

inter action

113

LE MAGAZINE DU SOCIAL DANS L'AIN
DÉCEMBRE 2022



DOSSIER

La transformation du rapport au travail

© Anne-Isabelle Gimisti



PAGE 8

INTERVIEW

Jean-Pascal Thomasset
Directeur de l'AVEMA
France Victimes 01



PAGE 12

TABLE RONDE

Recrutement
Comment réenchanter le social ?



PAGE 30

REPORTAGE

La maraude à Ambérieu
Une soupe et un peu de chaleur

DES AIDES POUR AMÉLIORER VOTRE LOGEMENT !



VOTRE LOGEMENT A BESOIN DE TRAVAUX DE RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE ?
VOUS SOUHAITEZ ADAPTER VOTRE LOGEMENT POUR ÊTRE BIEN CHEZ VOUS ?



Bénéficiez du

PROGRAMME D'INTÉRÊT GÉNÉRAL (PIG)

DÉPARTEMENTAL 2022-2025

RENSEIGNEZ-VOUS AUPRÈS DE L'OPÉRATEUR ASSOCIATIF :

SOLIHA
SOLIDAIRES POUR L'HABITAT

SOLIHA vous accompagne dans vos projets de travaux et mobilise les dispositifs financiers existants en fonction de votre situation et de vos besoins

AIN

☎ 04 74 21 02 01 ✉ accueil.ain@solihha.fr 🌐 ain.solihha.fr

Lundi-Mardi-Jeudi-Vendredi : 9h00-12h00 et 13h45-17h30 Mercredi : 9h00 à 12h00



SOMMAIRE
DÉCEMBRE 2022 #113



C'est vous
QUI LE DITES



Interview
JEAN-PASCAL THOMASSET (AVEMA)



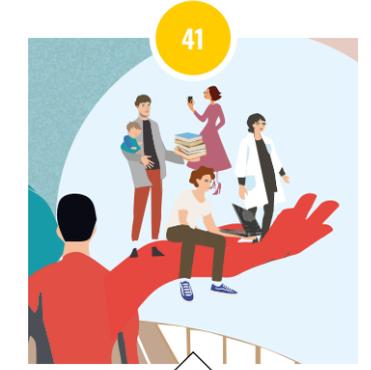
Table ronde
TITRE



Portrait pour traits
FLORENT JAMBON



Reportage
LA MARAUDE À AMBÉRIEU-EN-BUGEY



Dossier
NOUVEAUX REGARDS SUR LE TRAVAIL

19 | 39



LE CAHIER PARTENAIRES



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

Partenaires : ADAPA, Adapei, ADMR, Ain Domicile Services, Alfa3a, Bourg Habitat, Conseil départemental de l'Ain, Dynacité, MSA Ain-Rhône, Orsac, Semcoda, Udaf de l'Ain |
Directrice 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 | Création : Genaro Studio |
Rédaction : Agnès Bureau, Bénédicte Limon, Christophe Milazzo, Malki Bensefia, Mathilde Palfroy, Annick Puvilland | Photographies : Jean-François Basset, Thierry Humbert
Illustrations : Flaticon (itim2021, Monkik) ; Freepik ; Freepng ; Shutterstock | Impression : Estimprim. Tirage : 10 000 ex. N°ISSN : 1260-528X.

www.interaction01.info

Contact : redaction@interaction01.info



Assises départementales du logement

Un plan de relance

L'offre de logements sociaux ne répond pas à une demande grandissante. Les partenaires se mobilisent pour relancer la construction.

L'Ain compte 47 000 logements sociaux sur 318 000 logements au total. Les dernières années ont vu une diminution de la construction : en 2018, le Département a délivré 1 412 agréments, contre 695 en 2021.

Face à cette baisse, le Département et l'État ont organisé, le 19 octobre, les Assises départementales du logement, qui ont réuni de nombreux partenaires du logement social : bailleurs, élus locaux, associations... Objectif : s'accorder sur un plan de relance visant à agrandir le parc social aindinois. Diagnostic des besoins, attentes et contraintes réalisé suite aux conférences territoriales du logement

2022, témoignages d'actions exemplaires mises en place et de projets, ateliers thématiques : riche d'apports, ces Assises se veulent une étape majeure de la démarche du Département.

« Nous menons une politique volontariste en faveur du logement. Malheureusement, notre parc social n'est pas suffisant pour absorber la croissance démographique de l'Ain », souligne Jean Deguerry, président du Département. « Si nous voulons redresser la barre, nous ne pouvons le faire seuls. Nous mobiliser pour établir ensemble une véritable stratégie de la relance de la production de logements sociaux, voilà tout l'enjeu de ces Assises. » ■



Le parc social aindinois compte 83 % d'appartements, 17 % d'habitat individuel.



Exemple de logements sociaux neufs : Les Jacinthes à Châtillon-sur-Chalaronne.

Le logement social dans l'Ain

- 25 % situés sur Grand Bourg Agglomération
- 22 % du parc social construit avant 1970
- 25 % de logements sociaux énergivores (contre 45 % des propriétés et 51 % des logements locatifs privés)
- Loyer moyen 2021 : 5,90 €/m² (9,7 dans le parc privé)
- 15 116 demandes de logement social au 31/12/21, dont 41 % venant de familles monoparentales

À noter

Sous-préfectures de Gex et Nantua

Un sous-préfet a de nouveau été nommé pour l'arrondissement de Nantua (qui, depuis 2016, était réuni avec celui de Gex). **Danielle Balu**, auparavant directrice des sécurités à la Préfecture de Saône-et-Loire, a été nommée sous-préfète de Nantua. **Joël Bourgeot**, auparavant sous-préfet de Dole (Jura), a été nommé sous-préfet de Gex.



Danielle Balu



Joël Bourgeot

L'UDAF 01 en ligne

Plus interactif, plus vivant, plus dynamique : le nouveau site Internet de l'UDAF de l'Ain offre une mine d'infos et ressources.

On y trouve entre autres les actualités de l'UNAF, les services aux familles, un annuaire des associations adhérentes, des conseils sur la parentalité, les économies d'énergie, être aidant...

www.udaf01.fr

Un « plus » pour les personnes atteintes de TED

Le Département souhaite créer un établissement d'accueil non médicalisé en externat de 10 places, pour des adultes (18-60 ans), souffrant de troubles envahissants du développement (TED), y compris troubles du spectre de l'autisme (TSA), sur le secteur Plaine de l'Ain Côtière ou Val de Saône Dombes. Budget annuel alloué : 300 000 €, transport compris. Un appel à projets sera lancé.

ÉDITO

PAR JACQUES DUPOYET, DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

L'éducation, base du savoir vivre ensemble

Les 18 et 19 février prochains, se tiendra à Bordeaux le cinquième congrès Innovation en éducation, sur le thème : *À quoi ressemblera l'éducation de demain ?* Cette initiative s'adressant au monde de l'éducation que sont en priorité les enseignants et les parents, faut-il le rappeler ici, premiers éducateurs de leurs enfants, arrive à point nommé dans un monde fort secoué par des postures, des idéologies et des courants de pensée venant quelque peu perturber la croissance d'enfants dont on veut trop souvent faire des adultes avant l'heure.

Sans jugement de valeur, nous sommes forcés de constater que **l'éducation – base du savoir vivre ensemble – se trouve aujourd'hui, confrontée aux phénomènes de société croissants du multiculturalisme et du communautarisme, du non-respect des principes de laïcité et de la montée des intégrismes, des orientations transgenres ou du wokisme, de l'individualisme et de la violence.** Ce constat que tout un chacun peut faire au quotidien, ne serait-ce qu'à partir de sa propre intelligence émotionnelle, nécessite en fait de prendre le temps de réfléchir, au-delà de méthodes et outils pédagogiques permettant de répondre aux inquiétudes et interrogations de nos jeunes classes, sur le type de société que nous voulons bâtir, pour et avec elles, pour demain. De ce fait, nous sommes en droit de connaître de nos dirigeants leur vision d'avenir globale en la matière, plutôt que de subir un goutte à goutte de réformettes ou de mesures donnant bien souvent l'impression, qui n'est sans doute qu'une impression, de navigation à vue, et au coup par coup. Ce faisant, **enfants, parents et enseignants, ayant légitimement leur mot à dire, ont également le devoir vis-à-vis des générations montantes de faire entendre leurs voix pour faire connaître leurs visions et leurs propositions en la matière, afin de pouvoir tout simplement les faire prendre en compte.**

C'est en quelque sorte l'ambition du mouvement Innovation en éducation, et nous ne pouvons qu'encourager de telles initiatives et leurs promoteurs à poursuivre dans la voie qui est la leur, au service des enfants, des parents, des enseignants... en un mot, de notre société. ■



C'EST VOUS
QUI LE DITES !

Le rôle des centres sociaux est d'accompagner les transitions : celles du vieillissement de la population et de la place faite aux jeunes, celles du numérique, de l'écologie et de la démocratie... Ils participent aux politiques publiques mais ce sont surtout des outils par et pour les habitants pour agir sur les sujets qui les concernent. Les centres sociaux sont des activateurs de citoyenneté. Ces quatre dernières années, près de 400 centres sociaux ou espaces de vie sociale ont été créés en France. Or il n'y aura pas de développement social local de qualité si leurs moyens baissent. D'autant qu'il reste encore des "creux" territoriaux à combler.

HUGO BARTHALAY
DÉLÉGUÉ GÉNÉRAL DE LA FÉDÉRATION
DES CENTRES SOCIAUX DE FRANCE
(à Attignat, le 25/11/22)



L'intergénérationnel à domicile

Ain Domicile Services a renouvelé son partenariat avec Unis-Cité Ain. Cette année encore, quatre jeunes en service civique (Lou-Ann, Elodie, Romain, Eva) réaliseront des visites de courtoisie auprès des seniors bénéficiaires du service d'aide à domicile sur le secteur de Bourg-en-Bresse. Un partenariat riche, favorisant les échanges et partages.



« Depuis septembre, nous avons une hausse de 20 % d'accueil de victimes et d'auteurs de violences. Chaque semaine, nous faisons minimum deux interventions qui nécessitent un relogement d'urgence ou une hospitalisation. »

LINDA FEDRIGO
PRÉSIDENTE DE L'ASSOCIATION
« J'AI COMPRIS, J'AGIS »



« L'ESS* répond à deux enjeux : la transition écologique et sociale. »

* Économie sociale et solidaire

FLORENCE BLATRIX
SÉNATRICE DE L'AIN

Il y a une certaine fierté à retrouver une autonomie

CLOTILDE FOURNIER
CONSEILLÈRE DÉPARTEMENTALE,
à la table ronde organisée par la résidence accueil Joseph Wresinski, pour la Semaine de l'Unafu (Union professionnelle du logement accompagné)

Aide aux aidants Nouveau partenariat



Les partenaires ont signé la convention le 14 novembre.

Porteur d'une plateforme de répit des aidants de personnes en situation de handicap, l'APAJH de l'Ain a signé une convention de partenariat avec les services à domicile de l'ADAPA, la fédération départementale ADMR, Ain Domicile Services et ADOM 01, pour la mise en place de prestations temps libéré - répit auprès des aidants. Objectif : permettre aux aidants de prendre du temps pour prendre soin d'eux-mêmes.

Agir ensemble, dans une logique de coopération, guide l'action. « Notre rôle n'est pas de suppléer la prise en charge de l'aidé mais de travailler avec les services

d'aide pour construire une réponse à l'aidant », explique Bénédicte Carré, responsable de la plateforme.

Ponctuelle, la prestation temps libéré - répit pourrait concerner 60 aidants (soit une dizaine de demi-journées) selon une première estimation. L'expérimentation est lancée.

« Nous pouvons aussi apporter un appui aux établissements médico-sociaux pour mieux accompagner les aidés, si besoin de connaissances spécifiques par exemple. »

<http://apajhetvous.apajh.org/plateformederepitdelain/>

Tweet wall

Communauté de Communes Plaine de l'Ain @CCPA01 - 29 nov.

La CCPA renouvelle son soutien à @ronalpia qui accompagne des porteurs de projets à fort impact social ou environnemental.

Préfecture de l'Ain @Prefet01 - 25 nov.

Le 24.11, à l'occasion de la représentation #théâtrale "Une Femme seule", la Préfète de l'#Ain a pu échanger avec les #professionnels sociaux sur cette thématique, ainsi que sur les dispositifs et #actions mises en places par l'#État face à cette #lutte.

@infojeunes01 - 22 nov.

@infojeunes01, @MifeAin @Alfa3a_Asso accueillent leur nouvelle associée Mariam Arabidze, jeune volontaire du #corpseuropeendesolidarite #ErasmusPlus pour une durée de 9 mois.

Prism'Emploi Auvergne Rhône Alpes @Prism_ARA - 12 oct.

Échanges très fructueux avec les directeurs d'agences Pôle emploi de Savoie et de l'Ain @Prismemploi

VITE DIT !

