projets dans d'autres régions de France.** Selon leurs besoins, Solucracy propose également des formations d'une durée adaptée. La méthode mise au point est en effet duplicable et elle a maintenant fait ses preuves. Pour se lancer, une qualité fondamentale est nécessaire : « Une grande ouverture à discuter avec des personnes qui ont des idées et avis différents des nôtres. » Et comme compétence, savoir animer les ateliers participatifs. ■

Plus d'infos sur le site [solucracy.com](http://solucracy.com)



À la fin, on a des groupes de citoyens engagés sur des projets.

**YANNICK LAIGNEL**  
FONDATEUR DE L'ASSOCIATION SOLUCRACY





EUROPE

### Les partenaires

- Alfa3a / MIFE de l'Ain
- Intermife AURA
- MIFE de Savoie
- Espace 2M (Roanne)
- CPME de l'Ain

### Le calendrier

- **Automne/hiver 2020** : montage du dossier.
- **Février 2021** : obtention de l'accréditation.
- **Printemps/été 2021** : préparation des premières mobilités.
- **Automne 2021 – hiver 2022** : déplacements de professionnels chez les partenaires européens et accueils d'experts européens dans l'Ain.

**MIFE de l'Ain**  
8 boulevard de Brou  
01000 Bourg-en-Bresse  
Tél. 04 74 24 69 49  
[www.alfa3a.org](http://www.alfa3a.org)  
[www.intermife.fr](http://www.intermife.fr)

Créer des synergies durables

## UN PROJET PARTENARIAL ACCRÉDITÉ ERASMUS+

# Ouverture européenne

Réunissant Alfa3a, l'Intermife AURA et la CPME, le projet Erasmus+ permettra d'échanger sur le terrain les bonnes pratiques européennes pour renforcer l'emploi des seniors et des réfugiés.

PAR ANNICK PUVILLAND

**P**ertinence 10/10, indique le rapport d'évaluation du projet Erasmus+\* lancé par la MIFE de l'Ain, avec l'Intermife Auvergne-Rhône-Alpes et la CPME (Confédération des petites et moyennes entreprises) de l'Ain. Accrédité – avec la très bonne note de 92 sur 100 – pour sept ans, de mars 2021 à décembre 2027, le projet ouvre d'européens horizons aux acteurs de l'emploi et l'orientation professionnelle **pour mieux répondre aux besoins ici, sur le territoire local.**

S'impliquant activement face au problème récurrent du chômage des seniors, la MIFE a développé, au fil des ans et des missions menées avec la Région et le Département, une expertise certaine sur l'accompagnement des parcours des plus de 50 ans. Non pas en restant seule, mais en allant voir ailleurs ce qui s'y passe : « *En 2013, un travail avec l'OCDE nous avait amenés à un échange avec l'Allemagne et d'autres pays. De là est né l'Espace 50+. On se sclérose vite si on ne va pas capter les expériences professionnelles et réciproquement faire profiter d'autres pays de la nôtre* » souligne Emmanuel Maquet, son directeur. Échanger les bonnes pratiques, pour booster l'employabilité des publics, professionnaliser les équipes et les techniques d'accompagnement, **innover en pratiques RH**, développer une expertise

collective avec une plus-value européenne : c'est tout l'objet du projet monté par le consortium de partenaires.

### DES MOBILITÉS SUR LE TERRAIN

Le soutien européen permet d'organiser des « mobilités ». Des professionnels (formateurs, chefs d'entreprise, conseillers emploi, travailleurs sociaux, puis aussi les seniors eux-mêmes...) se rendront, après une phase préparatoire ici, chez des partenaires européens pour découvrir leurs pratiques d'accompagnement, d'accueil, d'orientation, de formation, d'insertion, échanger sur leurs expériences respectives. Des experts européens seront également accueillis dans l'Ain. Bref, de quoi créer des synergies et partenariats durables, à dimension internationale au service du local. Les premières mobilités pourraient avoir pour cadre l'Allemagne et la Suède. À suivre. ■

\* Programme européen de soutien aux actions pour l'enseignement, la formation professionnelle, la jeunesse, le sport.



Emmanuel Maquet, directeur de la MIFE de l'Ain



Les membres du comité de pilotage réunis en présentiel en mai à Lyon.

### TOUR D'HORIZON

## Une aventure motivante



Anne-Laure Burens-Pitance, secrétaire générale de la CPME de l'Ain

**A**ccompagner vers l'emploi, c'est aussi accompagner les entreprises dans leurs problématiques de recrutement, de formation, de qualité de vie au travail... Les liens entre la MIFE et la CPME, qui réunit plus d'un millier d'entreprises de l'Ain, étaient déjà actifs. « *Nous avons la chance d'avoir dans notre commission formation et emploi la MIFE, qui nous a apporté cette possibilité d'être partenaire pour ce projet Erasmus+.* Il amène aux dirigeants une autre vision des ressources humaines, pour innover, accompagner les salariés pour qu'ils soient épanouis, qu'ils aient envie de rester dans l'entreprise. Ils ont soif de voir comment améliorer leur entreprise. Ils sont intéressés et volontaires pour cette nouvelle aventure, même si le volet administratif des projets européens est très lourd » affirme Anne-Laure Burens-Pitance, secrétaire générale de la CPME 01.

quotidien. C'est tout naturellement que le collectif s'est joint au projet. « *C'est important d'échanger les pratiques, de professionnaliser les équipes, même si les MIFE le font déjà en interne. Avoir une envelopure européenne change la dimension* » rappelle Valérie Veyrenc, coordinatrice de l'Intermife. La dynamique est en marche, avec les MIFE de Savoie et du Roannais prêtes à s'engager dans des mobilités.

### UNE EXIGENCE D'ASSURANCE QUALITÉ

Le projet est évolutif. **L'action pourrait essaimer sur d'autres territoires**, avec un consortium étoffé (Intermife France, CPME d'autres départements...). « *La dimension de l'assurance qualité est l'un des éléments clés de la réussite* » prévient Anna Goloubtsova, chargée de mission, en poste depuis septembre 2020, recrutée pour son expérience en ingénierie de projets européens. Le projet exige préparation, rigueur de gestion et suivi, coordination, méthodologie spécifique. L'impact attendu peut être très important à moyen et long terme, avec des enjeux sociétaux majeurs. ■



Valérie Veyrenc, coordinatrice de l'Intermife AURA



Anna Goloubtsova, chargée de mission du projet

### UNE DYNAMIQUE EN MARCHÉ

À l'Intermife AURA qui réunit douze structures pour l'information sur la formation et l'emploi, renforcer l'accompagnement des seniors pour l'emploi fait partie du



3 QUESTIONS À

## Guillaume Beaurepaire

DIRECTEUR GÉNÉRAL D'ALFA3A

### Du local à l'international, quels sont les enjeux de ce projet ?

L'objectif est multiple dans un marché de l'emploi désormais mondialisé :

- professionnaliser nos collaborateurs du SOFIE\* en allant capter de l'expertise auprès de pays plus « structurés » dans l'accompagnement des plus de 45 ans, développer de nouvelles compétences, leur permettre de se rapprocher des entreprises via un projet partenarial ;
- essaimer notre expertise et échanger autour de bonnes pratiques ;
- découvrir comment en Europe les entreprises font travailler les salariés les plus expérimentés en luttant contre l'usure professionnelle ;
- faire d'Alfa3a et du réseau MIFE des experts de l'accompagnement des seniors (et des réfugiés) à l'échelle nationale et demain internationale.

### Associer social et patronal est-il courant ?

Nous travaillons depuis toujours avec l'entreprise. La création de 3A Conseils en 2017 a permis de renforcer nos liens avec la CPME. Il n'était pas envisageable de faire un projet de cette envergure sans associer les TPE et les PME de l'Ain. Même si nos collaborateurs font un travail formidable avec les demandeurs d'emploi, ce sont les entreprises qui font les recrutements. Elles sont un maillon indispensable du système.

### Quelles sont les clés de la réussite de ce projet ?

- 1) La chargée de mission : il fallait sur ce projet quelqu'un d'expérimenté, avec du réseau et rodé aux projets Erasmus.
- 2) La capacité ensuite à créer des partenariats ambitieux, faisant réellement avancer nos pratiques.
- 3) Que la dynamique créée localement soit la même au niveau régional puis national.



THÉRAPIES BRÈVES

— Depuis l'ouverture :  
160 personnes accueillies

— Durée d'une thérapie brève :  
12 semaines

— Equipe du CTB :  
11 personnes

Taux de réussite :

Dépression : 74,6 %  
— 46 % de rémission totale  
— 28,6 % de rémission partielle

Troubles post-traumatiques : 66,7 %

**Centre de thérapies brèves**  
au Centre psychothérapique de l'Ain  
Avenue de Marboz  
01000 Bourg-en-Bresse

Secrétariat :  
04 74 52 29 88  
Ouvert du lundi au vendredi,  
de 9 h à 17 h

Apprendre  
aussi à  
pratiquer  
soi-même

## NOUVELLES THÉRAPIES AU CPA

# Prévenir pour éviter l'hospitalisation

**Le Centre de thérapies brèves (CTB) de Bourg-en-Bresse propose à ses patients des thérapies innovantes, dans le cadre d'un hôpital de jour. Ces différentes méthodes réduisent également les récurrences et rechutes.**

PAR CÉCILE CHAMON

Le Centre de thérapies brèves (CTB) a ouvert en septembre 2020 au Centre psychothérapique de l'Ain (CPA), suite à un constat récurrent sur plusieurs années d'observation. Le Dr Bardina a ainsi largement remarqué la nécessité d'intervenir avant une hospitalisation, afin de limiter les séjours à plein temps. Initiateur du projet de CTB, le médecin psychiatre s'est entouré d'une équipe complète : six infirmiers, trois psychologues et une sophrologue. La thérapie brève est **représentée par un ensemble de psychothérapies limitées dans le temps dont la durée se déploie sur douze semaines**. L'offre de soin se fonde sur des approches très spécialisées : TCC (thérapies cognitives et comportementales), mindfulness, pleine conscience, sophrologie, etc. Cela permet d'intervenir en amont et en aval des situations de décompensation de certaines pathologies psychiatriques. D'où des actions de prévention secondaires et tertiaires tendant à limiter les hospitalisations. En fin d'hospitalisation, les interventions proposées, centrées sur les symptômes résiduels, ont un impact direct sur la prévention des rechutes et des récurrences.

### UN ÉVENTAIL DE SOINS EN UN MÊME LIEU

L'intérêt du CTB est de réunir dans un même lieu des méthodes multiples et complémentaires et de disposer de tout l'éventail pour ses patients. Ces soins pluridisciplinaires s'adressent à des personnes souffrant de troubles anxieux, troubles dépressifs et de l'adaptation, deuil, syndrome d'épuisement professionnel, troubles de la personnalité, dépressions, tentatives de suicide. Ces méthodes ne concernent pas les psychoses. Elles se déploient sous la forme de thérapies individuelles ou groupales avec évaluation régulière s'appuyant sur des échelles standardisées.