ADMR 01 : + 268 m²

Nouveaux bureaux pour le service enfance et parentalité de la fédération et l'association TISF, salle de réunion, appartement pédagogique* et microcrèche à horaires élargis Côté Mômes : les nouveaux locaux créés par l'ADMR de l'Ain, près du siège, ont été inaugurés début novembre. S'inscrivant dans la stratégie de développement de l'ADMR, ils visent à offrir des services « Pour tous, toute la vie, partout ! ».

* Voir p. 32/33.



L'inauguration a eu lieu en présence de personnalités locales et nationales.

À la une de l'ADAPA

Le Service d'accompagnement et de soutien aux proches aidants (SASPA) de l'ADAPA renforce ses actions auprès des proches aidants. Outre les actions collectives telles que le Café des aidants à Bourg-en-Bresse, les groupes de parole à Belley, Jassans-Riottier, Nantua - nouveau - et Prévessin-Moëns; les actions d'accompagnement individuel et de répit, il propose désormais des ateliers sur la gestion des émotions et des visioconférences thématiques. Objectif ? Permettre aux aidants de partager leur vécu avec des pairs et de prendre soin d'eux.

Toutes les dates sur adapa01.fr/evenements

23

C'est le nombre d'espaces France Services labellisés dans l'Ain. Ils permettent en un seul lieu d'accéder aux principaux organismes de service public et d'être accompagné dans les démarches administratives.

Passionné, il l'est dans tous ses engagements. Tout au long de sa carrière professionnelle, il a largement contribué, dans l'Ain et en France, à la prise de conscience de l'importance de l'aide aux victimes. Maire de Nantua, vice-président de Haut-Bugey Agglomération, il a à cœur d'œuvrer pour le développement du territoire et le bien-être des habitants. Au niveau national, nommé au CESE (Conseil économique, social et environnemental) en 2021, il siège à la commission permanente Environnement, où il insiste sur la nécessité pour nous tous de réfléchir et d'agir pour cet enjeu majeur de demain, et œuvre également au sein des commissions temporaires sur les politiques publiques et le cannabis, et sur l'orientation de la fin de vie. Un fil rouge guide ses actions et engagements : la volonté de toujours « croire en l'homme, au changement possible ».

Jean-Pascal Thomasset

DIRECTEUR DE L'AVEMA FRANCE VICTIMES 01

Les travailleurs sociaux sont **des facilitateurs**

Quel est votre regard sur l'évolution du social ?

Au CESE, nous avons eu un groupe de travail sur l'attractivité des métiers du social, qui est aujourd'hui en souffrance. Dans l'Ain, une centaine de postes sont vacants, ce qui est considérable et qui marque bien la rupture et les difficultés prégnantes, ici comme ailleurs, qui sont consécutives d'un long effritement sur la reconnaissance. Ces métiers doivent retrouver leurs lettres de noblesse, qu'ils ont perdues au fil de ministères, de tutelles ou de managements qui ont un peu oublié de replacer l'homme l'utilisateur au cœur du travail.

À l'Avema, on a intégré des travailleurs sociaux il y a une quinzaine d'années. C'était une vraie innovation, dont je suis assez fier. Ils travaillent en gendarmerie, en police. Ce sont des facilitateurs, dans l'accompagnement, la recherche de solutions dans tout ce qui touche la vie d'une victime, au-delà du dépôt de plainte. Ces facilitateurs sont un peu les « couteaux suisses » de l'aide aux victimes. C'est une vraie chance d'avoir cet amortisseur social, pour équilibrer entre le droit et le soin.

La difficulté aujourd'hui de l'innovation est que les ministères nous mettent dans une approche du travail social complètement quantitative, bureaucratique, qui va jusqu'à demander chaque année de ressortir un coût par victime, en faisant des calculs abracadabrantesques ! C'est hallucinant. Voilà comment aujourd'hui on enferme le travail social, on le bloque dans toute l'innovation, au travers de chiffres, de statistiques...

Il faut qu'on ait la capacité de résister à cet envahissement de la bureaucratie. Ce n'est pas possible de quantifier l'aide à la personne. Le danger aujourd'hui est que nous, les responsables, on s'épuise à trouver les arguments, les financements auprès d'une tutelle qui demande des statistiques et des quantifications n'ayant ni queue ni tête, et à maintenir en action, en ébullition, nos équipes de travailleurs sociaux, sur la notion du sens, de notre mission. C'est le grand écart en permanence.

Le « sac à dos nouveau départ » qu'on a lancé pour la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, par exemple, fait partie de ces innovations. Il a bénéficié du soutien du Département.

Que préconise le CESE pour retrouver l'attractivité de ces métiers ?

La revalorisation salariale est fondamentale, prioritaire. Aujourd'hui, un travailleur social — hors prime Ségur à laquelle il est éligible ou pas — débute à 1 450 € net. C'est compliqué de supporter un métier dont la pénibilité, la difficulté face à des

populations de plus en plus dures, exigeantes, ne sont pas reconnues à leur juste valeur. Nos ministères de tutelle ont des regards inadaptés. Le temps d'analyse de la pratique, de supervision, n'apparaît pas dans nos statistiques et pourtant il est fondamental. Les travailleurs sociaux prennent des bombes atomiques émotionnelles en permanence, au travers de la souffrance des usagers. Il faut aussi une réflexion sur les nouveaux modes de management. La visioconférence, le télétravail, ce que j'appelle la RPM (réactivité, proximité, mobilité ; en fitness, round per minute), sont les grands chantiers du travail social. On aimerait par exemple doter les unités de gendarmerie de tablettes, de manière à ce que quand les victimes sont en audition, on puisse tout de suite avoir un premier contact direct avec elles.

C'est toute cette imagination qu'il faut avoir sur la technologie, les déplacements, la présence, et sur cette vision toujours partenariale dans toutes ces situations. Les violences conjugales ou sur les mineurs au sein de l'UMJ* sont l'exemple même d'un travail pluridisciplinaire. Procureur, avocat, travailleurs sociaux, psychologue, expert, médecin, pédiatre : autour de la victime, les sept professions orientent son accompagnement.

Au niveau national, l'importance de la prise en charge des victimes est reconnue.

À la fédération France Victimes, où je suis toujours secrétaire général, on travaille en permanence pour ouvrir les focus sur les thématiques. J'ai parlé de la bureaucratie mais

“

Quantifier l'aide à la personne est impossible.



il y a tellement d'autres choses. La délinquance routière doit redevenir une vraie cause nationale.

La priorité aux mineurs victimes est actuellement développée par les ministères de la justice et de la santé, autour des UAPED (unités d'accueil pédiatrique enfance en danger). L'UMJ de l'Ain était la première créée en France. Dans les deux ans à venir, nous créerons la première UAPED, pour tous les enfants qui arrivent directement en pédiatrie sans passer par la case justice ou dépôt de plainte.

Vous avez lancé aussi une expérimentation sur les enfants auteurs ?

Il y en a de plus en plus : à l'UMJ, on en est à une trentaine de situations connues de 10-13 ans ayant commis des actes sexuels sur d'autres enfants. Dans 95 % des situations, ils ont été victimes eux-mêmes d'agressions dans leur plus jeune âge. L'idée n'est pas de les considérer comme des monstres, pervers, délinquants, mais d'avoir un regard sur ces enfants abîmés par la vie, par des rencontres avec des adultes incapables de maîtriser leurs pulsions. On les accompagne depuis 2018. C'est un joli challenge de leur redonner une place de victimes dans leur parcours. Nous allons confirmer ces expérimentations en ouvrant un nouveau service, sous l'impulsion du Département : la Traversée, pour tout mineur de moins de 13 ans qui a commis ou

qui est dans une difficulté en lien avec une problématique sexuelle, qu'il ait fait l'objet d'un renvoi au tribunal pour enfants ou en instance de signalement.

Il n'y avait pas d'accompagnement spécifique pour eux. Il fallait leur donner un temps particulier d'écoute, de soin, éducatif, thérapeutique, individuel ou groupal selon la situation, pour ouvrir d'autres chapitres d'une vie d'enfant abîmée.

Quels sont les premiers résultats ?

On voit des enfants qui avaient des phobies scolaires en lien avec des agressions reprendre le chemin de l'école, d'autres un peu plus tard qui ont engagé une vie amoureuse d'adolescent plus paisible, apaisée, des enfants qui se scarifient moins, qu'on retrouve moins abîmés. On peut penser, espérer, qu'ils vont bien, que ce travail d'accompagnement a porté ses fruits.

La lutte contre les violences conjugales est très présente aussi aujourd'hui.

Elles sont le sujet du travail social dont tous les ministères s'emparent. Beaucoup d'erreurs ont été faites ces dernières années, par exemple de supprimer, sous le lobby du mouvement féministe - que je respecte - la médiation pénale dans le cadre des conflits conjugaux.

Aujourd'hui, où vont ces conflits ? Directement chez le procureur. L'institution judiciaire est envahie par une multitude de procédures.

“ Les incivilités sont en pleine augmentation. ”

Le risque est qu'ils partent au classement.

Autre exemple : les politiques publiques ont orienté depuis plusieurs années la problématique des violences conjugales autour de la plainte, avec pour porte d'entrée majeure le commissariat ou la police. Or, cette priorité du pénal ne donne aucun effet. On a toujours le même nombre de féminicides, des violences en constante augmentation. Cette option qui a été prise nous empêche l'accès à trois victimes sur cinq, qui ne veulent pas venir sur ce champ du pénal. Regardez ce que fait l'Espagne ou le Canada, qui a complètement orienté sa politique d'accompagnement des femmes victimes autour du soin. Le champ pénal est un outil parmi d'autres.

D'une manière générale, le nombre de victimes augmente ?

Oui, même si notre société est l'une des moins violentes de ces dix derniers siècles. Mais aujourd'hui, toutes les incivilités sont en pleine augmentation. C'est un déferlement sur tout ce qui touche les relations humaines. La palabre, la médiation, la discussion, l'engueulade, sont réduits à leur proportion la plus minime. Le passage à l'acte est fréquent et permanent.

Votre engagement d' élu local est complémentaire de vos autres engagements ?

L' élu local est un élu de proximité. Il tend la main vers ses habitants. Il est leur porte-parole, dans l'écoute, la bienveillance, la concorde, la recherche de l'intérêt général. C'est un travail d'équilibriste, toujours sur la ligne de crête, un balancier qu'on doit faire en permanence entre l'intérêt général et l'investissement, l'imagination qui doit être aussi la nôtre. L' élu est un bâtisseur qui doit avoir une vision à vingt ou trente ans sur sa ville. C'est passionnant.

* Unité médico-judiciaire

Propos recueillis par Annick Puvilland

PORTRAIT POUR TRAITS

FLORENT JAMBON

Le goût des autres

PAR BÉNÉDICTE LIMON

Florent Jambon est le chef de la cuisine de Tremplin. Après des décennies à son compte, il transmet depuis deux ans son amour des bons petits plats aux salariés en insertion de l'atelier cuisine de l'association.

JE VEUX QUE LES MEMBRES DE MON ÉQUIPE SORTENT DE LA CUISINE AVEC LE SOURIRE !



Les petits plats dans les grands. Florent Jambon, le responsable de la cuisine de Tremplin, a gardé le goût des bonnes choses « comme autrefois », et ce jour-là il est très fier de montrer les rangées de délicieuses verrines que son équipe a concoctées le matin même. Depuis deux ans, il officie aux fourneaux de la cuisine de Tremplin qui forme des personnes en insertion tout en produisant plusieurs centaines de repas par jour pour les bénéficiaires de l'association et les clients de l'activité traiteur.

Cadet d'une modeste famille de cinq enfants du bassin minier de Montceau-les-Mines, Florian Jambon est tombé dans

la marmite dès l'enfance. Son regard gourmand s'illumine lorsqu'il évoque sa madeleine de Proust : « la tarte à la courge sucrée, un délice » de sa grand-mère. Finalement l'adolescent optera pour le salé et commence sa carrière dès 15 ans comme apprenti cuisinier chez l'oncle de Georges Blanc, Paul à Thoisy. Il fréquente ensuite les cuisines de grandes tables gastronomiques comme l'hôtel de Crillon à Paris avant de revenir à Bourg. Florent Jambon finira par reprendre le commerce de ses parents, le café restaurant La Grangette avenue Maginot, qu'il tiendra pendant 32 ans, régaland ses convives amateurs de bouchon lyonnais. Une aventure qui s'achève en 2020 juste avant le premier Covid avec la vente de son commerce à son voisin, la boulangerie Bouvard.

Donner de son temps aux autres

Curieux de découvrir d'autres univers, il répond à une annonce et postule au poste de chef cuisinier pour Tremplin, séduit par cette nouvelle aventure. « Cela correspondait complètement à mes valeurs et j'ai eu envie d'essayer aux côtés de Christophe Aubry, le responsable du restaurant social de l'association, qui a su me convaincre. C'est important pour moi aujourd'hui de donner de mon temps aux autres, de les accompagner ».

En deux ans, les projets se sont multipliés comme des petits pains pour développer l'activité traiteur qui est passée de 20 à 45 salariés ! La cuisine centrale de Tremplin a déménagé dans des locaux professionnels, plus vastes et bien équipés, rue Léopold Le Hon à Bourg. Les clients se multi-

Bio



— 57 ans

— À 8 ans, déjà l'envie de devenir pâtissier ou cuisinier

— Pendant 22 ans à la tête du bistrot la Grangette en face du marché couvert à Bourg

“ Les bonnes choses comme autrefois ”

plient pour commander petits fours et autres mignardises. Une bocalerie va être lancée début 2023 pour recycler et valoriser les légumes des jardins bio de Tremplin.

Attentif et disponible pour chaque membre de son équipe, Florent Jambon ne compte pas ses heures et arrive dès l'aurore à la cuisine pour se dégager des tâches administratives et se consacrer aux salariés. « C'est important pour moi de bien les connaître, y compris dans leur vie personnelle pour les comprendre, précise-t-il. J'en prends soin car certains ont eu des grosses cicatrices dans la vie. Et moi je veux qu'ils sortent chaque jour de ma cuisine avec le sourire et un bagage solide pour travailler et être autonome ». Pas question donc pour lui de rendre son tablier pour l'instant. Ses yeux pétillent à l'idée de tout ce qu'il lui reste à inventer... et de ses recettes aux petits oignons encore à transmettre ! ■

Comment réenchanter le social ?



Retrouvez les dernières tables rondes en format podcasts sur www.interaction01.info

Cette table ronde sera disponible

le
07 janvier
2023

58 % des recrutements ont été jugés difficiles par les employeurs en France cette année. Ce constat n'épargne pas le social, frappé par une crise d'attractivité. Revenus faibles, concurrence, méconnaissance de ses métiers et ses conditions de travail : les causes sont multiples. Pourtant, le secteur, porté par ses valeurs, ses réussites et ses professions pleines de sens, a de beaux atouts. Alors, que faire pour changer la donne ?

Des constats inquiétants

En 2022, 71 % des établissements du secteur rencontraient des difficultés à recruter. Explications.

Heures à domicile non réalisées, fermeture de lits, de places ou d'établissement, prestations dégradées : le manque de personnel impacte durement le social. Dans l'Ain, tous les secteurs sont concernés et le phénomène s'étend géographiquement. Aux PEP 01, en plus d'un turnover qui s'accélère, 9 % des postes étaient vacants au 1^{er} septembre.

En plus des professionnels ayant quitté le secteur, de moins en moins de jeunes s'y orientent. À l'ADEA, 160 candidats moniteurs-éducateurs étaient recensés en 2018, contre 80 cette année. Au manque d'attractivité s'ajoutent deux enjeux identifiés par Pascale Monat-Gourbin : la garde d'enfants et la précarité financière. Ils empêchent entre autres de passer son permis, un sésame indispensable.

Le péril est d'autant plus grand que se profile une vague de départs à la retraite (150 000 d'ici 2025 selon Nexem). « Sur le réseau ADMR, dans les prochaines années, 1 salarié sur 4 aura atteint l'âge potentiel de la retraite », précise Valérie Plé. L'enjeu de la rémunération est incontournable. En 20 ans, le SMIC a augmenté de 68 % quand le salaire moyen de la convention de 1966 n'a progressé que de 12 %.

Quant au domicile, les hausses permises par l'avenant 43 ont été une bouffée d'air, mais les deux premiers échelons de la grille ont déjà été rattrapés par le SMIC.

Le sentiment d'inégalité est prégnant. Avec la crise, le soutien et les mesures d'aide se sont concentrés sur le sanitaire avant d'être étendus à d'autres secteurs tout en laissant de côté certains travailleurs sociaux. Malgré une nouvelle extension, il reste des « oubliés du Ségur », professionnels administratifs, de direction, de la logistique dont le recrutement est difficile (Francis Feuvrier). « Ils se sentent exclus alors qu'ils participent au bon fonctionnement de nos associations. En termes de dialogue social, c'est compliqué. » ■

Les jeunes vont dans ces métiers qu'ils ont choisis et sont déçus, car ils ont une attente très forte de reconnaissance, pas seulement salariale, mais du travail accompli et une prise en compte des nouveaux modes de vie. »

PASCALE MONAT-GOURBIN
RESPONSABLE DES FORMATIONS DE
L'INTERVENTION SOCIALE À L'ADEA



Ce qui ressort auprès de nos directeurs de pôle, c'est la méconnaissance exacte des métiers. Assistante sociale, éducateur spécialisé... tout est mélangé dans la tête des candidats. »

FRÉDÉRIC VIOT
ADMINISTRATEUR DÉLÉGUÉ
APF-FRANCE HANDICAP

Les jeunes ont envie d'évoluer, qu'on leur propose des missions intéressantes, qu'on diversifie les tâches. C'est aussi ce qui contribue à la sécurisation de leur poste et à leur fidélisation.

VALÉRIE PLÉ
RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES
À LA FÉDÉRATION ADMR DE L'AIN



Nous avons des réussites, mais nous sommes un secteur où on a du mal à les évaluer, à mesurer ce qui fonctionne. Ce sont des métiers où il faut avoir la foi dans la durée, car les changements ne se voient pas à court terme. Il faudrait rester positif et mieux communiquer sur les réussites des usagers.

FRANCIS FEUVRIER
DIRECTEUR GÉNÉRAL DES PEP 01

Les stages de troisième seront un élément pour essayer d'amener des collégiens sur ces métiers. C'est une première découverte pour permettre de construire son projet qui peut apporter des résultats d'ici quelques années.

MARTINE TABOURET
1^{RE} VICE-PRÉSIDENTE DU DÉPARTEMENT DE L'AIN
DÉLÉGUÉE À LA DÉMOGRAPHIE MÉDICALE
ET À L'AUTONOMIE



Il y a vingt, trente ans, les métiers du social pouvaient être attractifs par rapport à ceux du tertiaire, de l'industrie, du bâtiment. Il faut trouver des voies pour réenchanter ces métiers, tenir la comparaison avec d'autres secteurs.

THIERRY CLÉMENT
DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT SOLIDARITÉ
DU DÉPARTEMENT DE L'AIN

Tous ensemble !

« Coopérer ou périr ». La formule du secrétaire général de l'ONU pourrait s'appliquer au secteur. À moyen et long terme, la réponse ne peut se trouver qu'ensemble. Dans l'Ain, le collectif SMS 01, porté par une dizaine d'associations du social et du médico-social, s'est constitué en grande partie autour de ces questions d'attractivité. Tous concernés, ses membres veulent réfléchir ensemble. « Nous partageons des problématiques et les solutions que chacun met en place », résume Frédéric Viot. Il évoque notamment la possibilité de partager des salariés sur des spécialités en tension comme les ergothérapeutes. De son côté, pour faciliter les passerelles, l'ADEA agit en proposant des mini « job-dating » pour faire se rencontrer dès la formation les futurs diplômés et les employeurs.

Le Département aussi a choisi la piste collective. Sa démarche a été lancée en mars par une conférence réunissant tous les acteurs concernés pour dresser un bilan de la situation et chercher des solutions ensemble. « L'idée n'est pas de se chiper des salariés d'un secteur à l'autre, mais d'amener de nouvelles personnes sur ces secteurs et de les fidéliser », résume Martine Tabouret. Une étude diagnostique a été commandée à l'ENSEIS pour comprendre les raisons de cette désaffection. En parallèle, un plan d'action a été établi à partir de propositions de groupes de travail collaboratifs. En 2023, une plateforme rassemblant les acteurs de la formation et les employeurs sera lancée pour faciliter le lien et développer des outils au service du recrutement. « Ce sera un dispositif évolutif, alimenté par tous. » ■



Un secteur en mal d'image

Un consensus a émergé pour regretter l'image négative du secteur dans la population. Pour Valérie Plé, **un frein à l'attractivité est la méconnaissance des métiers.** « On est resté sur l'idée que l'aide à domicile serait la femme de ménage alors qu'elles ont un rôle social. » Selon Thierry Clément, ce souci universel serait renforcé par la représentation péjorative des médias, appuyant sur certains scandales. Conséquence : **les jeunes ne font pas le lien entre les valeurs de solidarité qu'ils portent et ces métiers.** Leur diversité, ainsi que celle des diplômés et des appellations, alimente cette opacité et le besoin de clarifier la fonction exacte de chaque métier.

Ouvrir les portes

Nombreux sont les salariés à mi-parcours, en quête de sens qui sont intéressés par une reconversion. « Peut-être que l'on est encore un peu ravis sur nos diplômes et que l'on a du mal à donner sa chance à quelqu'un venu d'un métier technique

et qui serait le bienvenu chez nous », regrette Francis Feuvrier. Valérie Plé met en avant **les périodes d'immersion, de plus en plus fréquentes**, organisées avec Pôle Emploi. En lien avec un salarié, elles sont l'occasion d'expérimenter le métier pour vérifier l'appétence du candidat. Ces solutions en rapport avec le monde de l'emploi sont aussi privilégiées du côté de la formation. Cette année, l'ADEA a fait le plein de candidats faisant leur formation en situation d'emploi et apprentissage. Peu identifié dans le secteur, ce dernier est une réponse sur laquelle le Département mise. Ce sera l'un des messages du salon information-orientation de janvier. Les stages de découverte, notamment en 3^e, sont une façon d'appréhender le social, à condition d'accompagner les structures pour qu'elles jouent le jeu. « Il faut valoriser la venue de stagiaires, de services civiques. Mais c'est une spirale. Moins vous avez de salariés, moins ils ont le temps d'accueillir des personnes extérieures, moins on recrute », regrette Francis Feuvrier. ■

ANIMATION ISABELLE BERGER (RCF), CHRISTOPHE MILAZZO
 SYNTHÈSE CHRISTOPHE MILAZZO
 RÉALISATION RCF MAUREEN MATRINGHEN
 PHOTOS JEAN-FRANÇOIS BASSET

« Changer nos mentalités »

Finie l'époque de l'emploi à vie. Les jeunes sont curieux, avides d'expériences diverses. Cette nouvelle donne explique les refus de CDI, de plus en plus fréquents, et qui surprennent encore les employeurs. « Il faut évoluer dans la façon de penser la mise au travail », estime Pascale Monat-Gourbin. Si **les structures essaient de changer, d'améliorer leurs conditions de travail pour être plus attractives**, tout n'est pas possible. En EHPAD, difficile de fermer le dimanche ou de proposer du télétravail ! Chacun engage un dialogue social selon ses spécificités pour faire progresser la qualité de vie au travail et fidéliser ses salariés.

Une quête parfois paradoxale

« Faire de la qualité, c'est mettre des salariés quand les usagers en ont le plus besoin. Mais ce n'est pas forcément au moment où ça convient aux salariés ! On essaie de prendre en compte leurs besoins, mais on a des contraintes organisationnelles », résume Francis Feuvrier. Il s'agirait de valoriser ceux qui restent, face entre autres à l'inquiétante montée de l'intérim, et ceux qui osent. Thierry Clément insiste sur la nécessité de **proposer aux salariés des projets innovants afin de trouver du plaisir dans son travail** et de donner une motivation supplémentaire par rapport à l'intérim. « Celui qui est là toute l'année doit pouvoir conduire des projets pour les résidents. »

Vers un parcours

L'attractivité implique aussi le décloisonnement pour que chacun puisse passer du domicile à l'établissement, d'un secteur à un autre, au gré de ses envies et perspectives de carrière. Cette notion de parcours professionnel résonne auprès de l'ADMR qui, depuis 18 mois, met l'accent sur la formation en alternance. Dès le départ, il est demandé aux nouveaux salariés s'ils envisagent une formation professionnelle pour positionner rapidement ceux qui acceptent et faciliter leur qualification et leur évolution.

Cette table ronde sera disponible en podcast le 7 janvier 2023 sur <https://www.interaction01.info/>

FOCUS

Rapprocher les Français du numérique

Depuis 2021, l'État souhaite inclure plus de numérique dans le quotidien des Français. Pour ce faire, 4 000 conseillers numériques ont été recrutés partout en France dont 38 dans l'Ain.

Formés et financés par l'État à hauteur de 50 000 euros par poste pour 24 mois, ces conseillers numériques France Services ont suivi une formation allant de trois semaines à quatre mois selon le niveau de compétence initial. Par un accord préalable de principe en date du 27 janvier 2021, l'État et le Syndicat Intercommunal d'énergie et de e-communication de l'Ain (SIEA) se sont engagés en faveur du déploiement de 38 CNFS dans l'Ain. Ils assurent des permanences, organisent des ateliers, proposent des mini-formations afin de permettre à chacun, près de chez soi, de s'approprier progressivement les usages numériques du quotidien.





Histologe

Depuis octobre 2022, un dispositif de signalement en ligne d'une situation de mal logement est disponible via l'application Histologe. En quelques clics, il permet de décrire les dysfonctionnements constatés et joindre des photos, pour une prise en charge plus efficace et plus rapide.

Service public gratuit, Histologe s'adresse aux locataires, propriétaires ou témoins d'une situation de mal logement (habitations humides, bruyantes, infestées par des nuisibles ou dangereuses).