L'offre de soin proposée, sur douze semaines, est intense et efficace. Une partie des techniques utilisées est transmise au patient sous la forme d'un apprentissage afin qu'il puisse pratiquer ensuite à son domicile : « On veut que le patient devienne autonome, grâce à des méthodes d'auto-entraînement », précise le Dr Bardina. ■



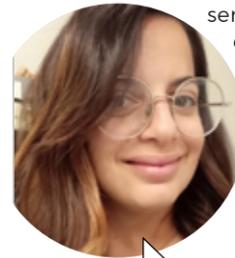
Un atelier collectif permet aux patients d'échanger aussi entre eux au cours d'une thérapie brève.

## Protection de l'enfance

### Recherche sociologique

Depuis janvier, le Département accueille, au sein de la direction Enfance famille, Leïla Chaïbi, ex-assistante sociale, étudiante chercheuse à l'UFR\* Sociologie anthropologie de Lyon 2. Cette nouvelle collaboration universitaire dans ce domaine porte sur la circulation des enfants dans leur entourage en protection de l'enfance. Bien que les lois incitent les institutions à envisager en premier lieu la prise en charge de l'enfant par l'entourage élargi, ce type d'accueil ne représente que moins de 10 % des mesures de protection en France, le placement en maison d'enfants ou chez un assistant familial restant le plus répandu, contrairement à d'autres pays européens comme

l'Espagne. Dans l'Ain, ce taux reste inférieur à la moyenne nationale (environ 2,5 %) mais a progressé, ce qui permet d'être optimiste sur son évolution. Certains enfants placés sont accueillis chez leurs proches, nommés par les juges des enfants en qualité de tiers dignes de confiance ou accueillants en hébergement permanent. Ces familles atypiques font alors l'expérience d'une parentalité du quotidien « hors normes », jalonnée de découvertes et de défis. Peu d'études sociologiques ont été consacrées à ces accueils. Cette recherche est donc particulièrement novatrice, avec pour objectif de poursuivre cette réflexion et développer des actions dans le cadre de la stratégie nationale de protection de l'enfance. ■



Leïla Chaïbi mène une étude sur l'accueil des enfants placés chez des proches.

\* Unité de formation et de recherche

## Nouveauté en ligne

### Parentalite01.fr

À la revoilà [www.sdaesf01.fr](http://www.sdaesf01.fr) : le site du Schéma départemental des actions éducatives et des services aux familles est devenu [www.parentalite01.fr](http://www.parentalite01.fr). Plus complet, il offre aux professionnels de la petite enfance, l'enfance, la jeunesse,

et à ceux qui rencontrent des parents au quotidien, de multiples infos et outils. Collaboratif, il permet aussi de faire connaître les actions menées dans l'Ain, d'optimiser la construction de projets partenariaux, de partager les expériences. ■



## À la une de l'ADMR



### Parcours d'insertion

Association d'insertion du réseau ADMR de l'Ain, AIDS recrute des personnes en recherche d'emploi et les met à disposition de particuliers ou d'entreprises pour diverses interventions : ménage, jardinage, secrétariat, bricolage, livraison... Depuis début 2021, AIDS a recruté 23 salariés, qui ont effectué 1 883 h de travail. Exemples de parcours d'insertion : Stéphanie, en reconversion professionnelle, avait intégré AIDS en tant qu'agent polyvalent (entretien de domicile et garde d'enfants). Suite aux nombreux retours positifs des clients, elle a pu rejoindre en mars l'ADMR de Châtillon-sur-Chalaronne. Emmanuelle Mazillier, préparatrice en pharmacie puis engagée dans l'accompagnement des personnes en difficulté, est entrée à AIDS en 2019 pour un renfort administratif auprès d'une association cliente. Aujourd'hui, elle travaille à la fédération ADMR de l'Ain, où elle remplace un agent d'accueil.



Emmanuelle Mazillier

### Audits locaux

Si la crise sanitaire a permis de développer d'autres méthodes de travail pour maintenir une dynamique d'amélioration au sein du réseau ADMR de l'Ain, les audits internes restent une nécessité. Fin avril, le cycle d'audits a repris dans les associations locales, piloté par le service qualité de la fédération. Une vingtaine auront lieu d'ici fin 2021. Président de l'ADMR Rive de Saône, audité le 28 avril, Serge Favre souligne : « Cet échange a permis de mettre en miroir les pratiques avec les objectifs stratégiques de l'association, une occasion supplémentaire de travailler nos actions en équipe et maintenir une belle dynamique ». ■



COMPÉTENCES

Le pôle travail adapté de l'Adapei

- Plus de 1 000 travailleurs en situation de handicap
- 8 ESAT (Établissements et services d'aide par le travail)
- 5 EA (Entreprises adaptées)
- 30 000 m<sup>2</sup> d'ateliers de stockage
- 7 marques :
  - Adapaysage (espaces verts)
  - Aindustrie (sous-traitance industrielle)
  - Maison Nette (nettoyage)
  - Les Biolattes (blanchisserie)
  - Croq'Ain (restauration)
  - Maison des Pays de l'Ain (restauration)
  - Qualigraphie (imprimerie)

**Adapei de l'Ain**  
20 avenue des Granges Bardes  
Bourg-en-Bresse  
04 74 23 47 11  
siegesocial@adapei01.fr

LE PÔLE TRAVAIL ADAPTÉ PRÉPARE LA MONTÉE EN COMPÉTENCES

# Image de marques

Alors qu'il repense l'ensemble de ses marques commerciales, le pôle travail adapté de l'Adapei de l'Ain poursuit sa transformation. Elle vise à proposer le meilleur accompagnement médico-social dans ses ESAT et EA\*, tout en développant et valorisant les savoir-faire des travailleurs.

PAR CHRISTOPHE MILAZZO

Il y a deux ans, la collaboration entre la SNCF et l'ESAT le Pennessuy démarre par la fourniture de garde-corps pour la réfection d'un viaduc classé. Après quelques affaires ponctuelles, l'établissement veut répondre à un appel d'offres pour réaliser des platines (sortes de coffrets) en polyester. Problème : il peut tout faire, sauf le coffret lui-même. « Notre offre les intéressait, mais ils ne pouvaient pas nous confier le marché puisque nous aurions sous-traité une part importante du produit », explique Pascal Cuny, directeur de l'ESAT. **La solution sera d'entrer dans la liste des fournisseurs qualifiés de la SNCF.** Après un audit à l'automne, c'est chose faite. Une première pour un ESAT. Entre-temps, le Pennessuy décroche un autre marché national, réservé au secteur protégé : la fourniture d'équipements de sécurité pour des portiques situés sur les voies ferrées. « Cela va représenter une activité significative pour nous et c'est une belle référence », ajoute Pascal Cuny. « Ce marché sur sept ans donne de la visibilité et permet à l'atelier de lisser son activité. » Pour l'obtenir, l'ESAT a formé quatre travailleurs à la soudure sur aluminium.

## UNE APPROCHE REPENSÉE

Les liens forts entre le Pennessuy et la SNCF sont bien représentatifs des évolutions en cours au sein du pôle travail adapté qui s'affirme comme **un acteur de l'économie sociale et solidaire**. Il s'agit d'être plus visible, de renforcer la professionnalisation et d'améliorer la qualité des prises en charge. C'est aussi le moyen de proposer un accompagnement plus valorisant aux travailleurs en situation de handicap. « Nos clients cherchent des valeurs humaines et de la qualité. Nous mettons en avant le savoir-faire de nos travailleurs et avons la prétention d'être aussi compétents, qualitatifs et compétitifs que le milieu ordinaire », explique Tanguy Gueguen, directeur technique et patrimoine de l'Adapei. Pour que le changement s'applique uniformément, l'association promeut le décroisement avec une réflexion à l'échelle des treize établissements de son pôle travail adapté. Cette logique facilitera la montée en compétences et la fluidité des parcours de vie. ■

\* Établissements et services d'aide par le travail, Entreprises adaptées



La soudure sur aluminium, nouvelle qualification au Pennessuy, sera proposée à d'autres clients et permettra de réintégrer à l'ESAT certaines tâches actuellement sous-traitées.

# Des valeurs humaines et de la qualité

# Un accompagnement individualisé et homogénéisé

Depuis décembre, Thierry Farge est le directeur de l'offre d'accompagnement médico-social du pôle travail adapté. Un rôle essentiel pour une transversalité réussie.

« Il y avait un manque de visibilité, de lisibilité sur ce qu'il se passe en ESAT. Il ne s'agit pas d'uniformiser les prestations, mais de s'assurer qu'elles sont homogènes partout », explique Thierry Farge. **Le nouveau directeur veillera à créer une culture structurée de l'accompagnement, à améliorer sa qualité et à valoriser les bonnes pratiques.** « Le pôle marche sur deux jambes : la production et l'accompagnement médico-social. C'est ce qui permet à la personne d'être à la bonne place et d'évoluer. Il faut renforcer ce qui crée de la plus-value pour elle et le collectif. »

Le premier chantier porte sur l'homogénéisation des prestations financières (chèques cadeaux ou vacances) à tous les sites. Ce sujet concret a permis de se roder et de développer une méthodologie : recenser l'existant, voir ce qui devrait être fait et proposer des évolutions. Une fois la décision prise, elle sera appliquée partout.



Thierry Farge s'appuiera sur les équipes chargées du volet médico-social, déjà en place dans les établissements.

## TRAVAILLER LA CONTINUITÉ DE PARCOURS

Pour que ses travailleurs s'épanouissent où qu'ils soient, **l'Adapei approfondit la réflexion sur les parcours de vie**. Les liens avec les IME seront accentués pour mieux informer, valoriser les métiers et former les jeunes. Une fois en établissement, la formation sera promue pour les travailleurs comme les équipes. Cette dynamique s'accompagnera d'une reconnaissance des compétences et des savoir-faire professionnels par des diplômes ou de titres « maison », voire par des présentations à des concours ou trophées pour les plus ambitieux.

Une réflexion sera engagée sur la mobilité dans les entreprises de l'Adapei et le maintien dans l'emploi à travers des modalités variées comme le temps partiel. Des solutions innovantes seront envisagées telles que du job coaching en milieu ordinaire, un ESAT hors les murs ou de doubles orientations atypiques (ESAT/FAM\*, par exemple). Ce travail visera aussi à mieux anticiper les fins de parcours. « Il n'y aura plus de parcours tracés, mais des parcours en fonction de l'état de la personne. Il faut sortir des carcans pour faciliter leur équilibre de vie », résume Thierry Farge. ■

\*Foyer d'accueil médicalisé

Eclairage  
Nicolas Gueritey  
DIRECTEUR D'ÉTABLISSEMENTS



Depuis quelques mois, **les ESAT et EA pilotés par Nicolas Gueritey testent la transversalité grandeur nature**. Côté encadrement, chaque activité présente sur plusieurs sites est chapeautée par un seul professionnel. Par exemple, à l'ESAT Les Teppes de Marboz, le chef de service gère les affaires courantes de l'établissement, mais a également une fonction multi-sites sur son cœur de métier "sous-traitance industrielle". « Cela permet d'harmoniser les pratiques de travail et commerciales, la culture de la qualité, les pratiques et l'accompagnement médico-social. » Les espaces verts vont plus loin : **Adapaysage est pensée comme une entreprise multi-sites**. L'entité mère est à Bourg avec un service commercial unique qui centralise les demandes et distribue le travail à ses cinq sites selon la localisation des clients. Une chance de rationaliser les coûts et l'utilisation du matériel.