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

Bibliothèques inclusives

Élaboré suite à une enquête auprès de 770 partenaires (bibliothèques, élus, structures petite enfance...) et un questionnaire auquel ont répondu plus de 8 200 habitants, le nouveau schéma départemental de développement de la lecture publique 2023-2028 est lancé. Afin de répondre aux attentes des Aindinois, s'y inscrivent entre autres des actions et subventions pour aider les bibliothèques à étendre les horaires d'ouverture, à accueillir des publics variés, proposer des collections adaptées à divers handicaps et des actions de sensibilisation aux enjeux de l'inclusion sociale — mission « bibliothèques inclusives » confiée à la Bibliothèque départementale de prêt —, développer des animations pour les seniors, les ados et les tout-petits (et aménager des espaces pour ces derniers), s'équiper d'un catalogue et d'un service de réservation en ligne... Une plateforme numérique départementale, facile d'utilisation, accessible à tous, est en projet pour 2024.

<https://lecture.ain.fr>



À la une de Dynacité Emploi, Éco Logis, théâtre...

- Dalkia, filiale du groupe EDF, et Dynacité ont signé en septembre une convention de partenariat pour l'emploi des locataires éloignés du monde du travail. Le dispositif innovant associe un troisième partenaire, les agences d'insertion professionnelle.
- Afin de sensibiliser ses employés aux enjeux et démarches du contrôle interne et de la protection des données, Dynacité a opté pour le jeu, via une plateforme de quiz virtuel. L'initiative a suscité un bel engouement dans les services, avec 90 % de participation.
- À Ambérieu-en-Bugey, l'aventure Théâtricité a repris avec les locataires

et partenaires, pour créer une nouvelle pièce de théâtre en 2023, à découvrir sur scène en juin.

À Ambérieu également, le projet partenarial d'auto-consommation collective, favorisant les énergies renouvelables et la maîtrise des coûts liés à l'énergie, est opérationnel.

- À Oyonnax, chaque année, près de 250 locataires visitent l'Éco Logis visant à rappeler les astuces pour économiser l'énergie. Cadeau 2023 en plus : des « green kits ».
- À Séigny dans le Pays de Gex, Dynacité a mis en service 114 logements.
- Au cœur de Lyon, Dynacité a inauguré 88 logements réalisés par Nexity. ■



Hébergement d'urgence Réouverture hivernale

Le centre d'hébergement hivernal de Brou à Bourg-en-Bresse a rouvert le 29 octobre. Installé dans un ancien entrepôt, réhabilité avec l'aide de l'État, il est géré par l'association Tremplin. Ouvert 24 h/24, il dispose d'une soixantaine de places, en chambres pour les familles et dortoirs, de deux salles de bain et d'espaces collectifs. Début novembre, il accueillait une trentaine de per-

sonnes, majoritairement des familles avec enfants ou des femmes seules. Le centre les accompagne afin de les orienter vers une solution de logement plus pérenne.

Au total, le nombre de places d'hébergement d'urgence dans l'Ain durant l'année s'élève à 545, auxquelles s'ajoutent 230 places en période hivernale. ■



mon parcours à moi

Maryse Lebon

« Avec un coup de pouce, on peut y arriver »



La volonté de continuer à travailler et une forte envie de se dépasser dans tout ce qu'elle entreprend lui ont permis d'avancer malgré les aléas de la vie.

ITINÉRAIRE



* agent territorial spécialisé des écoles maternelles



RSA et bénévolat

Source de lien social, de reconnaissance, le bénévolat peut faciliter le retour à l'emploi. C'est l'idée-clé du dispositif départemental 2022-2028 « Actif aujourd'hui pour un emploi demain » visant à promouvoir le bénévolat auprès et au profit des bénéficiaires du RSA. Lancée par le Département avec France Bénévolat Pays de l'Ain, l'action se met en place avec les acteurs de l'emploi et l'insertion. Objectif 2022 : permettre à 50 bénéficiaires du RSA de s'investir dans une mission bénévole. Début septembre, déjà 107 bénéficiaires du RSA souhaitaient le faire. L'AMF (Association des maires de France et des présidents d'intercommunalités) de l'Ain s'engage aux côtés du Département et de France Bénévolat pour mobiliser les associations et les collectivités locales afin de proposer des missions. Le 7 octobre, les trois partenaires ont signé une charte confortant leur volonté commune. Le déploiement du dispositif vise à atteindre à terme l'objectif de 250 bénéficiaires.

Fraternibus : en route sur la Plaine de l'Ain

Depuis septembre, un convivial minibus se pose à Lagnieu le mercredi après-midi, invitant les passants à se poser, se rencontrer, boire un café, créer du lien. Objectif : rompre l'isolement et lutter contre la pauvreté. « Le Fraternibus, ce sont chaque semaine des rencontres qui élèvent, déplacent, surprennent, redonnent le sourire, l'espoir » souligne Marion Maczuga, animatrice de réseaux de solidarité au Secours catholique de l'Ain. Lagnieu est la première étape du Fraternibus, d'autres sont en projet. Appel aux bénévoles souhaitant rejoindre l'action est lancé.

Animation de la vie sociale
En action !

Le clap de début a été donné le 25 novembre à Attignat pour le nouveau schéma d'animation de la vie sociale 2022-2026.

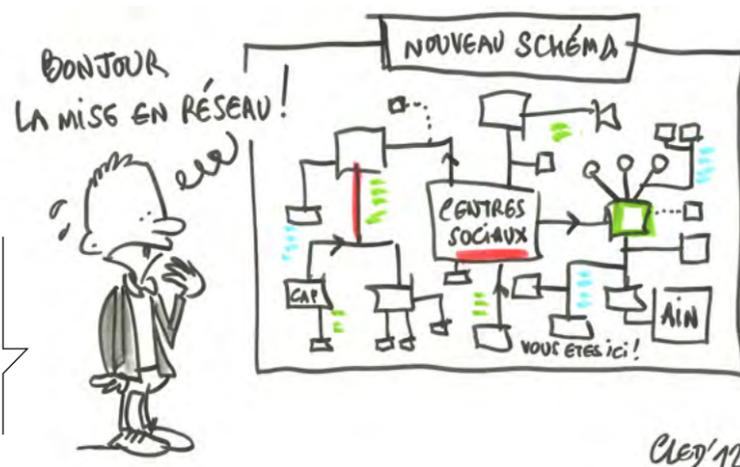
Fidèles à eux-mêmes, les centres sociaux et espaces de vie sociale ont chahuté les codes de l'événement institutionnel pour faire de cette signature (néanmoins solennelle) une après-midi remuante et causante. Entre deux intermèdes du slameur Rimé ou de la Tribut du verbe, et sous le feu des croquis de Cled'12, les tables rondes et les ateliers avaient mobilisé plus d'une trentaine d'intervenants de tous bords. On a vu les centres sociaux tendus vers un objectif inchangé : développer le pouvoir d'agir des habitants. Après un premier schéma départemental (2016-2021) concentré sur la mise en réseau des structures et les partenariats de proximité, **le schéma 2022-2026 veut voir les habitants prendre un rôle encore plus fort** dans la construction des

actions des centres sociaux et espaces de vie sociale (EVS) avec le souci d'aller vers les populations les moins présentes dans la vie locale. Le développement des structures d'animation de la vie sociale (25 centres sociaux et 12 EVS dans l'Ain) reste également une priorité. Les territoires non couverts ou à développer ont été identifiés : une grande partie de la Bresse, du val de Saône et de la Veyle, les Rives de l'Ain et la Côtière, le Pays bellegardien, le secteur de Belley et le Haut-Bugey... La santé financière des structures existantes sera aussi au cœur des préoccupations et on devrait voir un développement des services proposés aux familles, les centres sociaux restant des lieux de services autant que des outils d'émancipation. ■

Le schéma sera consultable librement, notamment sur ain.centres-sociaux.fr



Le schéma 2022-2026 d'animation de la vie sociale a été signé par la Caf, le Département et la fédération départementale des centres sociaux, rejoints pour la première fois par la MSA, la Carsat et l'État (DDETS).



L'illustrateur Cled'12 a ponctué la journée de plus de 70 croquis sur le vif, drôles et mordants.

inter 113
action

LE MAGAZINE DU SOCIAL DANS L'AIN
DÉCEMBRE 2022



ADAPEI 01

Opération brioches
Le goût de la solidarité

JOURNÉES NATIONALES
OPÉRATION Brioche
CAHIER
PARTENAIRES



22 | 23

Semcoda
IMPAYÉS : MIEUX VAUT PRÉVENIR QUE GUÉRIR !



25

Orsac
UN NOUVEAU PROJET ASSOCIATIF TRÈS PARTICIPATIF



26 | 27

Département
4 AXES POUR DES ACTIONS COMPLÈTES



28 | 29

Adapei de l'Ain
LE GOÛT DE LA SOLIDARITÉ



30 | 31

Reportage
LA MARAUDE À AMBÉRIEU-EN-BUGEY



32 | 33

ADMR
ATOUTS EN ENJEUX DE L'ADMR



34 | 35

Bourg Habitat
SEMAINE EUROPÉENNE DE RÉDUCTION DES DÉCHETS



36 | 37

UDAF
CONVENTIONS D'OBJECTIFS : ALLIÉS POUR LA POLITIQUE FAMILIALE



38 | 39

Alfa3a
LE LOGEMENT PRIVÉ AU SERVICE DU SOCIAL

L'INVITÉ DU CAHIER

L'Atelier Écocitoy'Ain La solidarité en action



L'association est à l'origine entre autres de la seule boutique gratuite dans l'Ain et de l'une des premières opérations Boîtes à chaussures de Noël.

La boutique gratuite, qui fonctionne grâce aux bénévoles comme toutes les autres actions de l'association, est ouverte tous les samedis.



Vêtements, linge de maison, vaisselle, objets utilitaires et décoratifs, livres, jouets... À la Boutique pour Ri'Ain, à Bourg-en-Bresse, on trouve de tout sauf de l'alimentaire et tout est gratuit. Les articles proviennent de dons et retrouvent ainsi une nouvelle vie. On peut prendre sans donner et vice-versa. Ouverte à tous, animée par une équipe de bénévoles, elle accueille chaque samedi des dizaines de personnes. On y vient pour la bonne affaire, la volonté de consommer autrement. La boutique

Lancée fin 2019, l'opération Boîtes à chaussures de Noël, invitant tout citoyen à emplir une boîte de petits cadeaux (friandises, livres, gants, carte de vœux...) qui sera distribuée à des sans abri et personnes démunies, a connu un succès immédiat et grandissant chaque année. Elle a suscité également d'autres initiatives similaires dans l'Ain. Côté budget, l'association est soutenue par le Département, l'État dans le cadre du FDVA (Fonds de développement de la vie associative), le mécénat et les dons. L'action repose sur le bénévolat : les nouvelles recrues sont toujours les bienvenues afin d'étoffer la petite équipe. ■

<https://www.facebook.com/atelierecocitoyain>

œuvre aussi activement en lien avec les associations et acteurs du social. Née fin 2018 dans un local prêté par Bourg Habitat, transférée en juin 2019 dans une salle municipale, elle était la première initiative de l'Atelier Écocitoy'Ain mais est aujourd'hui loin d'être la seule. « **L'objectif de l'association est de créer des animations autour de l'environnement, la solidarité, le partage** » explique sa présidente, Messa Bouzidi.

BIENVENUE AUX NOUVEAUX BÉNÉVOLES
Participation à des événements locaux (marché des bonnes astuces zéro déchet, farfouilles, Caravane de la transition écologique et solidaire, marchés de Noël, Broc' à livres...), création d'ateliers (couture, réparation, création récup'), opération rentrée scolaire (collecte de fournitures pour des familles en difficulté), Noël des enfants des bénéficiaires, s'inscrivent entre autres à l'agenda.

Pour Halloween, l'association a convié les enfants à un atelier de création de déguisements à partir d'objets de récupération.



De 650 boîtes à chaussures de Noël collectées en 2019, on est passé à 3 000 en 2021, dans une quarantaine de points de collecte.



MESSA BOUZIDI
PRÉSIDENTE DE L'ATELIER ÉCOCITOY'AIN



L'Atelier est agréé pour accueillir des jeunes en mission d'intérêt général.



IMPAYÉS

Les 3 pôles du service prévention et gestion des impayés

— Prévention
• 5 CESF sur 5 secteurs géographiques

— Précontentieux
• 5 chargés de contentieux

— Contentieux
• 5 chargés de contentieux

Nombre de dossiers d'impayés en octobre 2022 :

— 4249 de locataires présents
— 3414 de locataires partis

Nombre de suivis par les CESF de janvier à octobre 2022 :

— 135 dossiers en gestion des impayés
— 187 « interventions diverses »

Semcoda

www.semcode.com

Service communication

04 74 50 64 83

De véritables
couteaux
suisses

UN ACCOMPAGNEMENT STRUCTURÉ ET PERSONNALISÉ



Depuis peu, le service compte cinq CESF.
De gauche à droite :
Gaëlle Gaillard, Émilie Robbe,
Laurie Mercier, Fabienne Besson
et Élise Raquin.

Impayés : mieux vaut prévenir !

Réorganisé en 2021, le service prévention et gestion des impayés de la Semcoda met l'accent sur le dialogue, la proximité et la recherche de solutions construites avec les locataires. Une philosophie soutenue par le travail de ses CESF*.

PAR CHRISTOPHE MILAZZO

Ne dites plus service contentieux, mais service prévention et gestion des impayés : un changement d'appellation qui reflète une philosophie différente. « *Le but est de travailler l'amiable de façon plus satisfaisante, d'être au plus proche des ménages en difficulté et d'apporter une solution dès le premier impayé* », résume Claire Guerret, responsable du service.

Les salariés du service sont désormais spécialisés dans un domaine. « *L'approche du client, la manière de travailler la dette ne sont pas les mêmes entre l'amiable et le contentieux. Nous avons voulu responsabiliser, professionnaliser et rendre plus autonomes nos collaborateurs selon leurs compétences, leur aptitude* », précise Nadia Diaf, directrice de la gestion immobilière. « *Cela répond à la demande de la direction et aux attentes des locataires d'avoir un référent pour chaque phase.* »

DIFFÉRENTES ÉTAPES

Dès le premier impayé, les chargés de contentieux prennent contact avec les locataires pour recréer du lien et bâtir des réponses. **En moyenne, les deux tiers des dossiers sont résolus à l'amiable.** « *Si le locataire ne réagit pas, le premier couperet est le commandement de payer qui lance la procédure* », rappelle Nadia Diaf. « *Nous essayons toujours de trouver une solution pour éviter l'expulsion. Même après le passage en contentieux, nous continuons de faire de l'amiable* », insiste Claire Guerret.

En cas de difficultés sociales repérées par les chargés de contentieux, les CESF viennent en renfort. « *Leur casquette sociale ouvre des portes* », estime Claire Guerret. « *Elles sont des travailleuses de l'ombre, méritantes. C'est un métier en or avec une grande valeur ajoutée humaine pour aider les personnes dans leur globalité et les maintenir dans leur logement* », décrit Nadia Diaf. « **Elles sont de véritables couteaux suisses de l'accompagnement social. Leurs compétences, leur formation donnent les outils pour résoudre des situations complexes. Selon la problématique diagnostiquée, elles identifieront la cause et auront les bons interlocuteurs pour intervenir rapidement.** » ■

* conseillères en économie sociale familiale

ÊTRE CESF AU PÔLE PRÉVENTION

Un métier de proximité

Les CESF déclinent sur trois missions principales leur expertise, leur sens de la relation humaine, leur connaissance du terrain et leur polyvalence auprès des locataires en difficulté.

« **C**e qui nous plaît dans ce métier, c'est la diversité des publics », exprime Gaëlle Gaillard. Leur intervention peut commencer avant l'entrée dans le logement. Ponctuellement, **elles aident les agences à prendre une décision avant de présenter un dossier en commission d'attribution logement.** Elles examinent les situations plus fragiles afin de voir si le logement est adapté à la situation familiale et si les revenus sont adéquats. En plus du lien avec le chargé de clientèle, les CESF prennent contact avec le locataire et d'éventuels autres professionnels de l'accompagnement. « *Les agences peuvent avoir des craintes, mais en étudiant la situation, on se rend compte que ça peut marcher ! On met en place des garde-fous pour s'assurer que les personnes entrent convenablement dans le logement* », souligne Fabienne Besson, CESF. La réussite de cette démarche passe par **une relation basée sur la confiance.** ■



Diplômée comme CESF en 2000, Fabienne Besson a connu de nombreux secteurs avant son arrivée à la Semcoda en mai 2017 : hébergement social, référente RSA, maison d'enfants, institut de rééducation, IME...

Des interventions diverses

La deuxième mission est plus diverse, avec des modes d'interpellation multiples : démarches administratives, évaluations de sous-location, demande de logement ou de mutation, traitement du surloyer, questions d'hygiène, d'incurie, troubles de voisinage... « *Ce ne sera pas systématiquement une visite, mais un coup de fil, un lien avec l'assistante sociale du secteur qui continuera à gérer* », explique Gaëlle Gaillard. « *Parfois, nous sommes des intermédiaires et intervenons avec nos collègues d'agences pour avoir leur regard technique.* » ■



Pour Claire Guerret : « *Les CESF dénouent des situations et redonnent confiance pour que les locataires redeviennent acteurs et s'en sortent.* »



D'abord référente RSA puis responsable de secteur dans l'aide à domicile, Gaëlle Gaillard a rejoint le service social de la Semcoda en novembre 2012, cinq mois après sa création.

Agir tôt

La prévention des impayés est une mission centrale que la Semcoda souhaite renforcer. Les CESF sont majoritairement interpellées par les chargés de contentieux en cas de difficultés sociales. « *Ils peuvent nous solliciter à n'importe quel moment de la procédure, mais nous travaillons pour l'être le plus tôt possible* », rappelle Gaëlle Gaillard. En outre, un locataire en difficulté ou un professionnel extérieur peut les contacter avant le premier impayé.

Les CESF étudient la situation avec leur collègue avant d'entrer en lien avec le locataire pour proposer un accompagnement. « **On met rapidement en place une visite à domicile pour s'imprégner de la situation de la personne. C'est le cœur de notre métier** », explique Gaëlle Gaillard. Cette présence facilitatrice est très appréciée de l'immense majorité des locataires.

Les conseillères commencent par une évaluation budgétaire et analysent les dispositifs d'aide potentiels. Elles apportent une réponse sur mesure, allant d'un coup de pouce administratif à un accompagnement à long terme, pour lequel elles peuvent passer le relais à un professionnel extérieur. Cette diversité des situations impose de la polyvalence. ■

Une dynamique d'équipe

Confrontées à des réalités parfois difficiles, les CESF forment un noyau solide. « *Il faut être préparé à ce métier, être passionné, mais elles peuvent sortir écorchées* », résume Nadia Diaf. Ainsi, la Semcoda a mis en place des **séances mensuelles d'analyse de la pratique avec un psychologue clinicien pour évoquer les situations problématiques** et les aider, les aiguiller. ■

En plus



À la une d'Ain Domicile Services

- La bienveillance est au cœur des interventions des aides à domicile. Une formation spécifique, suivie par une quinzaine de salariés, sera proposée dans l'année à l'ensemble des collaborateurs.
- Marie Guglielminotti, ex-aide à domicile, a rejoint l'équipe administrative au poste d'assistante de secteur sur l'antenne de Châtillon-sur-Chalaronne. Sa formation et son expérience professionnelle lui permettent une vision globale des missions confiées.
- Amandine Valette est depuis novembre chargée de recrutement, intégration et formation, au siège d'Ain Domicile Services. Elle veille à proposer à chaque candidat un parcours d'intégration personnalisé et réadapté si besoin.



Marie Guglielminotti



Amandine Valette

Merci Musethica

Du 18 au 22 octobre, les vingt concerts de musique de chambre du 8^e festival Musethica — qui ont réuni au total un millier de spectateurs — ont une nouvelle fois séduit les divers publics. « Les concerts dans les écoles et à la prison notamment étaient très touchants. Tous les spectateurs étaient enthousiastes, les enfants avaient les yeux qui brillaient » indique Friedrich von Kirchbach, président des Amis de la Garde, à l'initiative du projet avec le fondateur de Musethica.



Interprétés par de jeunes musiciens futurs professionnels sélectionnés, les concerts ont lieu dans des institutions sociales (Ehpad, CPA, associations de solidarité...), toujours gratuitement. Les nouveaux lieux intéressés pour le festival 2023 sont les bienvenus.

Économie circulaire Tremplin s'engage à 360°

En France, 80 % des textiles usagés collectés sont exportés, finissant en majorité en déchets. Localement, rompant avec ce système actuel gaspilleur, Tremplin et Grand Bourg Agglomération s'engagent pour traiter 100 % dans un rayon de 360 km, via le réemploi ou le recyclage, et parvenir à zéro textile à l'export en 2024. Des solutions existent, sont à développer, à inventer. Des industriels et artisans locaux sont porteurs de savoir-faire. Le textile peut se transformer en matière pour la plasturgie, le bâtiment, la métallurgie, comme

l'ont témoigné quelques-uns lors du lancement du projet mi-novembre, au côté des deux signataires initiaux. Projet inédit en France, Tremplin 360 est ouvert à tous les acteurs, avec la volonté d'agir ensemble « pour que les textiles usagés ne soient plus des déchets mais une ressource » souligne Martial Do, directeur de Tremplin. En 2021, Tremplin a collecté plus de 1 150 tonnes de textiles. Les ateliers d'insertion (collecte, tri, couture, vente) ont accompagné plus de 100 personnes vers le retour à l'emploi. Les 3 boutiques Frip'One ont enregistré 70 000 passages en caisse. ■

Un deuxième centre de tri a été ouvert par Tremplin en septembre 2021 afin d'optimiser la revalorisation des textiles collectés.



© Cécile Gerbe-Servetiaz

Insertion/innovation Pérenne Abracadabric

Donner une deuxième vie aux jouets délaissés en les revalorisant avec créativité et revendant à petit prix, joliment ré-emballés, tout en permettant à des personnes en difficulté de retrouver un emploi : l'idée lancée par Val Horizon a fait son chemin. En 2020, les salariées en insertion de la repasserie L'Atelier de Jeannette ajoutaient ainsi une nouvelle corde à leur arc et une première boutique éphémère ouvrait à Noël. « Elles se sont vite impliquées » souligne Alexandra Delprat, responsable d'atelier. En octobre 2021, l'éphémère devenait pérenne : au cœur de Villefranche, Abracadabric est désormais ouvert toute l'année. Aujourd'hui, l'Atelier emploie 12 personnes. Tournant sur tous les postes de travail, elles développent un panel de compétences : tri, remise en état, contrôle, mise en rayon, vente en boutique et en ligne, communication...

Les jouets proviennent des dons des particuliers (3 tonnes collectées en 2021) et de l'actif partenariat avec la recyclerie de Trévoux. Objectif 2023 : étendre l'effectif à 15 places ainsi que les locaux. ■

<https://abracadabric.fr/>



Les jouets sont triés, nettoyés avec des produits respectueux de l'environnement, contrôlés, ré-assemblés, ré-emballés.



ORSAC



PRÉSENTATION

- Association fondée en 1937
- 3 400 collaborateurs
- 88 établissements et services
- 5 secteurs d'activité : santé mentale, soins médicaux et de réadaptation, protection et éducation des jeunes, handicap et insertion, dépendance et grand âge
- 5 départements : Ain, Alpes-Maritimes, Drôme, Isère, Rhône
- 220 millions d'euros de budget global (en 2021)

Orsac
18 rue Bichat
69002 Lyon
04 72 56 73 00
www.orsac.fr

UN PROJET ÉLABORÉ COLLECTIVEMENT

Un nouveau projet associatif très participatif

Dominique Lebrun, présidente de l'ORSAC, évoque les grands enjeux du projet associatif « ORSAC 2030 », véritable feuille de route pour les 88 établissements et services de l'association.

PAR BÉNÉDICTE LIMON

POURQUOI UN NOUVEAU PROJET ASSOCIATIF À L'ORSAC ?

Le dernier projet associatif de l'ORSAC datait de 2002, avec une réactualisation en 2012. Au regard du contexte actuel, il nous a paru important de réinterroger notre identité associative, notre place et notre utilité sociale, tout en conservant nos valeurs fondatrices et en s'appuyant sur notre histoire singulière. L'élaboration de ce projet associatif a été l'occasion de réfléchir ensemble à ces questions et de définir notre feuille de route à l'horizon 2030.



Dominique Lebrun, présidente de l'Orsac

QUELS EN SONT LES GRANDS AXES ?

Cette démarche nous a amenés à redéfinir nos trois valeurs clés : humanisme, solidarité et engagement. Six ambitions ont émergé de cette réflexion :

- Prendre toute notre responsabilité dans la société en devenant
- Donner le pouvoir d'agir à tous les acteurs de l'ORSAC
- Adapter l'offre de soins et de services dans nos secteurs et territoires
- Renforcer notre politique sociale et de ressources humaines
- Accompagner efficacement la transition environnementale
- Améliorer la communication de l'ORSAC à l'interne et à l'externe.

COMMENT SERONT DÉCLINÉES CES SIX AMBITIONS ?

Leur mise en œuvre sera effective au travers de plans d'actions annuels et pluriannuels, et déclinée dans les nouveaux projets des établissements et services de l'ORSAC. ■



Le nouveau projet associatif « ORSAC 2030 » a été présenté lors de la première convention destinée aux salariés le 22 novembre dernier.

COMMENT S'EST-IL CONSTRUIT ?

Son élaboration a été volontairement collective, afin de donner la parole à l'ensemble des acteurs : collaborateurs, directeurs, administrateurs, adhérents, familles, personnes accompagnées, bénévoles. Son caractère contributif, auquel je suis particulièrement attachée, garantit sa capacité à être porté par tous. Un comité de pilotage actif, des interviews et des enquêtes menées dans tous les établissements, ainsi que plusieurs séminaires de réflexion ont permis de construire notre nouveau projet associatif. Cinquante-deux ateliers créatifs par exemple ont ainsi été réalisés dans les établissements avec l'ensemble des professionnels.