## Plus de souplesse pour les travailleurs

Les contraintes sanitaires liées à la Covid-19 ont donné l'opportunité d'expérimenter de nouveaux métiers et découvrir d'autres établissements. Par exemple, le personnel du restaurant La Maison des Pays de l'Ain a découvert l'industrie. « Certains sont repartis, d'autres sont restés et des travailleurs ont révélé leurs capacités. » Cette agilité permise par la diversité des sites et des activités va perdurer. Selon leurs besoins, les travailleurs pourront évoluer vers un autre métier dans leur établissement ou être amenés sur un site différent. **Pour que ça marche, l'Adapei continuera d'élargir l'offre de travail, de la répartir au mieux et de proposer une palette de missions plus diversifiées et valorisantes.** « Il faut des activités adaptées à chacun, avec des tâches plus ou moins techniques partout. »



Pour valoriser ses savoir-faire, son ancrage territorial et rendre plus visible l'offre de services, l'Adapei lance sept marques. Place à la transversalité ! « De nombreuses activités sont présentes sur plusieurs sites. 116 personnes travaillent en espaces verts, or elles n'ont pas l'impression d'appartenir à un tout », précise Tanguy Gueguen. « On veut montrer que ce qu'offre l'Adapei est de qualité égale où que l'on soit. »



**AIN**  
le Département



PERSONNES ÂGÉES

La Conférence des financeurs

— Un budget de 1,3 M€ en 2021 pour des actions dans l'Ain

Plan d'actions Azalée

— 57 projets reçus en 2021

— 51 projets recevables (critères assouplis par la CNSA du fait de la crise sanitaire)

— 39 projets financés pour un montant total de 960 000 €.

— Une seconde salve de financements à l'été 2021 (budget disponible : 325 500 €)

**Département de l'Ain**  
13 avenue de la Victoire  
BP 50415  
01012 Bourg-en-Bresse Cedex

**Contact :**  
Sandrine RUTY  
04 37 62 18 03  
[www.ain.fr](http://www.ain.fr)

La caravane des aidants (juin 2021)



## ACTIONS DE PRÉVENTION DE LA PERTE D'AUTONOMIE



Atelier de création des livrets "de mémoire d'Aindinois" en 2020.

# Azalée sème ses graines

Action du Plan séniors 01, la programmation Azalée permet de financer chaque année des projets tournés vers le soutien à l'autonomie des personnes âgées à domicile ou en Ehpad.

PAR **AGNÈS BUREAU**

Une quarantaine de projets ont convaincu cette année les membres de la « Conférence des financeurs ». De Silver fourchette (groupe SOS) à la Gym volontaire de l'Ain, les prétendants avaient des profils variés. **Tous contribuent cependant à la prévention de la perte d'autonomie des personnes âgées.** Ils répondent à l'un des quatre axes du programme Azalée : l'accès aux équipements et aux aides techniques ; le développement des relations humaines, le lien social et les loisirs ; la sensibilisation au « bien vieillir » et la santé globale ; le soutien aux proches aidants. Ce dernier axe a été ajouté en 2018 : au départ du programme, il y a cinq ans, seules les personnes vivant à domicile étaient visées. Les financements sont désormais ouverts aussi aux actions en faveur des proches aidants et aux actions menées dans les Ehpad.

### COORDINATION LOCALE

Mais qu'est exactement cette « Conférence des financeurs » ? Elle a été installée en 2016 dans chaque département pour coordonner, au plus près des besoins locaux, les actions de prévention de la perte d'autonomie des personnes âgées. Présidée par le président du Département ou la vice-présidente en charge des affaires sociales, **elle sélectionne chaque année sur appel à projet des actions individuelles et collectives. Environ 1,3 millions d'euros ont été alloués** dans ce but par la CNSA\* pour 2021.

### PLAN B

Les deux confinements de 2020 ont évidemment perturbé les actions engagées l'an dernier. Certains ont su s'ajuster rapidement. Pour 2021, tous les porteurs de projets ont dû prévoir un « plan B » pour maintenir leurs actions en cas de restrictions sanitaires (ce qui est pour le moment le cas). Quoi qu'il en soit, les 39 dossiers du plan Azalée 2021 retenus fin mai par la Conférence des financeurs laissent un reliquat de 325 500 € (environ) qui a permis une nouvelle diffusion des appels à projets (à rendre pour le 5 juillet). ■

\* Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie.

### SPORT SANTÉ



Justine Meudre

## Les bienfaits de l'activité physique

La jeune équipe de la Plateforme sport santé de l'Ain anime une trentaine d'ateliers passerelles. « *Nous les proposons aux personnes âgées qui ne vont pas dans les clubs sportifs* », explique la coordinatrice

Justine Meudre. **Les encadrants aident à renouer avec une activité physique adaptée à l'âge ou à une maladie.** « *L'objectif est qu'ils continuent de façon autonome, chez eux ou dans un club qui peut les accueillir.* » ■

[www.ainsportsante.fr](http://www.ainsportsante.fr)

### ITINÉRANCE



Estelle Marchand

## La caravane des aidants

Estelle Marchand sait de quoi elle parle : « *je me suis occupée de ma mère atteinte de maladies chroniques, lorsque j'étais étudiante* ». Aujourd'hui salariée de la Compagnie des aidants, elle est déjà venue à Bourg en septembre 2020 avec la caravane de l'association. « *On va au-devant des aidants, on les écoute, on prend le*

temps. » Chaque étape est l'occasion de **mobiliser les acteurs locaux et de sensibiliser et informer les aidants et le grand public.** La caravane se posera trois jours sur la place d'Armes à Nantua (6 au 8 septembre 2021, de 9 h 30 à 19 h). Estelle et Claudie Kulak auront les renforts de deux assistantes sociales locales. ■

<https://lacompaniedesaidants.org>

### ACCUEILS DE JOUR



Philippe Constant

## Le temps des lucioles

S'inspirant de ses livrets « De mémoire d'Aindinois » dans les Ehpad\*, l'académie Cuivres en Dombes propose également cette année un atelier similaire à quatre accueils de jour. **Deux artistes plasticiennes interviendront** aux côtés des animateur.rices qui auront aussi à leur disposition des kits artistiques et des tutoriels vidéos pour

jalonner les **9 semaines de réalisation.** « *Le Temps des lucioles est un projet artistique joyeux et plein de vie* », raconte son promoteur Philippe Constant. Alternance de pages réalisées pendant l'atelier et de pages blanches, le livret imprimé est distribué aux résidents et aux familles, à compléter selon l'humeur et les envies de chacun. ■

\*10 nouveaux établissements concernés en 2021.



## Résumé du plan d'actions

### 1. Amélioration des aides techniques : 5 actions

Téléalarme avec Présence Verte, ateliers Serenimouv, lutte contre la déshydratation avec les verres connectés d'Auxivia (2 projets), outils innovants pour les personnes handicapées vieillissantes avec Mutain.

### 2. Développement des relations humaines et loisirs : 15 actions

Conférences en ligne Happyvisio, visites à domicile avec Unis-Cité, ateliers bien-être de l'espace de vie sociale du Plateau, relaxation avec le centre social l'Espace Talançonnais...

### 3. Bien vieillir, santé globale : 8 actions

La stimulation cognitive et nutritive de la Fabrique à neurones, ateliers séniors de la Gym volontaire, ateliers prévention des chutes du centre hospitalier Annecy Genevois...

### 4. Proches aidants : 11 actions

Répit pour les aidants avec Bulle d'Air, gym douce et yoga avec Ain Domicile Services, jeux avec Ludomobilix...

## Numérique

Les ateliers imaginés par le centre social Mosaïque de Chalamont ont été inscrits dans le plan d'actions 2021 : grâce à eux, les smartphones n'auront plus de secret pour les personnes âgées. Des séances seront également proposées avec une psychologue pour parler de son vécu de la crise sanitaire (et de la retraite). Enfin, fidèle à ses principes d'empowerment, le centre social aidera des personnes âgées à mettre sur pied des circuits de balades courtes dans les environs.

## La Conférence des financeurs

Elle réunit le Département, l'Agence régionale de santé, l'ANAH, la CPAM, la MSA, la CARSAT, les organismes d'assurance retraite, la Mutualité française et des collectivités locales et intercommunalités. Elle élabore un plan d'actions qui vient en complément des prestations légales dont l'APA attribuée par le Département.



## Historique

### Identité

L'hôpital de Belley est membre du Groupement hospitalier de Territoire Savoie-Belley et sa direction est commune avec l'hôpital Métropole Savoie.

### En chiffres

Le montant des travaux s'est élevé à 35 M€ environ pour le centre hospitalier (52 M€ au total avec l'Ehpad) pour une superficie de 12 000 m<sup>2</sup>. La capacité d'accueil est de 156 lits et places.

### Les aides

Le projet d'hôpital a été cofinancé par le Conseil régional AURA (3 M€), le Conseil départemental (3 M€) et l'État via l'Agence régionale de santé (ARS) AURA (8 M€) et la communauté de communes Bugey Sud qui a cédé le terrain (environ 4,5 ha).



# Hôpital de Belley, tous aux petits soins

Le nouvel hôpital de Belley a ouvert ses portes le 1<sup>er</sup> octobre dernier. Un déménagement qui en satisfait plus d'un, soignant comme patient, malgré quelques ajustements à trouver du côté de l'organisation des équipes.

ENQUÊTE **MARGAUX LEGRAS-MAILLET**  
PHOTOS **FLORENCE DAUDÉ**

**R**énovation ou construction ? L'ARS avait tranché en 2015. Cinq ans plus tard, à l'automne dernier, le nouvel hôpital de Belley ouvrait ses portes rue Narvik, à proximité d'un nouvel Ehpad. Une mue pas complètement achevée, mais qui fait d'ores et déjà **de nombreux satisfaits parmi les soignants et les patients**. Tous s'accordent à dire qu'ils ne regrettent pas la vétusté de l'ancien centre hospitalier Dr Récamier. « *Tout au long des cinq ans, nous avons mis en place des groupes de travail par secteur et nous avons travaillé sur la question de comment agencer les boxes pour les consultations. Il y a également eu des visites avec les personnels* », précise Laurence Guillet, cadre de santé au pôle chirurgie, mère-enfant, bloc opératoire et consultations.

### Les déplacements facilités

Une architecture plus adaptée sur le plan logistique pour Laurence Guillet. Elle occupait le même poste dans l'ancien établissement et a été membre de l'équipe ayant travaillé sur le projet du nouvel hôpital durant cinq ans : « *Pour les consultations, c'est un gros changement, auparavant les infirmières étaient dispatchées sur plusieurs étages, désormais elles sont au même endroit donc c'est plus facile pour la prise en charge des patients, elles peuvent s'aider*

*mutuellement. Pour les patients, il n'y a qu'un flux et au rez-de-chaussée. C'est donc une facilité à la fois pour les patients et les soignants / médecins. Ces derniers peuvent discuter et échanger sur des éléments de prise en charge. Les locaux neufs sont merveilleux parce que nous avons des locaux très vétustes. L'autre hôpital datait de 1956.* »

Les déplacements sont aussi facilités par les ascenseurs, au nombre de six dans le nouvel établissement contre trois auparavant. « *Parfois nous attendions 10 minutes un ascenseur tandis que maintenant on en a un tout de suite* », se rappelle Laure Lagier, chargée de communication au CH. Par ailleurs, au deuxième étage, les services pédiatrie, gynécologie, maternité, chirurgie et l'hôpital de jour communiquent tous avec le bloc opératoire.