Voir les missions et le projet associatif de l'Orsac





AIN⁰¹
le Département



PLAN SÉNIORS

Chiffres clés

- 23,4 % des habitants de l'Ain ont 60 ans ou plus (26 % en France) en 2018.
- 8 % ont 75 ans ou plus (9,3 % au niveau national).
- 12 073 personnes âgées étaient bénéficiaires de l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA), de l'aide ménagère départementale et de l'aide sociale à l'hébergement fin 2021.
- 70 millions de dépenses de fonctionnement pour les personnes âgées et 33 millions de recettes de fonctionnement.

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

Tél. 3001
Du lundi au vendredi,
de 9 h à 12 h 30
et de 13 h 30 à 17 h
www.ain.fr



Magali Nesme,
directrice Autonomie



Marie-Audrey Velaidomestry,
chargée de mission gérontologie / handicap

COMMENT PRÉSERVER L'AUTONOMIE DES SENIORS AU MAXIMUM

4 axes pour des actions concrètes

Les actions concrètes du deuxième plan seniors s'articulent autour de quatre axes. Ce plan est mené en étroite concertation avec l'Agence régionale de santé et les associations et structures de l'Ain.

PAR BÉNÉDICTE LIMON

L'État et le Département s'est appuyé sur une démarche participative et un cabinet extérieur pour élaborer son deuxième plan seniors. 1 700 personnes, soit 1 % des Aindinois de plus de 60 ans, ont répondu à un questionnaire d'évaluation sur le premier plan. Quatre groupes de travail ont été constitués avec chacun une quinzaine de partenaires pour déterminer les actions de terrain à continuer ou à lancer. Car « rien ne serait possible sans un travail en étroite concertation avec les partenaires comme l'Agence régionale de santé », soulignent Magali Nesme, directrice de l'Autonomie, et Marie-Audrey Velaidomestry, chargée de mission gérontologie / handicap au Département de l'Ain.

1 • FAVORISER LE BIEN VIEILLIR À DOMICILE

- » Favoriser la prévention de la perte d'autonomie
- » Améliorer l'attractivité et la coordination des acteurs participant au maintien à domicile
- » Proposer des plans d'aides au plus près des besoins
- » Favoriser la mobilité des seniors
- » Soutenir l'aidant, déterminant dans le maintien à domicile
- » Favoriser le maintien du lien social et l'accès aux loisirs
- » Favoriser et améliorer l'accès aux soins des seniors

2 • TRANSFORMER L'OFFRE D'ACCUEIL POUR RÉPONDRE AUX BESOINS

- » Penser l'établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes de demain
- » Promouvoir les Maisons d'accueil et de résidence pour personnes âgées et les résidences autonomie
- » Poursuivre le développement de l'habitat partagé et inclusif
- » Penser et structurer l'accueil familial

3 • AMÉLIORER L'INFORMATION ET LA COMMUNICATION AUPRÈS DES SENIORS ET DES ACTEURS DU TERRITOIRE

- » Poursuivre le renforcement du rôle de guichet unique des Centres locaux d'information et de coordination gérontologique (CLIC)
- » Réaliser de "l'aller-vers" en terme de communication pour faciliter l'appropriation des dispositifs
- » Simplifier la communication à destination des seniors
- » Faciliter la communication et la coordination entre les acteurs du territoire

4 • RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT DES SENIORS ATTEINTS DE MALADIES NEURODÉGÉNÉRATIVES

- » Mener un travail de sensibilisation et de déstigmatisation autour de la maladie d'Alzheimer et des autres maladies apparentées
- » Diversifier et adapter l'offre d'accueil et d'hébergement
- » Améliorer la prise en charge des seniors atteints de ces maladies
- » Soutenir les aidants ■

23,4 % des habitants de l'Ain ont 60 ans ou plus (26 % en France) en 2018.

BIEN VIEILLIR EN RESTANT CHEZ SOI

Un 2^e plan seniors pour 2023-2028

Martine Tabouret, vice-présidente déléguée à la démographie médicale et à l'autonomie (personnes âgées et personnes handicapées) du Département, dresse un bilan du premier plan seniors du Département alors que les élus lancent en décembre 2022 un nouveau plan seniors pour la période 2023-2028.

QUELS SONT LES ENSEIGNEMENTS QUE LE DÉPARTEMENT TIRE DE SON PREMIER PLAN SENIORS ?

Le premier plan seniors 2016-2022 a, bien sûr, permis de valoriser les actions déjà en place mais surtout de mettre l'accent sur les besoins de la population senior aindinoise et d'initier des démarches sur des sujets aussi essentiels que l'aide aux aidants, par exemple. Les acteurs sont unanimes sur la nécessité et la pertinence de poursuivre la mise en œuvre de ce plan. Le second plan vient ainsi en continuité du premier sans créer de rupture. Il va permettre d'accentuer les efforts sur

des actions pas ou insuffisamment développées jusqu'à présent, je pense à l'habitat inclusif ou à la prise en compte des maladies neurodégénératives.

DE NOMBREUX AINDINOIS SEMBLENT ENCORE MÉCONNAÎTRE LES DISPOSITIFS DÉJÀ EXISTANTS EN FAVEUR DES SENIORS, LE DÉPARTEMENT N'A-T-IL PAS UN RÔLE À JOUER FACE À CE CONSTAT ?

Le bilan du premier plan seniors a effectivement mis en exergue le manque d'informations des seniors sur les différents dispositifs existants. Les structures et leurs actions sont nombreuses mais méconnues. Face à ce constat, le Département souhaite jouer pleinement son rôle de fédérateur afin de donner plus de lisibilité aux différentes actions vers les personnes âgées. Un axe du nouveau plan est ainsi dédié à l'amélioration de l'information et de la communication auprès des seniors. Pour cela, il est notamment prévu de poursuivre le renforcement du rôle de guichet unique des Centres locaux d'information et de coordination gérontologique (CLIC). Autre mesure, la volonté de développer « l'aller vers » en termes de communication afin de faciliter l'appropriation des dispositifs. Il y a un réel enjeu à ce niveau.



QUELS SONT LES MOYENS QUE LE DÉPARTEMENT SE DONNE POUR FAIRE FACE AU VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ?

L'Ain connaît une croissance démographique bien plus rapide qu'à l'échelle nationale. Paradoxalement, bien qu'étant un département jeune, la projection de population dans l'Ain fait ressortir un territoire avec un rythme de vieillissement soutenu. Dans ce contexte, le Département, en tant que chef de file des politiques de l'action sociale en faveur des personnes âgées, se doit de proposer aux habitants de l'Ain une politique à la fois ambitieuse, concrète et en adéquation avec le souhait de la population : bien vieillir en restant chez soi. Il s'agit donc, dans le cadre de ce nouveau plan, de développer les actions permettant d'obéir à ce souhait, mais également de faciliter le développement d'habitats inclusifs, tout en restant présent dans la restructuration des EHPAD. Que chacun ait une place où il est bien, telle est notre ambition ! Pour cela, c'est un budget estimé de 27 millions d'euros par an qui sera consacré à la mise en œuvre de ce nouveau plan. ■



Bien vieillir en restant chez soi : tel est le souhait formulé par les Aindinois.
© Département de l'Ain

DES PLANS POUR ÊTRE PLUS EFFICACES

Après son plan seniors 2, le Département prépare actuellement le renouvellement d'un second plan handicap 2023/2028 avec la réalisation d'un bilan des actions du plan handicap 2017-2022 et d'un diagnostic permettant la rédaction du futur plan handicap. La démarche enclenchée est similaire à celle adoptée pour le renouvellement du plan seniors, à savoir la recherche d'un prestataire exécutant cette mission.



OPÉRATION Brioche

En 2022, l'opération brioche dans l'Ain, c'est :
- 115 points de vente
- 550 bénévoles mobilisés
- 15 000 brioches vendues

Adapei de l'Ain
20, avenue des Granges Bardes
01000 Bourg-en-Bresse
04 74 23 47 11
adapei01.fr
siegesocial@adapei01.fr

OPÉRATION Brioche

La forte implication des personnes en situation de handicap est un élément marquant de l'édition 2022. Ici, trois jeunes de l'IME le Prélon au Carrefour Market de Péronnas.

Le goût de la solidarité

Inventée dans l'Ain puis devenue nationale, l'Opération Brioche est l'évènement marquant du mois d'octobre. Chaque année, l'implication des bénévoles et la générosité des donateurs permettent d'améliorer le bien-être des bénéficiaires de l'Adapei.

PAR CHRISTOPHE MILAZZO

L'idée de l'opération germe en 1965 dans l'esprit d'un groupe de mamans aindinoises. Désireuses de disposer de fonds complémentaires pour leurs enfants en situation de handicap, elles confectionnent des gâteaux qu'elles vendent de porte à porte. Dans les années qui suivent, le projet s'étend à d'autres communes et s'organise. Un accord est passé avec le syndicat des boulangers pour des tarifs préférentiels sur l'achat de brioches. L'idée dépasse les frontières du département puis est reprise par l'Unapei. Elle devient une cause nationale visant à sensibiliser le grand public au handicap mental et collecter des fonds. Dans les années 90, des points de vente sont installés sur les marchés puis dans les grandes surfaces. Bien repérée, l'Opération Brioche devient un temps fort qui associe élus, entreprises et partenaires. Plus qu'une brioche, il s'agit d'un geste en faveur du quotidien et de la prise en charge des personnes en situation de handicap accompagnées par l'Adapei à travers des actions concrètes. À l'origine, les recettes

pouvaient financer la création d'établissements. Ainsi, une partie de l'actuel ESAT* du Pennessuy a été réalisée grâce à ces fonds. Depuis 2010, l'Adapei de l'Ain a décidé qu'ils serviraient uniquement à financer des projets destinés à améliorer le bien-être des résidents. Ils sont présentés par les établissements au conseil d'administration qui les étudie et valide l'utilisation des fonds.

UNE ÉDITION 2022 RÉUSSIE

Organisée du 3 au 9 octobre, l'Opération Brioche a rencontré un franc succès malgré la pluie. Vendues 5 € (tarif inchangé cette année), les brioches étaient confectionnées par des artisans boulangers locaux ou par une entreprise vendéenne partenaire. En plus des points de vente de l'Adapei, certaines communes se saisissent du projet en organisant la vente, parfois avec l'appui du CCAS ou d'associations locales. De nouveaux partenaires ont rejoint l'aventure dont le FBBP** 01 et la JL Bourg avec des stands tenus pendant des matchs pour démarrer et clore la semaine. ■

*Établissement et service d'aide par le travail
**Football Bourg-en-Bresse - Péronnas

SUR LE TERRAIN

« On l'attendait, cette brioche ! »

Parents, amis et bénéficiaires se sont mobilisés dans tout le département afin de vendre le plus de brioches possible et porter la cause du handicap.

Chaque année, les brioches de l'amitié sont un temps fort. Dans le hall de la mairie de Bourg, Georges, Brigitte et Bernard, résidents du foyer des Quatre Vents, attendent patiemment. Pour certains, c'est une première. D'autres sont des habitués.

« Les résidents adorent. Dès qu'ils entendent parler des brioches, ils viennent dans mon bureau pour participer ! », explique Isabelle Capelli, cheffe de service. « On l'attendait cette brioche », lâche Nadia Ouled Salem, adjointe déléguée à la solidarité, au handicap, aux liens intergénérationnels, à l'hygiène et à la santé publique. Autour d'un café et d'un morceau de brioche, la discussion s'engage pendant une heure sur le parcours, la vie des résidents, le handicap et sur la ville.

Même ambiance au Conseil départemental où deux résidents du foyer de Marboz ont offert des brioches au président et à la 1^{re} vice-présidente. « C'est toujours un moment agréable de recevoir cette brioche. Nous sommes très fiers d'être les pionniers dans l'Ain. J'ai un grand respect et je salue le travail fourni pour améliorer le quotidien des personnes handicapées », rappelle Jean Deguerry.

Venus de l'IME le Prélon, Dylan et Ahmed ont quant à eux vécu l'expérience d'un stand en supermarché. « Ça nous permet de gagner de l'argent pour faire des sorties. C'est sympa de vendre ! Ce n'est pas compliqué et c'est un bon moment où on explique ce qu'est l'Adapei. À la fin, tout le monde va être fier de nous ! » ■



Jean Deguerry et Martine Tabouret ont reçu leurs brioches des mains de deux résidents du foyer de Marboz. Ils sont aussi repartis avec des tableaux de Marc Cornaton, alias Marcus (à gauche), artiste.



Trois jeunes de l'IME Villereversure ont remis la brioche à Catherine Malbos, directrice de la délégation départementale de l'Ain de l'ARS.

Un coup de pouce pour de beaux projets

Tour d'horizon des projets variés financés par l'édition 2021 de l'Opération Brioche.

Plusieurs sorties ont été organisées dont des transferts en centre de répit ou en gîte ainsi qu'une animation avec des chiens de traîneau. Dans un contexte sanitaire difficile, les espaces extérieurs du foyer de Bellegarde ont été aménagés et les usagers des pôles médicalisation et hébergement restés en établissements ont reçu des cadeaux à Noël. Des séances d'équithérapie ont eu lieu pour les jeunes de l'IME Les Sapins d'Oyonnax. Côté culture, le SAVS de Bourg a acheté des tablettes pour de la création musicale partenariale et le foyer de Domagne a participé à un projet de danse avec la compagnie Ishtar.

DOMAGNE-ISHTAR, UNE BELLE RENCONTRE

Financé par le Département, l'ARS et la DRAC, ce projet a reçu des fonds de l'Opération Brioche. Au fil de rencontres entre les résidents et les artistes de la compagnie, il visait à des découvertes autour du son et du mouvement pour que les résidents se sentent capables de communiquer par le son, la voix, le corps et prennent confiance en eux.



Le point d'orgue du projet était une représentation à la salle des fêtes de Ceyzériat le 5 mars 2022 devant un public conquis. Un film a retracé cette aventure.

Le projet a débuté par des répétitions hebdomadaires, ouvertes à tous. « On a eu de très belles rencontres. Un résident porteur d'autisme s'est retrouvé à jouer avec sa voix. C'était une approche différente de l'art sans attente de performance. Après chaque séance, ils étaient bien, avaient fait ce qu'ils aimaient et avaient trouvé leur compte au niveau des sensations », explique Elisabeth Maret-Galle, qui a imaginé ce projet dont l'impact a concerné tout l'établissement, au-delà des participants à la représentation finale. Ce fut l'occasion de visiter le théâtre de Bourg, de créer des liens avec d'autres établissements de l'Adapei et avec l'EHPAD de Ceyzériat. Des partenariats ont été tissés avec la Rénoverie d'Ambérieu et Tremplin, précieux pour les costumes. Sur scène, chacun s'exprimait selon sa personnalité, ses capacités, ses difficultés. « Ça les a poussés. Ils nous ont emmenés dans leur univers avec ce qu'ils sont, ce qu'ils aiment et ce qu'ils voulaient révéler à ce moment-là. » ■

Améliorer le bien-être



SEMISS 01

Le SEMISS 01 (Service d'équipes mobiles d'interventions sociales et soins de l'Ain) de la Croix-Rouge est une filière de lutte contre les exclusions née en 2019. En complémentarité avec les structures sociales et médico-sociales existantes, l'équipe mobile de rue va à la rencontre des personnes en situation de précarité, effectue un diagnostic social et accompagne vers la prévention et le soin.

Les maraudeurs ne sont pas tous des professionnels. Les bénévoles sont formés par la Croix-Rouge en amont. Ils sont mis au courant des situations compliquées auxquelles ils pourraient se retrouver confrontés. Des rencontres entre les bénévoles sont organisées afin qu'ils puissent échanger sur leurs expériences et leurs vécus.

<https://ain.croix-rouge.fr/>



La maraude à Ambérieu-en-Bugey

Une soupe et un peu de chaleur

Depuis 2005, la Croix-Rouge de l'Ain mène des maraudes à Bourg-en-Bresse et dans le Pays de Gex. À la suite d'une expérimentation menée de septembre 2020 à avril 2021, la décision a été prise de mettre en place des maraudes régulières à Ambérieu-en-Bugey.

ENQUÊTE **MALKI BENEFIA**
PHOTOS **JEAN-FRANÇOIS BASSET**

Sur le parking de la gare, en début de soirée, nous rejoignons l'équipe qui va effectuer la maraude. « On rencontre souvent des gens de passage à la gare. La dernière fois, c'était trois jeunes qui venaient du Maroc et qui n'avaient pas mangé, on s'est occupé d'eux » témoigne un des bénévoles. N'ayant pas de local à Ambérieu-en-Bugey, les maraudeurs bénévoles sont à chaque fois accompagnés d'un professionnel, généralement une assistante sociale. Après être partis dans un fourgon empli de provisions de soupe, café, thé, couvertures et d'autres équipements, le premier arrêt de la tournée a lieu sur le parking d'une zone commerciale. L'équipe a repéré depuis plusieurs jours une femme seule. Elle explique que la prise de contact avait été difficile avec cette personne, assez craintive. Aujourd'hui, deux membres vont à sa rencontre et passent de nombreuses minutes assises à même le sol à discuter avec elle afin d'évaluer sa situation. À l'issue de la conversation, la femme accepte que les membres de la maraude la déposent chez elle, à quelques minutes de l'endroit où elle passe ses journées. L'équipe se dirige ensuite vers le parking d'une grande surface, où des personnes se réunissent régulièrement. Ce soir, nous rencontrons Marc*,

tout juste sorti de l'hôpital après avoir eu un accident. Il semble être assez faible mais content de voir l'équipe. Ce n'est pas la première fois que l'équipe a affaire à Marc. Après une brève discussion pour s'enquérir de son état de santé, une des bénévoles retourne au camion pour lui préparer une soupe. « Avec des croûtons, c'est possible ? » demande-t-il. L'équipe sait que Marc dort dans un foyer mais quand elle lui propose de le ramener chez lui, il insiste pour finir sa cigarette et sa soupe avant. Ce n'est qu'au bout de plusieurs minutes de négociation qu'il accepte de monter dans le fourgon de la Croix-Rouge.



Un accompagnement permanent

Nous allons ensuite à la rencontre d'une famille venue d'Europe de l'Est. Le père, la mère, le fils et sa femme vivent dans une caravane. Le père nous accueille avec un grand sourire et nous installe des chaises pour pouvoir discuter. « Ils sont toujours très gentils et contents de nous voir » confie un bénévole. Seul le fils parle à peu près français et est donc chargé de traduire.

Le père enchaîne les petits boulots et les missions d'intérim tandis que le fils, qui a un léger handicap, cherche encore un emploi. Laura, l'assistante sociale, lui annonce avoir peut-être trouvé une solution : un emploi de livreur pour une association. La traduction devenant difficile pour lui, le fils appelle une jeune fille vivant à proximité qui arrive pour traduire dans un français parfait. La discussion passe ensuite sur l'ouverture des droits communs pour la famille. Laura est sur le dossier depuis de nombreuses semaines, l'objectif étant de faire valoir leurs droits auprès de la sécurité sociale.

Agir en lien avec les acteurs locaux

Le but de ces maraudes est d'évaluer la situation des personnes, de repérer les différentes problématiques auxquelles elles sont confrontées afin de pouvoir les orienter et les accompagner vers les dispositifs adéquats. Les bénévoles et professionnels du SEMISS 01 (Service d'équipes mobiles d'interventions sociales et soins de l'Ain) de la Croix-Rouge cherchent à créer et à maintenir du lien avec les personnes en situation de précarité ou d'exclusion, mais aussi avec les différents partenaires et associations qui peuvent aussi aider ces personnes. ■

* Prénom d'emprunt



FORMATION
PROFESSIONNELLE

Chiffres clés

- 2 620 000 kms / an indemnisés soit 919 892 € en 2021
- 13 référentes risques professionnels actuellement
Il en reste 8 à former sur SAAD
- Près de 800 salariés ADMR au total
- 21 SAAD*
- 3 SSIAD**
- 1 accueil de jour
- 2 microcrèches
- 6 541 heures de formation en 2021 (contre 5 986 h en 2019)

* Services d'aide et d'accompagnement à domicile
** Services de soins infirmiers à domicile

Fédération ADMR de l'Ain

801, rue de la Source
01440 VIRIAT

Tél. 04 74 23 21 35
info.fede01@admr.org

www.fede01.admr.org/
enfance-et-parentalite



Pour fidéliser ses salariés, l'ADMR a mis en place une prime exceptionnelle carburant en avril 2022. 55 000 € ont ainsi été débloqués sur les fonds propres de l'ADMR.

L'ADMR SE REND ATTRACTIVE



« Les métiers du domicile sont difficiles. Nous devons tout faire pour le bien-être des salariés » soulignent le président fédéral Jean-Pierre Lamaiterie-Laissu et le directeur Grégory Mariller.

Atouts et enjeux de l'ADMR

Trois questions posées à Grégory Mariller, directeur général de la Fédération ADMR de l'Ain.

PAR BÉNÉDICTE LIMON

QU'OFFRE L'ADMR POUR RECRUTER ET FIDÉLISER SES SALARIÉS ?

- Investir dans la mobilité en commandant une flotte automobile pour ses salariés
- Miser sur la formation, notamment avec l'ouverture de notre appartement pédagogique
- Révaloriser les salaires avec l'application des avenants 43, 51 et 52 de la convention collective

QUELS SONT LES ENJEUX PRINCIPAUX POUR L'ADMR ? ET QUELS SONT LES MOYENS DÉVELOPPÉS POUR Y FAIRE FACE ?

- Attirer et fidéliser nos salariés par la qualité de vie au travail, la prévention, le développement des compétences ainsi que la fidélisation.
- Animer et valoriser le bénévolat ADMR en le dynamisant et en l'accompagnant.
- Anticiper les besoins de tous nos publics (seniors et handicap, enfance et parentalité, entretien de la maison...)
- Consolider notre implantation et notre offre en agissant auprès des conseils départementaux et de l'Agence régionale de santé.
- Innover, être agile en accélérant la transformation digitale et la démarche d'innovation au sein du réseau ADMR.

COMMENT RÉSUMERIEZ-VOUS L'ATOUT MAJEUR DE L'ADMR PAR RAPPORT AUX AUTRES STRUCTURES SIMILAIRES POUR CONVAINCRE UN CANDIDAT DE REJOINDRE VOS ÉQUIPES ?

Je reprendrai la devise de notre logo : « L'ADMR, pour tous, toute la vie, partout. » ■

UN OUTIL PIONNIER DANS L'AIN

Un appartement pédagogique

L'appartement pédagogique est un nouvel atout dans le jeu de l'ADMR. Il sera proposé aussi aux autres associations d'aide à domicile pour les accompagner dans la formation de leurs professionnels.

Depuis cet automne, les aides à domicile de l'ADMR peuvent s'exercer grandeur nature dans l'appartement pédagogique aménagé à Viriat dans le nouveau bâtiment construit au siège.

Valérie Plé, responsable des Ressources humaines, et Brigitte Cuvelier, accompagnante de proximité et formatrice sur la prévention des accidents du travail, sont ravies. « Cet équipement permet d'agir sur l'autonomie des bénéficiaires en formant les professionnels d'une part et offre d'autre part l'occasion de sensibiliser ces derniers aux bons gestes pour les protéger des risques musculo-squelettiques. »

LIER THÉORIE ET PRATIQUE

L'appartement permet en effet de s'entraîner pour utiliser au mieux le matériel médical grâce au partenariat conclu avec Harmonie Médical Service installé à Bourg et qui organise régulièrement des démonstrations pour bien utiliser le



« L'ADMR est une association à taille humaine avec qui je partage les mêmes valeurs comme la bienveillance tant au niveau des patients que des employés. »

Florence Dupont, infirmière coordinatrice (SSIAD)



« J'aime travailler à l'ADMR car les équipes sont soudées, conviviales et à l'écoute. Je me suis tout de suite sentie intégrée ! »

Faten Rezgui, secrétaire TISF



« Travailler dans une ADMR, c'est aimer l'aspect relationnel et humain. Le dialogue est toujours possible et ouvert et on se sent encadrés tout de suite. »

Carole Rebolot, auxiliaire de vie sociale et référente des risques professionnels (ADMR Champagne-en-Valromey)



« Être auxiliaire de vie ou aide à domicile ne se limite pas à chauffer un repas ou aider à une toilette car il peut arriver que nous soyons les seuls à voir nos bénéficiaires dans la journée. Notre relation de confiance permet de préserver l'autonomie de nos bénéficiaires et grâce à cela je me sens utile et je pars travailler le matin avec le sourire. »

Christophe Revel, aide à domicile à l'ADMR de Montrevel-en-Bresse



« J'aime mon travail à l'ADMR pour le contact humain et la proximité avec les bénéficiaires et les salariés. »

Mégane Diaz, responsable de secteur ADMR Rive de Saône



BOURG



ÉCORESPONSABILITÉ

La Semaine européenne de réduction des déchets dans l'Ain

— 16 événements répartis sur le département : stands pratiques, conseils anti-gaspi, informations...

— 2 animations menées par Bourg Habitat, avec Tremplin :

- un atelier de couture
- une collecte de vêtements

Bourg Habitat
16 avenue Maginot
01000 Bourg-en-Bresse
Tél. 04 74 21 20 20
www.bourg-habitat.com

UN PAS DE PLUS DANS LA DÉMARCHE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Semaine européenne de réduction des déchets

Bourg Habitat s'associe au mouvement en sensibilisant ses collaborateurs à la gestion des déchets textiles.