L'espace dédié à la rééducation est situé au deuxième étage de l'hôpital avec de l'ancien, mais aussi du nouveau matériel.

### Une salle nature avec baignoire

En plus de locaux tout neufs, **l'offre médicale et l'accueil des patients ont été repensés**. Chaque chambre possède désormais une douche et un sanitaire individuels. Autre nouveauté d'importance, la maternité est équipée d'une salle nature avec baignoire. « *C'est très agréable pour les patientes, pour nous également, nous avons plus de choix à leur proposer. Auparavant, nous avons déjà une salle nature, mais nous n'avions pas de baignoire. Cette salle de travail attire de nouvelles patientes pour celles qui souhaiteraient accoucher sans péridurale. Les chambres sont aussi grandes, assez spacieuses. Nous avons également de grandes fenêtres. C'est plus moderne et agréable. La majorité de nos chambres sont individuelles, excepté une* », confie Amanda, sage-femme.



Les corridors jugés particulièrement longs.



Retrouvez le reportage vidéo [www.interaction01.info](http://www.interaction01.info)

### Des ajustements restent à trouver

Et parce qu'il faut bien trouver quelques points d'achoppement, la longueur des corridors, le parking jugé trop limité en places et le nouveau mode de fonctionnement des personnels ne font pas unanimité. C'est surtout ce dernier point qui fait grincer des dents. « *Nous avons gagné en confort hospitalier, mais auparavant, dans l'autre établissement, il y avait une cohésion d'équipe, nous pouvions nous entraider ; maintenant nous sommes infirmières et aides-soignantes d'un côté et nous ne voyons plus les agents de service (hôtelier et ménage). On ne sait même plus trop ce qu'ils font alors que nous travaillons main dans la main* », confient entre autres Éliane Malod et Sarah Ferreira, toutes deux aides-soignantes. Une nouvelle organisation expérimentée notamment pour des raisons d'hygiène. ■



L'hôpital de Belley a été conçu pour desservir 50 000 habitants du bassin Bugey Sud.



Le personnel soignant employé dans l'ancien hôpital est toujours le même aujourd'hui, avec quelques nouveaux arrivants.



Le Rotary Club, partenaire de l'hôpital de Belley, a fait don à l'établissement d'éléments de décoration pour les plafonds, de voiturettes, peluches et d'une aire de jeu extérieure pour les enfants hospitalisés.



La salle nature est située juste à côté de la salle de naissance. Les patientes peuvent y faire tout le pré-travail jusqu'au dernier moment.



RECRUTEMENT

### Les bénévoles à l'ADMR

- 230 bénévoles dans tout le département
- Répartis sur une trentaine de structures

### La plateforme Recrut' ADMR 01

- Une démarche lancée début 2020
- Une phase de test dans quelques associations pilotes
- Un millier de CV recensés dans la CVthèque
- Un déploiement à l'ensemble des associations en juin 2021
- 43 recrutements depuis le début d'année

### Fédération ADMR de l'Ain

801, rue de la Source  
01440 Viriat

04 74 23 21 35  
info.fede@admr.org  
www.fede01.admr.org

“ Une vraie dimension relationnelle ”

## L'ADMR S'ORGANISE POUR TROUVER DES SALARIÉS ET DES BÉNÉVOLES



Le projet porté par les trois référents vie associative (Cécilia Fromont, Jean-Pierre Lametairie-Laissu et Catherine Gilbert) est en phase de lancement. Le pilotage d'actions est prévu à partir de 2022.

# Les bons outils pour recruter

Au cœur de l'ADN de l'ADMR se trouve le triptyque salariés, bénévoles, bénéficiaires. Pour le préserver, le réseau s'engage sur deux chantiers d'actualité cruciaux autour du recrutement.

PAR CHRISTOPHE MILAZZO

Le bénévolat est la spécificité et la force de l'ADMR. Dans les associations locales, les présidents sont des figures essentielles de proximité et chaque bénévole est précieux pour l'action sociale et solidaire. Mais, comme partout, le réseau est confronté à la crise des vocations.

### UNE INITIATIVE PAR PALIERS

Ainsi, l'union nationale a mobilisé son groupe de travail « vie associative ». Pour adapter les projets aux besoins locaux, son référent a demandé à chaque fédération de nommer des référents départementaux vie associative. Dans l'Ain, ils sont trois (une salariée et deux bénévoles), chargés de chercher dans chaque structure des référents pour relayer la démarche, accueillir et fidéliser les bénévoles.

Une réunion d'information de toutes les personnes intéressées sera organisée en juin. En parallèle, une commission vie associative fédérale sera créée. « **Le sujet va du recrutement à l'accueil, la formation ou l'animation** », précise Jean-Pierre Lametairie-Laissu, président fédéral. « *L'idée est de trouver des bénévoles*

*qui ont envie de s'investir pour des temps d'échanges et de voir ce qu'il y a à prendre dans les associations qui fonctionnent bien* », ajoute Cécilia Fromont, assistante technique développement et communication. Ainsi, chacun pourra élargir son horizon et découvrir les problèmes et solutions proposées ailleurs. **La fédération apportera son soutien en rassemblant les idées et en valorisant le bénévolat**, notamment sur les réseaux sociaux. Les liens se poursuivront avec le référent national pour mutualiser outils et bonnes pratiques.

### ANALYSER LES BESOINS

Une fois les relais locaux en place, un temps d'analyse permettra de mieux comprendre la situation, d'identifier les manques et de voir ce que pensent les bénévoles. Le but sera aussi de faire connaître l'ADMR et la variété des possibilités offertes avec des missions adaptées à chacun et de multiples formations proposées. « *Nous devons trouver des personnes qui auront du plaisir à être bénévoles. Il faut leur donner envie. Il y a une vraie dimension relationnelle et conviviale* », précise Jean-Pierre Lametairie-Laissu. ■

## RESSOURCES HUMAINES

# Le recrutement optimisé

Grâce à sa plateforme centralisée et mutualisée, l'ADMR se dote d'un cabinet de recrutement pour mieux faire face à cette problématique.



Valérie Plé

Jusqu'alors, chaque membre du réseau avait sa politique de recrutement. Une méthode peu optimale qui causait des déperditions de candidatures. Pour y remédier, la fédération a lancé début 2020 un projet de plateforme de recrutement portée par l'AIDS (Association intermédiaire domicile services) et l'ADMR. De ce travail collaboratif est née Recrut' ADMR 01, pensée pour tous les métiers du réseau.

Le lien avec l'AIDS, spécialisée dans le retour à l'emploi, s'est fait naturellement « *Nous collaborons sur des expertises communes. Ce partenariat est intéressant, car on donne sa chance à tout le monde et on dispose d'un panel de candidatures plus large. Le recrutement se fait beaucoup sur des valeurs, des savoir-être. Ce serait dommage*



Sophie Daujat

*d'écarter quelqu'un s'il n'a pas le diplôme ou l'expérience* », explique Valérie Plé, responsable ressources humaines à la fédération ADMR. « *La plateforme va ouvrir davantage les métiers du service à la personne aux salariés en insertion* », ajoute Sophie Daujat, conseillère technique à l'AIDS.

### UN PROCESSUS REVU ET FLUIDE

Dès qu'un CV arrive, il est intégré automatiquement à une CVthèque. Tout est pensé pour optimiser le processus jusqu'aux offres d'emplois qui

peuvent être diffusées vers plusieurs canaux (Pôle emploi, sites commerciaux...).

Le recrutement se passe en deux temps. Un entretien est prévu par la plateforme pour examiner le parcours du candidat et ses valeurs. Ces rencontres, imaginées sous forme de « job dating », ont lieu pendant des matinées d'information collective. Les candidatures sont ensuite mises sur la plateforme, à disposition des associations qui identifient celles qui leur conviennent. Un second entretien sera organisé sur place. « **Nous ne voulions pas démunir les associations locales de leur implication dans le recrutement, mais seulement leur faciliter la gestion** », souligne Valérie Plé. Ce processus ne s'appliquera pas aux salariés avec des diplômes référencés. Leur profil sera intégré à la CVthèque pour passer en embauche directe. « *On regarde toutes les candidatures puis on fait une sélection entre celles qui relèvent de l'insertion ou de l'aide à domicile.* »

### ET MAINTENANT ?

Après la phase de test, l'outil commence son déploiement depuis le 1er juin et deviendra l'unique mode de recrutement. « *Nous avons travaillé avec Pôle Emploi, les missions locales et les organismes de formation (GRETA, AFPA, GEIQ) pour parler de la plateforme et nous avons lancé une communication* », précise Sophie Daujat. La prochaine étape concernera la mise en place de formations par l'AIDS pour accompagner les salariés en précarité d'emploi vers les métiers du domicile. ■



Les matinées d'information collective permettent de présenter l'AIDS et l'ADMR, d'expliquer la collaboration et de découvrir les métiers proposés.



C'est aussi l'occasion de réaliser les entretiens comme ici en 2019.



## Témoignage

### Gérard Toinard

PRÉSIDENT DES ASSOCIATIONS TISF ADMR AIN, ADMR CEYZÉRIAT, ADMR DES DEUX VALLÉES (VILLEREVERSURE), VICE-PRÉSIDENT FÉDÉRAL

Dès le début de la phase de test, Gérard Toinard a impliqué les associations de Ceyzériat et des Deux Vallées. « *Villereversure est un petit peu isolée. Il n'est pas simple de trouver des candidats sur ces territoires. On a beaucoup parlé de ces difficultés avec l'AIDS qui met régulièrement des salariés à disposition. En échangeant avec la RH, on s'est dit qu'il serait bien de centraliser le recrutement au niveau fédéral.* » Avant, chacun passait ses annonces, travaillait avec Pôle Emploi, participait ou organisait des forums emplois locaux. « *On recevait des CV. Lorsque ça ne correspondait pas aux attentes, ils passaient aux oubliettes. Pour qu'il n'y ait pas de perte, tout CV qui arrive est envoyé à la plateforme. Il faut jouer le jeu. Si une personne sait par bouche-à-oreille qu'une association recherche du personnel et qu'elle lui amène son CV, il sera transféré.* »

### Des résultats visibles

En pratique, le fonctionnement est rodé. Les associations dressent un tableau de leurs besoins qu'elles envoient à la plateforme. Quelque temps après, elles reçoivent des candidats en entretien. « *Courant avril, nous avons vu 12 personnes. 3 ont été recrutées à Villereversure et 4 à Ceyzériat. La plateforme produit ses effets ! Il y avait un réel besoin.* » Pour Gérard Toinard, trouver des salariés potentiels restera une tâche difficile. Mais il se réjouit que vienne, en plus de la plateforme, une plus grande reconnaissance du métier, la revalorisation des salaires et le travail sur la mobilité.

Pour candidater, rendez-vous sur [fede01.admr.org](http://fede01.admr.org), rubrique candidature ou offres d'emploi



CONSTRUCTION

Vieille Porte, c'est :

— 3 bâtiments sur une dizaine de niveaux

— 24 logements en accession sociale PSLA (Prêt social location accession)

— 1 résidence intergénérationnelle de 41 logements

— 1 maison de santé de 1 600 m<sup>2</sup>

— 3 surfaces commerciales de plain-pied

— 2 niveaux de stationnement en sous-sol :  
o 99 places publiques  
o 106 destinées aux praticiens et résidents

— Une vingtaine d'entreprises mobilisées

— 3 ans de travaux

**Semcoda**  
Service communication  
Tél. 04 74 50 64 83  
www.semcode.com

“  
On recoud  
un morceau  
de ville

UN PROJET IMMOBILIER D'AMPLEUR À BELLEY

# La Vieille Porte ouvre sur l'avenir

C'est à l'automne que le projet Vieille Porte accueillera ses premiers résidents. Pour la Semcoda, il sera une vitrine de la diversité de ses compétences et de sa capacité à répondre à des chantiers d'ampleur.

PAR CHRISTOPHE MILAZZO

La route fut longue, mais l'aboutissement en valait la peine. Après presque une décennie marquée par des modifications de PLU (Plan local d'urbanisme), des rachats de terrain et des fouilles, Vieille Porte est une réalité. Les bâtiments sont situés sur le site de l'ancien couvent de la Visitation, devenu la sous-préfecture puis une école. Une fois cette dernière délocalisée puis démolie en 2016, la ville décide d'y implanter un projet mené par la Semcoda.

Il va bon train, mais est stoppé entre septembre 2017 et janvier 2018 pour des fouilles archéologiques qui révèlent des vestiges allant de l'époque antique jusqu'au XX<sup>e</sup> siècle. S'en suivent six mois consacrés aux fondations spéciales. Après les changements à la tête de la Semcoda, le projet reprend de plus belle depuis janvier 2019, ralenti seulement par la crise sanitaire.



Le chantier est quasi terminé. L'heure est aux aménagements extérieurs et aux raccordements pour une livraison prévue à l'automne.

## TOUS LES SAVOIR-FAIRE

Situé au centre de Belley, le chantier redessine le quartier et s'inscrit dans **une démarche plus large de réhabilitation de la cité**. « On recoud un morceau de ville », résume Bruno Curis, architecte du cabinet RCA chargé de la maîtrise d'œuvre. « L'essence du projet est de mélanger les publics. C'est un programme où l'on retrouve toutes nos entités », rappelle Françoise Applagnat-Tartet, responsable travaux maîtrise d'ouvrage en propre à la Semcoda.

Sur place, on trouvera une maison médicale où cohabiteront l'Adapa, un service de soins à domicile, le centre d'addictologie, un cabinet médical, des infirmiers et des professions paramédicales. Cet espace et les trois locaux commerciaux seront gérés par la marque Carré Pro. Les logements en PSLA, dont 17 sur les 24 sont déjà vendus, le seront par Apricot Immobilier. Initialement pensée comme une résidence seniors, la résidence intergénérationnelle, pilotée par Réséda, comprendra 25 logements PLS (Prêt locatif social) et 16 en financement libre. Enfin, après la mise en service, le syndic sera l'affaire d'une autre marque Semcoda : Ellipse Syndic. ■



Dimitri Lahuerta a été élu maire de Belley en juillet dernier.

© Studio Misenscenes - Ville de Belley

## VISION D'ÉLU

# La Vieille Porte donne le ton

Pour Dimitri Lahuerta, maire de Belley, le projet Vieille Porte est un axe fort de la revitalisation de la ville qui répondra à de nombreux besoins.

Pour Belley, la fin des travaux est une bonne nouvelle. « Nous avons fait tomber l'école au profit d'un équipement qui a tout son sens », affirme Dimitri Lahuerta. « Ce chantier est une nécessité pour Belley. Chaque jour, je suis sollicité par des personnes qui ont besoin de logements plus confortables, plus accessibles. Là-bas, tout est prévu, normé pour les accueillir. » Vieille Porte offrira aux résidents des logements en centre-ville, à proximité des services. La maison de santé sera l'autre atout. « Les médecins interpellaient la mairie depuis longtemps pour trouver une solution et travailler sur une maison médicale. La ville a porté ce dossier à la Semcoda. » L'équipement leur permettra d'exercer en synergie et facilitera le recrutement de nouveaux professionnels de santé sur le territoire.

**LA SEMCODA, UN PARTENAIRE PRÉCIEUX** Malgré les obstacles, la Semcoda a su remettre sur les rails un chantier pour lequel la nouvelle équipe municipale a rappelé son grand intérêt dès son élection. « Nous travaillons étroitement avec la Semcoda sur tous les dossiers de Belley, mais nous suivons ce chantier de près. Leurs équipes sont à l'écoute, professionnelles, ont compris le rôle d'un élu et l'importance d'être soutenu dans différents projets », résume Dimitri Lahuerta. « C'est un partenaire de longue date et un véritable outil pour redynamiser la commune, apporter les logements dont elle a besoin. Il faut préserver cette relation et ce lien. »

## POINT DÉPART

Après des années de travaux, les Belleysans sont dans l'attente, mais la commune ne va



Avec son parvis en pierre de taille, ses menuiseries en aluminium et un important travail sur les façades, les coloris, les matériaux, le projet sera moderne tout en étant bien inséré dans le quartier.

pas s'arrêter là. « À nous de surfer sur ce nouvel équipement et de faire de ses abords quelque chose de qualitatif, d'exemplaire du point de vue environnemental pour réanimer le quartier, lui apporter de la vie », détaille Dimitri Lahuerta. La ville va notamment penser la place Baudin, située devant les bâtiments, comme un îlot de fraîcheur et de rencontres. Une réflexion est engagée sur le stationnement et les flux automobiles des environs avec l'appui du CAUE (Conseil d'architecture urbanisme environnement de l'Ain). Plus largement, des travaux sur la continuité urbaine et les aspects paysagers vont se poursuivre sur la grande rue jusqu'à la place des Terreaux et en direction de la Via Rhôna. Vieille Porte sera le point de départ réussi d'une revitalisation à plus grande échelle de la capitale du Bugey. ■



« Une belle opération qui rassemble toutes nos compétences », résume Bernard Perret, directeur de la Semcoda.

# Un dialogue constant

Dès l'origine, le projet a été pensé avec la mairie et l'architecte des bâtiments de France (ABF). « Je passe mon temps à être en interaction avec différents acteurs ! », confie Françoise Applagnat-Tartet. « Nous travaillons avec les entreprises pour répondre aux besoins de la commune et nous avons des réunions régulières avec les services techniques. »

## ÉVOLUTIONS

Dominic Gagnière, architecte au cabinet RCA, est habitué à ces échanges et aux ajustements qui en résultent. Pour ce chantier, il a proposé un concept contemporain dont les matériaux et les couleurs ont été revisités selon les demandes de la ville et de l'ABF. L'îlot a été fermé, en lien avec ce dernier, et la grande place a été revue. Plus minérale, elle pourra accueillir un marché. « Nous avons

aussi pensé les alentours en travaillant la liaison avec la place Baudin et sa continuité avec le nouveau projet », signale Dominic Gagnière. Côté maison médicale, de multiples réunions ont permis d'entendre les demandes précises des professionnels de santé et de s'adapter à leurs besoins. Enfin, la Semcoda assure un accompagnement commercial et technique pour répondre à toutes les questions des clients. ■



PROTECTION JURIDIQUE

Le GCSMS (Groupement de coopération sociale et médico-sociale) :

- Rassemble l'UDAF, l'ATMP et l'ATPA
- Créé pour porter le service d'information et de soutien aux tuteurs familiaux
  - o Gratuit et personnalisé
  - o Permanence téléphonique du lundi au vendredi 9 h - 12 h et 14 h - 16 h au 0 806 70 20 60
  - o 220 appels reçus en 2020

La gestion des cas complexes

- Portée par le GCSMS après un appel à projets régional
- 120 000 € de budget sur 2 ans
- Financée par la DREETS\*

**Lilian Daujat**  
Chargé de mission GCSMS  
Tél. 07 63 78 04 91  
ldaujat@gcsmsist01.fr

Les membres du GCSMS (pilote du projet) se retrouvent une fois par mois. Le 5 mai, ils ont échangé avec la DDETS et la DREETS pour préparer les prochaines échéances.



## GAS COMPLEXES EN PROTECTION JURIDIQUE DES MAJEURS

# Une réponse collaborative

Pour soutenir les mandataires judiciaires et accompagner au mieux les majeurs en mesure de protection, l'UDAF, l'ATPA et l'ATMP déploient une solution partenariale pour les situations complexes. Innovante et collaborative, elle mènera vers des parcours plus fluides.

PAR CHRISTOPHE MILAZO

Dans leur pratique, les mandataires judiciaires en protection des majeurs (MJPM) sont confrontés à des situations complexes où plusieurs facteurs se mêlent : logement, santé, précarité sociale ou financière, problèmes relationnels, pathologies...

Ces usagers nécessitent plus de temps pour trouver une solution adaptée tandis qu'un risque de passage à l'acte violent existe. Ces difficultés peuvent conduire à un dessaisissement, à une rupture dans le parcours d'accompagnement et, au bout du compte, à un renforcement de la précarité. L'enjeu est tel qu'il a été identifié dans le schéma régional des MJPM. « Nous avons eu beaucoup de remontées des services, en lien avec l'évolution de la psychiatrie vers l'ambulatoire », explique Thibault Maciejewski, responsable du service protection des personnes vulnérables à la DREETS\*.

\* DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités).

### UN CHOIX INNOVANT

En 2019, un appel à projets régional a été lancé pour faire émaner des réponses du terrain. Dans l'Ain, elle fut collective. « Ce projet avait une forte dimension partenariale avec la coopération de tous les services du département, en associant les mandataires individuels, les préposés d'établissement et en faisant du lien avec le CPA », rappelle Thibault Maciejewski. Une collaboration précieuse alors que la majorité des situations concerne des personnes en souffrance psychique ou avec des troubles du comportement. « La coopération entre les associations tutélaires n'est pas si courante, mais elle monte en puissance. Sur ce projet expérimental et innovant, quelque chose de naturel s'est mis en place. La coopération avait du sens », explique Catherine Michon, directrice de l'Udaf. « Pour le département, ce projet était une opportunité financière. Mais c'est aussi une opportunité pour les mandataires et pour les usagers puisque nous éviterons les ruptures. », insiste Samia Hamitouche, responsable du service de protection des publics vulnérables à la DDETS de l'Ain. La coordination visera à mieux prendre en compte les situations complexes, à accompagner les professionnels, à favoriser l'accès aux droits et à lutter contre la maltraitance. Le projet sera regardé de près par les financeurs. Si les résultats sont là, il pourrait être reproduit sur d'autres territoires. ■

La coopération avait du sens

### PARTENARIAT

## « Une culture commune »

S'il est porté par le GCSMS (Groupement de coopération sociale et médico-sociale), le projet intègre tous les acteurs de protection judiciaire des majeurs et les partenaires œuvrant à la gestion des cas complexes.

Lilian Daujat assure différents rôles avec le GCSMS. Le chargé de mission continue de faire évoluer le service d'information et de soutien aux tuteurs familiaux et va développer le versant collectif pour toucher un public différent. Mais, désormais, la dynamique va plus loin. « Le GCSMS a vocation à animer et coordonner la gestion des situations complexes pour les mandataires des trois associations et une vingtaine exerçant à titre individuel », explique-t-il.

### PARTENAIRES ET COMPLÉMENTAIRES

Les MJPM suivent un public varié dans de multiples domaines et sont en lien avec de nombreux partenaires. Avec ce nouveau projet, pas



Éducateur spécialisé, Lilian Daujat a démarré comme chargé de mission auprès du GCSMS le 15 février.

question de se substituer aux solutions existantes. Il faut simplifier la mise en réseau, la concertation, l'échange. « L'idée est de créer des synergies avec les dispositifs gérant des situations complexes : nos compétences sont complémentaires. Cela facilitera le travail des mandataires », ajoute Lilian Daujat.

« Ceux exerçant à titre individuel et les services ont tous des exemples où ils sont en difficulté pour trouver des réponses. L'intérêt de cette collaboration est de voir comment éviter qu'un usager passe d'un service à l'autre », précise Christophe Clerc, directeur de l'ATMP. « Nous voulons arriver à une collaboration inédite entre toutes les catégories de mandataires. Ce projet permettra une collaboration qui était encore insuffisante. Les opérateurs réfléchiront ensemble, partageront les pratiques, développeront une culture commune », conclut Samia Hamitouche. ■

## Cap sur l'éthique

La prochaine étape du projet interviendra le 9 juillet avec la mise en œuvre d'un espace de réflexion éthique pluridisciplinaire. Il rassemblera des professionnels de terrain et d'encadrement venus de la protection des majeurs, du secteur médical, de la psychiatrie, du juridique. Il comprendra aussi des représentants des usagers. Des thèmes comme la liberté, le choix,

l'accès aux droits seront abordés à partir de situations concrètes. « Il n'y a pas d'instance de réflexion sur la protection juridique alors que ce champ est très transversal », estime Catherine Michon. « L'idée sera de faire évoluer les mentalités, développer de nouvelles réponses sur le territoire, favoriser les coopérations et nourrir les pratiques. » ■

## Un processus en construction

Créé de toutes pièces, le projet progresse et se structure graduellement. Il faut trouver sa place et des portes d'entrée auprès d'acteurs aux fonctionnements différents. Depuis février, Lilian Daujat multiplie les rencontres avec les mandataires et les partenaires pour présenter le dispositif, identifier le rôle de chacun et mieux comprendre comment travailler ensemble et actionner les bons leviers afin de limiter l'isolement des MJPM. Face à un cas complexe, ils peuvent interpellier le coordinateur. Des échanges permettent d'analyser la situation et de faire émerger les besoins de la personne en intégrant tout son environnement. Une solution est alors co-construite en mobilisant les ressources existantes.

Les premières saisines ont déjà été expérimentées. Un outil a été créé pour nommer les difficultés, synthétiser le contexte et l'évolution de la mesure. Pour l'heure, les signalements sont réalisés par des mandataires (manque d'adhésion, agressivité, demande de changement d'association tutélaire...). Les saisines sont aussi ouvertes aux partenaires qui peuvent rencontrer les majeurs protégés dans d'autres contextes. La prochaine étape sera le premier état des lieux du fonctionnement le 11 juin, en présence de magistrats, de tous les acteurs de la protection des majeurs et financeurs.

### Protection Juridique des Majeurs



**GCSMS 01**  
Groupement de Coopération Sociale et Médico-Sociale



DÉVELOPPEMENT DURABLE

### La transition en chiffres

- Consommation énergétique divisée par 2 au siège de Bourg Habitat entre 2018 et 2020
- 5,7 tonnes de papier collectées en 2019 et 2020, puis recyclées, soit l'équivalent de 95 arbres sauvés de l'abattage
- 937 km parcourus en 2020 avec les 4 vélos électriques

#### Bourg Habitat

16 avenue Maginot  
Bourg-en-Bresse

[www.bourg-habitat.com](http://www.bourg-habitat.com)



La transition écologique, orientation forte de notre gouvernance

## IMPACT ÉCOLOGIQUE ET ÉNERGÉTIQUE

# Accélérer la transition verte

**Bourg Habitat va donner un nouvel élan à ses ambitions environnementales. Le bailleur social entend bien mener efficacement cette transition verte, avec ses collaborateurs et ses locataires, afin de réduire son impact sur l'environnement et le climat.**

PAR **AGNÈS BUREAU**

« **N**ous sommes depuis toujours un laboratoire public du développement durable », plaisante Cécile Darmedru, chargée d'opérations à Bourg Habitat. Le secteur du logement social a en effet été le premier à s'engager de façon massive dans des constructions économes en énergie. Bourg Habitat a, très vite, poussé le curseur au-delà des normes légales. « *Dès 2007, nous étions prêts pour la réglementation thermique 2012* », rappelle Stéphane Keller, responsable du pôle Énergie. Une nouvelle réglementation attend le bailleur fin 2021 : elle s'intéresse au bilan carbone global des logements, donc au type d'énergie utilisé (le bois renouvelable plutôt que le gaz fossile), aux matériaux utilisés et au confort d'été.

Ces sujets ne sont pas nouveaux pour le bailleur, qui travaille déjà sur la performance thermique de son parc, les économies d'eau et les déchets. Après la victoire sur le froid, il a engagé la bataille du chaud : ventilation des bâtiments, orientation optimum, plantation d'arbres à feuilles caduques pour avoir de l'ombre en été et un soleil maximum en hiver...



### EFFETS RENVERSANTS

Tout l'enjeu est de faire aussi bien en réhabilitation qu'en neuf. La rénovation thermique a heureusement des effets renversants : les immeubles de l'allée de Challes à Bourg sont remontés d'une étiquette F à une étiquette B. Cela implique d'y mettre les moyens : isolation extérieure, changement des portes et fenêtres, réfection des toits terrasses, remplacement des cumulus électriques et des radiateurs, protection des réseaux en sous-sol, VMC... **À Terre des Fleurs, la réhabilitation a divisé quasiment par deux la consommation de chauffage.** Or « *moins on consomme d'énergie, moins on rejette de gaz à effets de serre qui aggrave le changement climatique.* » Aux Vennes, Bourg Habitat va préparer l'individualisation des frais de chauffage en expérimentant la solution Kocliko (relevé de températures via l'installation de sondes). Il planche aussi sur des panneaux photovoltaïques en toiture pour servir directement les parties communes de ses résidences en électricité (auto-consommation).

Bourg Habitat se donne désormais une bonne année pour écrire sa stratégie environnementale et de développement durable, en capitalisant sur toutes ces actions. ■



Les clés du changement sont entre les mains des 11 500 locataires et des 130 collaborateurs de Bourg Habitat.

### SALARIÉS, LOCATAIRES, TOUS CONCERNÉS

## Chaque geste compte

La transition écologique est une affaire de comportements individuels autant que de gros sous. Un bailleur social le sait bien : la meilleure des rénovations énergétiques ne vaut rien si l'usage du logement ne change pas. « *Nous parions sur les explications, sur une information régulière et sur des animations* », résume Séverine Renault, responsable de la communication à Bourg Habitat. Car certaines idées ont la vie dure, comme celle qui veut qu'un bon radiateur brûle forcément sous les doigts. Bourg Habitat a donc multiplié les outils et les idées, depuis le guide « *Bien vivre dans son logement* » jusqu'à l'organisation d'animations sur les éco-gestes avec ALEC 01. Plusieurs opérations avec des centres sociaux sont en gestation.

Les déchets restent « le » sujet épineux. Certains quartiers n'arrivent pas à se débarrasser des dépôts sauvages sur les points de collecte ou des pro-

jections par les fenêtres. Le tri n'est pas pratiqué partout, loin s'en faut. Bourg Habitat persévérera donc dans la pédagogie, avec des messages de respect des voisins, des professionnels chargés de l'entretien et du cadre de vie.

### ASTUCIEUX

La pédagogie vaut aussi pour les salariés. Bourg Habitat a sélectionné quelques appli astucieuses et challenges motivants pour faire bouger les comportements (au travail et chez soi) en s'amusant : le challenge Energic se déroule sur six mois via une application mobile, avec des quizz, un partage d'idées sur des actions à mener dans l'entreprise, des calculs d'empreinte carbone « avant / après ». La responsabilité environnementale passe aussi par le tri, la suppression du jetable, la collecte de papier, le développement d'une flotte de véhicules hybrides... ■



La chaufferie bois de la Reyssouze.



Des cadeaux éco-responsables remis aux résidents.



Des produits éco-certifiés utilisés par le régie de nettoyage.

## Zoom

### Du Bic au banc

Bourg Habitat organise à partir de juin 2021 la collecte de stylos usagés : le plastique sera recyclé dans du mobilier urbain – bancs, tours d'arbres, etc. L'opération Ubicuity est montée par BIC avec Plas Eco, une entreprise française spécialisée dans la conception et la fabrication de mobilier urbain. Les bornes de collecte seront également à disposition des locataires.

### Challenge environnemental

De juin à décembre, les salariés et administrateurs sont invités à participer au challenge Energic, sur leur portable ou leur ordinateur. Le challenge vise autant la prise de conscience et l'évolution des comportements que le lien et l'émulation entre les collaborateurs.

### Electricité verte

Grâce à une démarche d'achat groupé initiée avec l'AURA Hlm et le comparateur Selectra, Bourg Habitat a proposé à ses locataires une offre négociée auprès du fournisseur d'énergie français OHM Energie. L'offre verte aux énergies renouvelables prévoit 16 % d'économie sur le prix de l'électricité et 12 % d'économie sur celui du gaz.

### Papier recyclé

2 200 kilos de documents papiers ont été collectés et détruits de façon sécurisée l'an dernier, avant d'être intégralement recyclés. Cette opération est organisée par Bourg Habitat avec Shred-it depuis 2019.

### Une toiture piège à CO2

La supérette de la Reyssouze est désormais coiffée d'une toiture aux étonnantes propriétés : les 448 m<sup>2</sup> sont recouverts d'une membrane d'étanchéité en olivine, qui absorbe et transforme le CO<sub>2</sub> lorsqu'elle est au contact de l'eau. C'est en outre une solution durable (40 ans minimum) et 100 % recyclable.

### Vélos électriques

Les salariés ont à leur disposition 4 vélos à assistance électrique pour leurs déplacements dans Bourg-en-Bresse (loués à l'année à La Station). Ils complètent une flotte de 7 véhicules électriques et 3 hybrides.

**Aide à domicile****L'éclairage de l'histoire**

Dans son livre *Le maintien à domicile - Une histoire transverse (France, XIXe - XXIe S.)*, l'historien Christophe Capuano met en perspective les enjeux du secteur. L'ouvrage est le fruit d'une recherche humaine avec l'ADAPA, qui lui a ouvert ses portes et ses archives. « Ça m'a permis de suivre des trajectoires d'aides à domicile, d'expliquer des stratégies de carrières sur un territoire intéressant. »

À partir d'une approche microhistorique, il questionne la naissance des métiers du domicile, l'accès des femmes au marché du travail et la précarité féminine. Plusieurs phases existent : la volonté de soulager des asiles ou hospices saturés, l'échec du « hors les murs » et, depuis les années 60, la marche vers le maintien à domicile. L'historien montre que les enjeux du secteur, de la revalorisation des salaires et de la qualification s'inscrivent dans un processus remontant au XIX<sup>e</sup> siècle. Surtout, l'évolution des dispositifs pour

personnes âgées et handicapées a été guidée par les logiques budgétaires des financeurs. Son livre revient aussi sur les transformations du territoire, de son marché du travail et de sa démographie. ■



Christophe Capuano.

**À la une d'ADS****Des services appréciés**

Comme chaque année, Aïn Domicile Services a mené une enquête de satisfaction auprès de ses bénéficiaires. Tous ont été consultés, par courrier ou téléphone. Les administrateurs ont activement participé en effectuant plus de 250 appels téléphoniques. Les résultats confirment la volonté de l'association de proposer un accompagnement de qualité : les bénéficiaires sont très satisfaits ou satisfaits de l'accueil (98,24 %), du suivi de leur dossier (93,05 %), de la qualité des interventions (99,65 %), du service Aïn'spire (particuliers employeurs). 97,07 % recommandent l'association.

**Ambassadeurs de prévention**

Aïn Domicile Services a créé, avec le soutien de la Carsat et du Département, un groupe d'ambassadeurs de prévention, réunissant seize aides à domicile et une assistante technique, afin de promouvoir la prévention des risques, en collaboration avec le CSE et la direction. Il agit en veilleur sur le terrain et en innovateur, en proposant des améliorations, en créant des outils, en transmettant des techniques.

**Bienvenue aux stagiaires**

L'association accompagne la formation des futurs professionnels via l'accueil de stagiaires. Étudiantes en gestion des entreprises et des administrations à l'IUT Lyon 1 de Bourg-en-Bresse, Élodie et Lucie, en stage du 12 avril au 4 juin avec pour sujet le bien-être des aides à domicile et les conditions de travail, ont présenté aux ambassadeurs de prévention des techniques d'éirement pour limiter les accidents de type lombalgie.

**Pensions alimentaires****Un versement direct**

Structure créée par la Caf et la MSA afin d'assurer le recouvrement des impayés de pension alimentaire, l'Aripa\* propose depuis janvier un nouveau service. Ouvert à tout parent séparé le souhaitant, même sans impayés, il lui permet de collecter la pension auprès du parent devant la payer et la verser à celui devant la recevoir, afin de sécuriser ce versement.

La Caf de l'Ain assure ce service public pour 4 Caf rhônalpines. L'équipe de 44 agents assure également une mission nationale pour le recouvrement des pensions à l'étranger et une mission d'entraide auprès de 23 autres caisses. ■

\* Agence de recouvrement et d'intermédiation des pensions alimentaires

[www.pension-alimentaire.caf.fr](http://www.pension-alimentaire.caf.fr)  
[www.pension-alimentaire.msa.fr](http://www.pension-alimentaire.msa.fr)  
Tél. 3228 (prix d'un appel local)



SERVICE PUBLIC  
DES PENSIONS ALIMENTAIRES

La pension alimentaire  
représente

**18%**

des ressources des  
familles monoparentales



Pour en savoir plus, rdv sur  
[www.interaction01.info](http://www.interaction01.info)



# RGPD et données personnelles

## La boîte de Pandore



DOSSIER **AGNÈS BUREAU**  
**CHRISTOPHE MILAZZO**

Le règlement européen sur la protection des données personnelles (RGPD) est applicable depuis 2018. Dans le social et le médico-social, personne ne l'ignore... mais bien peu sont en règle. L'ambition du RGPD dépasse de beaucoup l'ancienne « déclaration à la CNIL ». La protection des données s'applique aux bénéficiaires, aux résidents, aux patients, mais aussi aux salariés et aux bénévoles. Tout le monde est concerné, de la petite association 100 % bénévole à l'institution aux 100 M€ de budget. Et désormais, les risques de sanctions sont bien réels.

Qu'on ne s'y trompe pas : le RGPD n'est pas une affaire d'informatique mais d'organisation. Il implique un profond changement de culture dans les pratiques professionnelles. Dès lors que l'on demande, qu'on note ou qu'on échange des informations personnelles, le RGPD nous concerne. Sommes-nous prêts ?

# Règlement général pour la protection des données

## La boîte de Pandore

Le RGPD fait de la protection des données personnelles un droit fondamental de tout citoyen.

Le RGPD a ouvert une ère de responsabilité véritable. L'époque des « déclarations préalables » formelles à la CNIL\* est révolue. Les données à caractère personnel détenues doivent être effectivement protégées et il faut être capable de le démontrer à tout moment. « Ce sont les principales nouveautés du RGPD, analyse Christophe Champoussin, gérant d'une société de conseil spécialisée. Car 2018 n'a pas été une révolution dans les principes. Un CCAS était déjà tenu de supprimer les données personnelles deux ans après la fin d'une prise en charge. Mais

aujourd'hui, il doit avoir expliqué pourquoi il collecte chaque type de données et il doit pouvoir garantir leur protection. »

### Démarche éthique

Le chantier s'est vite révélé... immense. Des photos prises sur un smartphone, déchargées sur un PC perso avant d'être transférées sur un serveur professionnel. Des armoires de dossiers papier qui ne ferment pas à clé. Des codes d'accès dictés à un travailleur social pour se connecter sur un site administratif. D'anciens dossiers qui traînent dans un ordinateur. Des

photos impossibles à relier à des droits à l'image... La prise de conscience a parfois été brutale. Au sein d'un même organisme, les pratiques informelles côtoient les procédures bien rodées. Accueilli comme une contrainte, le RGPD est de mieux en mieux compris pour ce qu'il est (aussi) : une démarche éthique pour trouver l'équilibre entre le respect de la vie privée et la nécessité d'utiliser des données à caractère personnel pour garantir un accompagnement de qualité. ■

\* Commission nationale de l'informatique et des libertés

« Le RGPD soulève des enjeux internes (accroissement de la numérisation et du traitement des données), mais aussi externes. Le RGPD interroge nos pratiques. C'est un sujet organisationnel et nous en sommes aux prémices. Il suppose de faire évoluer la culture interne et implique un soutien et un contrôle. Je ne pense pas que la bonne solution serait de faire d'énormes procédures, mais de mettre des outils à disposition des professionnels pour répondre à leurs besoins et être conforme au RGPD. »

**Guillaume Beaurepaire,** directeur général d'Alfa3a



### RGPD : de quoi parle-t-on ?

Le règlement général sur la protection des données personnelles (RGPD) est un texte européen de 2016 qui a entraîné en France la mise à jour de la loi Informatique et libertés. Il s'applique à tous les organismes et tous les secteurs d'activités.

- Les informations personnelles sont par exemple : les noms et prénoms, des photographies, les téléphones et adresses postales ou électroniques, les numéros de sécu ou de rattachement à un organisme, les ressources, les données bancaires, les prestations reçues...
- Les données collectées doivent être nécessaires et légitimes pour un objectif identifié.
- Aucune information ne peut être conservée indéfiniment.
- Les risques doivent être identifiés et les données sécurisées (sécurité des locaux ou sécurité informatique, contrôle des droits d'accès et habilitations...).



## À l'épreuve du terrain

### Orsac

## Une contrainte salutaire

Orsac (environ 80 établissements et services) devrait boucler son état des lieux détaillé cet été. Une étape qui fut aussi une prise de conscience.

« Nous avons repéré des risques réels, reconnaît Guillaume Mithieux, qui chapeaute la mission. Des données trop facilement accessibles à tous les salariés. Des dossiers de personnes accueillies il y a vingt ans qui dorment dans des placards. En protection de l'enfance, beaucoup de dossiers

sont encore papier. » Le déploiement d'un dossier partagé informatisé est en cours et la mutualisation d'outils RH entre les établissements est prévue. « **Le RGPD est une démarche de long terme, c'est aussi un gage d'éthique vis-à-vis de nos usagers.** Évitez juste d'en faire une usine à gaz. Nous devons prendre la mesure de chaque risque, engager des actions réalistes et avancer. » La société civile l'attend : de plus en plus de familles ou de patients demandent à consulter leur dossier personnel ou s'inquiètent de la durée de conservation des données. ■



Guillaume Mithieux

### UDAF

## L'humain comme maillon fort

Il y a deux ans, Laurane Raimondo, DPO (déléguée à la protection des données) de l'Udaf, démarre par un audit duquel ont découlé les priorités à mettre en place. « L'urgence était d'être en conformité sur l'information des personnes. Il faut de la transparence sur ce que l'on fait de leurs données. » De nouveaux processus de gestion ont été rédigés pour limiter les autorisations d'accès. En laissant les documents passer dans moins de mains, les risques diminuent. « Nous avons révisé les cases pour minimiser les données collectées et nous assurer de leur finalité. Nous devons être très factuels, ne pas juger, mais signaler les problé-

matiques auxquelles on fait face de manière objective. » L'Udaf mise sur la formation. Pour réussir la transition, les mandataires judiciaires ont été formés sur leurs écrits professionnels et les nouveaux salariés sont sensibilisés à la question. Des séances annuelles sont prévues en plus de la diffusion de lettres d'information régulières. « L'humain peut être le maillon fort dans la sécurité numérique. Des personnes correctement formées peuvent être le meilleur barrage. » ■



Laurane Raimondo

## Le RGPD, ça vous parle ?

### Colis de Noël et vaccination

La mairie de Val Revermont se félicite de « **ne pas être seule face au RGPD** » ! [NDLR : la CA3B partage sa DPO avec les communes qui le souhaitent]. « Des habitudes sont clairement à changer. La liste des anciens du village pour les colis de Noël ne peut pas être utilisée pour la campagne de vaccination contre le Covid. Même chose pour la liste des élèves de l'école ou celle des naissances sur la commune. » La commune peut-elle transmettre cette dernière au Département (cadeaux de naissance aux familles) ?... « On n'est pas encore nickel mais on a déjà corrigé beaucoup de choses », conclut la secrétaire générale de mairie, Corinne Sellier.

### Entre deux eaux

L'équipe de la Plateforme sport santé de l'Ain accompagne des personnes âgées. « Nous leur demandons l'autorisation pour consigner des données personnelles et pour les partager si nécessaire avec des professionnels de santé. On explique pourquoi et nous avons très peu de refus. » Côté informatique, la Plateforme s'estime au point, avec des logiciels sécurisés et permettant d'anonymiser les données. « Mais on est encore entre deux eaux sur certains aspects. Pour le moment, on évite de noter des noms dans les mails en attendant de passer (très bientôt) sur une plateforme d'échange sécurisée », explique Justine Meudre, coordinatrice de la Plateforme sport santé.

### Procédures

L'ADEA reconnaît que le RGPD « rajoute des procédures ». Mais il a mis sur la table des questions légitimes. « On a fait du ménage dans nos formulaires d'inscription papier. Idem pour les CV de formateurs qu'on reçoit. On a fixé des règles : qui les conserve, combien de temps... » Désormais les formateurs disposent des coordonnées de contact de leurs seuls stagiaires.

## Objectif : protéger les personnes

Derrière le RGPD et ses contraintes pour les organisations se trouve un objectif qui résonne auprès de tous : protéger bénéficiaires et salariés.

Appliquer le RGPD, c'est se lancer dans **une démarche éthique pour atteindre l'équilibre entre respect de la vie privée et collecte de données indispensables à l'accompagnement**. Finie l'époque où l'on récupérait des éléments « au cas où ». Désormais, toute collecte doit être justifiée, d'autant plus pour les informations sensibles (religion, orientation sexuelle...). Pour être légaux, le recueil et le traitement des données doivent s'appuyer sur au moins l'une de ces bases :

- Une obligation légale incombant à l'organisme
- Un contrat conclu entre la structure et le bénéficiaire
- Une mission d'intérêt public assurée par l'organisme
- La sauvegarde des intérêts vitaux de la personne
- L'intérêt légitime de la demande pour la structure
- L'obtention du consentement de la personne

### La transparence, un gage de confiance

Droit d'accès à l'information, à la rectification d'erreurs, d'opposition, à l'oubli et à la portabilité de données : les bénéficiaires comme les salariés ont de nombreux droits sur leurs données. Reste à leur faire savoir. À l'Udaf par exemple, un document explique ces notions dès le début d'une mesure de protection. En amont, un important travail de vulgarisation a été mené pour que ces éléments soient compréhensibles par tous, y compris aux personnes fragiles ou souffrant de déficiences. Cette volonté d'informer les usagers et de transformer les pratiques rejoint la tendance de fond dans le secteur visant à rendre les bénéficiaires plus acteurs de leur parcours. ■

### Votre prochain outil

#### Aidants connect

Ce service a été conçu pour permettre aux professionnels d'accompagner des usagers dans leurs démarches en ligne. La plateforme *aidantsconnect* sert d'interface sécurisée et l'utilisateur n'a plus besoin de confier un mot de passe. « Ça démarre en plein depuis début 2021, poussé par le plan de relance, confirme Stéphane Leprince, de l'ADEA. Les professionnels qui utiliseront *aidantsconnect* doivent être formés et habilités nominativement. » L'ADEA est le principal organisme agréé dans l'Ain (formation de deux jours). Les demandes sont à déposer auprès de l'ANCT. ■

<https://aidantsconnect.beta.gouv.fr>

## Le grand bond en avant de la sécurité informatique

Le RGPD a donné un coup d'accélérateur à la sécurité informatique. Alfa3a a par exemple mis en place un serveur de sauvegarde hautement sécurisé commun à tous ses établissements et développé son propre logiciel pour les demandeurs d'asile (les dossiers comportent aussi des données de santé). Les échanges d'information avec l'OFII\* ont déjà lieu sur des plateformes dédiées et sécurisées, comme c'est le cas dans le secteur sanitaire (qui va connaître un



nouvel élan de numérisation avec le programme Ma Santé 2022). « Notre logiciel dédié gère les données relatives à la prévention spécialisée, explique David Méliès, DPO de l'ADSEA. Elles restent accessibles trois ans avant d'être basculées en archives - avec un accès fermé - pour être finalement détruites au bout de dix ans. » La sécurité repose quoi qu'il en soit sur des règles simples et accessibles : limiter la circulation des données pour réduire les risques de fuite ou de piratage. ■

\* Office français de l'immigration et de l'intégration.

## Sécurité « L'essentiel est organisationnel. »

Insurmontable, le RGPD ? Bien sûr que non. Il se maîtrise avec bon sens, méthode, et beaucoup de travail, dicit Christophe Champoussin.

### Mon responsable informatique est-il naturellement mon délégué à la protection des données (DPO) ?

Veillez au contraire à ce que votre DPO - interne ou externe - ne soit pas qu'un pur informaticien ! L'aspect sécurité strict ne compte que pour 15 % dans la mise en conformité avec le RGPD. L'essentiel est organisationnel. Quant au DPO, ce n'est pas qu'un titre : il doit être formé en continu et avoir les moyens et le temps nécessaires à sa mission.



Christophe Champoussin est administrateur de l'Association française des DPO ; il gère une société de conseil en protection des données personnelles.

### Que signifie prendre des mesures « proportionnées au risque » ?

La notion de niveau de risque est essentielle, car aucun organisme ne pourra jamais être 100 % conforme. En fonction du type de données, certains sujets sont secondaires, voire tertiaires. Ainsi les coordonnées de contact des bénévoles ne sont pas aussi sensibles que celles des personnes accueillies. La seconde priorité d'un organisme est les sous-traitants.

### Leur responsabilité ne suffit pas ?

Vous pouvez être également sanctionné par la CNIL pour une faute de votre sous-traitant - hébergeur de données ou prestataire de vidéosurveillance. Donc relisez les contrats, négociez et proposez des avenants si nécessaire.

### Les échanges de données à caractère personnel se sont multipliés, pour gérer des parcours, coordonner des suivis...

La loi précise quels partages de données sont légitimes. C'est le cas pour les parcours de soins. Mais dans une maison de santé, rien n'autorise de fait le psychologue et le médecin à avoir accès à leurs dossiers patients respectifs. Une mairie ne peut pas demander la liste des locataires à un bailleur social. Avant qu'un bailleur communique à un travailleur social des informations sur des locataires fragiles, peut-être faut-il d'abord en parler aux personnes concernées ? Et ne transmettre que les seules infos utiles. ■

## Le RGPD, ça vous parle ?

### La CNIL à sec

L'ADSEA s'est tournée plusieurs fois vers la CNIL à la fois gendarme et référence pour l'application du RGPD. « Nous n'avons pas de réponse claire sur le recueil du consentement des personnes illettrées (nous collectons des informations à caractère personnel par téléphone, pour le compte d'un Département). Elle n'a pas su nous préciser la durée de conservation des données pour les enfants placés dans un cadre judiciaire. Or, la conservation illimitée est interdite », raconte David Méliès, DPO de l'ADSEA.

### De bonne foi

Alfa3a a engagé ce chantier dès 2018. « Nous avons mis fin à des pratiques de bonne foi mais pas légitimes. Un travailleur social ne peut pas accepter les coordonnées bancaires d'un résident de CHRS - même à sa demande - pour une démarche en ligne. (...) Le RGPD nous invite à nous questionner et à acquiescer de nouveaux réflexes. Ne collecter que ce qui est utile. Limiter les échanges. S'assurer de notre prestataire de vidéosurveillance... Nous avons commencé à formaliser des choses. Mais nous devons toujours rester en alerte. » (Fabienne Géminard, DPO d'Alfa3a.)

### Un chantier de longue haleine

Aux PEP 01 comme ailleurs, la mise en conformité RGPD est en cours, mais prend du temps. Après avoir bouclé celle du processus concernant les données des salariés, l'association s'attelle à ses usagers avant de passer aux administrateurs. « C'est contraignant, mais intéressant », juge Malika Aymoz, référente RGPD aux PEP 01. « Ça nous a permis de nettoyer, de mettre à jour les pratiques, de revoir les documents, les mentions. »

## Ressources

### Un référentiel RGPD pour le social et le médico-social

La CNIL a publié fin mars 2021 un référentiel spécifique pour les structures qui traitent des données personnelles de personnes en difficulté, en situation de handicap ou âgées (CCAS, Ehpad, SIAE, IME, Esat, SESSAD, etc). Ses 23 pages sont denses et précises, une foire aux questions l'accompagne sur le site de la CNIL. Des recommandations spécifiques aux secteurs de la protection de l'enfance et des majeurs protégés seront prochainement publiées.

> **Document téléchargeable sur :**  
- [interaction01.info](http://interaction01.info), rubrique **Ressources**,  
- [www.cnil.fr](http://www.cnil.fr)

### Le guide de l'UNAF

L'UNAF a publié en mars 2021 un gros document (118 pages) sur la mise en place du RGPD dans les structures, pour « mieux protéger les personnes accompagnées ». C'est une très bonne « digestion » des principes et des règles, avec des explications pratiques et détaillées.

> **Document téléchargeable sur :**  
- [interaction01.info](http://interaction01.info), rubrique **Ressources**,  
- [www.unaf.fr](http://www.unaf.fr)

### Le site de la CNIL

Si on ne devait en garder qu'un... celui de la CNIL, à la fois guide et gendarme pour l'application du RGPD. Son site indéniablement très bien conçu.

> [www.cnil.fr/professionnel](http://www.cnil.fr/professionnel)

### L'Association des délégués à la protection des données à caractère personnel

L'AFCDP se fréquente en ayant adhéré, il semble que le réseau soit fort utile aux délégués. Quelques ressources disponibles aux non-membres.

> <https://afcdp.net>

Le RGPD implique de repenser la sécurité et les accès, non seulement des données informatiques mais aussi des dossiers papier dans un secteur encore marqué par l'importance de ces derniers.

## Et demain...

Pas question de relâcher la vigilance sur le RGPD une fois passée la phase de mise en conformité. Outre des piqûres de rappel, le règlement va induire des transformations profondes dans les organisations et leur pratique.

« Il faut arriver à remettre en cause le poids de l'histoire, des habitudes », résume Guillaume Beaurepaire, directeur général d'Alfa3a. Mais la bataille du RGPD n'est pas gagnée d'avance. D'abord, il convient de mobiliser les troupes sur un sujet technique et chronophage, parfois assimilé à une contrainte ou du temps perdu pour l'accompagnement. Une critique d'autant plus facile que cette charge supplémentaire n'a pas été suivie par des financements. Il est donc indispensable de communiquer sur l'intérêt personnel et professionnel du RGPD, mais aussi de former les équipes. Pour Laurane Raimondo, DPO de l'Udaf, il faut rendre les formations ludiques et montrer que le RGPD peut faire gagner du temps. En cas de contrôle, un dossier de justification prend des jours et les conséquences juridiques peuvent être lourdes. D'autant que **la pression sur la mise en conformité s'accroît**. L'Anap a intégré des éléments liés au RGPD dans son tableau de bord de la performance du médico-social. La CNIL poursuit le contrôle avec 6 500 actes d'investigation et 247 procédures formelles en 2020.

### Vers une dynamique globale

Les pratiques évoluent déjà. Les zones de commentaires libres dans les fiches de suivis, porte ouverte aux excès ou jugements de valeur, sont remises. Aux PEP 01, la nationalité des bénéficiaires recueillie par habitude ne l'est plus. Mais partout, il reste du travail. Par exemple, les transferts de mail regorgeant d'informations sur une personne sont encore trop fréquents.

« Il faut se donner des objectifs ambitieux, mais laisser du temps pour les mettre en œuvre », pense Guillaume Beaurepaire. « La conformité n'est pas un tampon au bas d'un dossier », précise Laurane Raimondo. C'est un souci permanent, une dynamique dans un champ en constante évolution. **Chaque année, il est nécessaire de s'interroger, d'accompagner** les professionnels et surtout les nouveaux, pour que le RGPD reste un réflexe. Le tout en évitant une inflation trop forte du temps administratif consacré au sujet. Il convient aussi de penser dans un ensemble constitué par la sécurité numérique. « C'est loin de n'être que de la technique. Le champ humain est primordial », insiste Laurane Raimondo. « Demain, il faudra intégrer des formations à la gestion des données pour tous les métiers. » ■



6H30/9H  
ÉCOUTER  
LA JOURNÉE  
DU BON PIED



rcf.fr #LaMatinaleRCF



LA JOIE SE PARTAGE

# inter action

LE MAGAZINE DU SOCIAL DANS L'AIN

L'information continue !

[www.interaction01.info](http://www.interaction01.info)

## Le Blog

Retrouvez toute l'actualité du social dans l'Ain, les anciens numéros du magazine, les dossiers thématiques, et plus encore sur [www.interaction01.info](http://www.interaction01.info)



Sujets  
à la Une



Vidéo  
reportages



Podcasts



Compléments  
d'information