PAR EVELINE LINES PREVITALI

L'é développement durable est un sujet que Bourg Habitat a décidé de prendre à bras le corps depuis de nombreuses années. **Les actions en faveur d'une économie écoresponsable se multiplient** : tri des déchets papier carton, diminution du chauffage, gestion de l'éclairage... Avec sa participation à la Semaine européenne de réduction des déchets organisée par l'ADEME (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie) Auvergne-Rhône-Alpes qui a eu lieu du 19 au 27 novembre, Bourg Habitat entend poursuivre cette démarche en s'attelant au sujet des déchets textiles.

Pour Géraldine Rigaudier, responsable communication, « le thème de cette semaine était l'occasion de renforcer nos liens



Géraldine Rigaudier

de partenariat avec Tremplin, association locale d'insertion. Avec leur concours, nous avons pu proposer un atelier couture, une visite du centre de tri et une collecte de vêtement.

L'idée est de sensibiliser les collaborateurs afin qu'ils se sentent responsables à leur échelle, que chacun puisse apporter sa pierre à l'édifice, en leur proposant des solutions simples à mettre en œuvre.

Nous sommes convaincus que c'est avec l'ensemble des petits pas que nous parviendrons à mettre en œuvre une démarche efficace de développement durable.

Les actions mises en place visent à interpeller les collaborateurs avec une approche solidaire et une prise de conscience des enjeux du tri du textile. » ■



PARTAGE

Un atelier couture : redonner vie aux vêtements

Le 22 novembre, entre 12 h et 13 h 30, les salariés volontaires ont pu se rendre dans l'atelier de confection de l'association Tremplin pour apprendre ou réapprendre les gestes simples parfois oubliés qui permettent de prolonger la vie d'un vêtement.

Coudre un bouton, raccommoder, transformer un chemisier usagé en une jolie pochette... Les participants ont eu la joie de découvrir leurs talents de couture avec un accompagnement

individualisé dispensé par quatre salariés de l'association Tremplin.

Conseils personnalisés, prise en main d'une machine à coudre ou encore astuces pratiques de couture : les collaborateurs de Bourg Habitat sont repartis confiants et déterminés à mettre en pratique les conseils prodigués.

Un geste fort de responsabilité et d'engagement en plus d'un moment agréable de partage et d'apprentissage. ■



À l'atelier couture dans les locaux de Tremplin, supervisé par les couturières de l'association.

Collecte de vêtements chauds

Du 18 novembre au 4 janvier, des bacs de récupération sont à disposition dans les locaux de l'agence au siège de la rue Maginot afin de faciliter l'action collective. Les collaborateurs sont invités à faire don des vêtements chauds dont ils n'ont plus usage. **Ceux-ci seront distribués aux personnes accueillies dans les centres d'hébergement hivernaux.**

Une vidéo retraçant le parcours des dons textiles au sein de l'association Tremplin est diffusée en interne afin de donner aux collaborateurs une vision des diverses étapes nécessaires au recyclage du textile.

Bon nombre de collaborateurs ont eu à cœur de s'associer à ce geste de solidarité. ■

À l'issue de la collecte, une pesée dans les locaux de Tremplin sera organisée le 5 janvier 2023. Les vêtements collectés seront ensuite redirigés vers les centres d'hébergement hivernaux de l'Ain gérés par Tremplin.

Les résultats de l'ensemble des actions réalisées dans l'Ain pour la Semaine européenne de réduction des déchets seront transmis à l'ADEME afin d'établir un bilan.



CONVENTIONS

- 2007
1^{re} convention d'objectifs État/Unaf
- 9 mars 2022
Signature de la 5^e convention d'objectifs valable jusqu'en 2026
- Depuis l'été
Chaque Udaf choisit 3 axes dont 1 porte obligatoirement sur la parentalité.
- Pour la période 2022-2026, l'Udaf de l'Ain a retenu :
 - Accompagner et soutenir les aidants familiaux
 - Partager la lecture
 - Structurer et développer des lieux de soutien à la parentalité

Udaf de l'Ain
12 bis rue de la Liberté
B.P. 30160
01004 Bourg-en-Bresse Cedex
Tél. 04 74 32 11 40

Des partenaires privilégiés

CONVENTIONS D'OBJECTIFS ENTRE L'ÉTAT, L'UNAF ET LES UDAF

Alliés pour la politique familiale

Négociées entre l'État et l'Union nationale avant d'être déclinées au niveau départemental, les conventions d'objectifs permettent à l'Udaf de déployer des réponses innovantes, en phase avec les priorités nationales et adaptées aux spécificités territoriales.

PAR CHRISTOPHE MILAZZO

Par leur statut juridique singulier, l'Unaf et les Udaf sont des partenaires privilégiés de l'État sur les questions familiales, notamment pour la gestion de services confiée par les pouvoirs publics. Le financement de certaines de ces missions résulte de négociations entre l'État et l'Unaf pour fixer les champs d'actions prioritaires sur lesquels les pouvoirs publics souhaitent un engagement du réseau. « **Notre légitimité vient de l'animation du réseau.** On sait ce que font les Udaf, ce qui fonctionne ou non et on peut en faire écho dans les travaux nationaux », explique Agnès Brousse. Depuis 2007, l'attribution d'une partie de ces fonds est soumise à la signature de conventions d'objectifs avec l'État. La rédaction de la cinquième mouture a démarré en 2020 avec une consultation des Udaf par l'Union nationale afin d'identifier les réalisations pertinentes, les nouveaux besoins et les projets pouvant continuer hors du cadre des conventions d'objectifs. 2021 a été marquée par la **renégociation de la nouvelle convention avec l'État, en lien avec les politiques publiques mises en œuvre** (politique des 1 000 premiers jours,

stratégie de lutte contre la pauvreté...). « *Certaines actions se poursuivent, mais elles ont été renouvelées ou transformées selon ce qui a été analysé* », explique Agnès Brousse.

UN SOUTIEN NATIONAL

Une fois la convention nationale adoptée, chacune des 100 Udaf décline ces priorités localement à travers ses propres conventions d'objectifs. « *Pour nous, c'est un outil d'essaimage, de pilotage du réseau* », explique Agnès Brousse. « *Elle nous permet d'engager l'action de notre réseau, d'harmoniser les pratiques, de faire travailler tout le monde ensemble, de mutualiser, d'échanger. Nous faisons en sorte que les bonnes initiatives circulent et nous créons des outils facilitateurs pour les Udaf.* »

En fixant un cadre, ces conventions jouent aussi le rôle d'incubateur d'expérimentations, d'innovations sociales sur les territoires. Par le passé, ce fut le cas avec le soutien aux tuteurs familiaux, l'habitat inclusif ou les Points-conseil budget, dont les Udaf sont désormais le premier opérateur. ■



Agnès Brousse est coordinatrice du Pôle conventions d'objectifs, bientraitance, évaluation des activités.



Sarah Berthelot est chargée de mission au Pôle conventions d'objectifs, bientraitance, évaluation des activités à l'Unaf. Elle est en première ligne sur la partie opérationnelle et le suivi des conventions.



TROIS PRIORITÉS DANS L'AIN

Aide aux aidants, à la parentalité et lecture pour tous

Les conventions d'objectifs 2022-2026 de l'Udaf de l'Ain s'inscrivent dans la continuité des précédentes, du nouveau projet associatif et de ses valeurs.

AIDER LES AIDANTS

Déjà portée par la précédente convention d'objectifs, l'aide aux aidants sera de nouveau l'un des trois axes de travail dans l'Ain. Les modalités seront différentes : au lieu de centraliser les réponses autour d'un guichet unique, l'Udaf va renforcer les collaborations avec les organismes impliqués sur ce thème. Mieux identifiée, la nouvelle structure sera un point d'entrée et d'information, centralisant l'offre de services pour mieux répondre aux attentes et besoins des aidants. Ce travail collectif et ces échanges renforcés faciliteront aussi l'évolution du dispositif. Des négociations sont déjà engagées avec des partenaires du secteur.

PARTAGER LA LECTURE

Autre domaine présent dans la convention d'objectifs 2018-2022, « Lire et faire lire » rencontre un franc succès avec 105 bénévoles recensés à la fin de la dernière année scolaire. L'action sera reprise dans la nouvelle convention en mettant l'accent sur la qualité du réseau. Un appel aux bénévoles sera lancé afin de les impliquer dans le volet administratif pour les autonomiser tout en développant le projet. Plus tard, un second axe nommé « Lire ensemble » sera déployé.

Il dépassera la dimension intergénérationnelle de « Lire et faire lire » pour s'adresser à tous les publics, dans tous les lieux désireux de partager le goût du livre.

SOUTIEN À LA PARENTALITÉ

Cet axe obligatoire est l'un des champs prioritaires déterminés lors des négociations entre l'État et l'Unaf. Parmi les cinq actions proposées, l'Udaf de l'Ain a choisi d'investir les lieux de soutien. Ces espaces conviviaux destinés aux parents regroupent des ressources, des interlocuteurs et favorisent l'échange. « *Cet axe n'a jamais existé ici* », confie Catherine Michon, directrice de l'Udaf de l'Ain. « *Nous avons besoin de créer de la connaissance, de consulter les associations et les dispositifs qui ont de l'expertise dans ce domaine.* »

Ainsi, 2023 sera consacrée à une étude de besoins et de faisabilité. « *Aucune étude générique n'existe sur la parentalité dans l'Ain. Elle alimentera les axes d'orientation du futur lieu d'accueil et de soutien. Rien n'empêchera de se réorienter s'il n'y a pas de besoins.* » ■

Mode d'emploi Les conventions départementales

Après la signature de la convention État/Unaf le 9 mars, les Udaf ont travaillé dès l'été sur leurs projets. Elles ont choisi trois champs [dont un obligatoirement dédié à la parentalité] en fonction des spécificités de chaque association et des besoins de leur département. Ensuite, une phase d'aller-retour s'est engagée où l'Unaf a étudié les 300 propositions formulées. Dans ce but, une commission d'évaluation a été créée. Elle comprend 9 membres : 3 directeurs, 3 présidents d'Udaf et 3 administrateurs nationaux. Ils se répartissent les dossiers, les examinent avant de les soumettre au vote de la commission.

« *On examine de manière rigoureuse pour regarder si les publics cibles sont identifiés, s'il y a des partenaires. On essaie de faire en sorte que les projets sont bien construits et définis* », rappelle Sarah Berthelot. Elle insiste sur l'importance du co-financement des projets et le besoin de communiquer pour faire connaître ces actions.

Une fois les conventions validées, des modalités de gestion précises sont en place. Chaque Udaf doit faire remonter annuellement ses réalisations à l'Unaf par le biais d'outils détaillés. Cette dernière compile les informations venues de toute la France pour rendre compte à l'État.



L'AIVS EN BREF

Un accompagnement des locataires et des propriétaires

- Agence labellisée en 2022
- 5 logements (au 30/11/22)
- Objectif : 42 nouveaux logements par an

AIVS Alfa3a
14 rue Aguétant
01500 Ambérieu-en-Bugey
aivs.alfa3a@alfa3a.org
immobilier.alfa3a.org/aivs

“ Toucher un public plus large ”

UN NOUVEL OUTIL POUR RENFORCER L'OFFRE DE LOGEMENT SOCIAL

Le logement privé au service du social

Le pôle immobilier d'Alfa3a élargit ses activités avec la mise en place d'une agence immobilière à vocation sociale (AIVS) dans l'Ain.

PAR MATHILDE PALFROY

Le fonctionnement des AIVS vise à mobiliser des logements issus du parc privé vers un conventionnement social, de manière à permettre à des personnes en difficulté d'accéder à une solution de logement adaptée à leur situation. Ces structures fonctionnent de manière similaire à celles d'une agence immobilière traditionnelle, mais en réservant les logements mandatés à des publics locataires spécifiques. L'objectif est triple : capter davantage de logements privés au service du social, améliorer l'accompagnement et l'accès au logement des plus fragiles, et offrir aux propriétaires des avantages intéressants en échange de cette mise à disposition de leurs biens.

De nombreuses démarches d'agrément ont été nécessaires à Alfa3a pour mettre en place une AIVS, dont notamment l'obtention de la carte professionnelle « gestion immobilière ». La nouvelle agence entreprend désormais une recherche active de nouveaux logements dans l'Ain.

INTERMÉDIATION LOCATIVE

Alfa3a menait déjà une politique active d'insertion par le logement mais la création de cette AIVS lui confère davantage de marge de manœuvre, la possibilité de toucher un public plus large et d'accompagner davantage de personnes. **Le statut d'AIVS permet de se positionner en intermédiaire et de faciliter les relations entre les propriétaires et les personnes ayant besoin d'un logement.** L'existence d'un mandat de gestion à vocation sociale permet au propriétaire de bénéficier de meilleurs avantages fiscaux et aux locataires d'être accompagnés au-delà de leur accès au logement.

ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES LOCATAIRES

Le parc de logements captés dans le cadre de l'AIVS doit bénéficier « aux personnes ou familles sans domicile ou éprouvant des difficultés particulières en raison de l'inadaptation de leurs ressources ou de leurs conditions d'existence, pour accéder et se maintenir par leurs propres moyens à un logement décent et indépendant » indique Didier Bierry, directeur du département parcours résidentiels. Avant et après attribution d'un logement, les personnes sont accompagnées individuellement. L'AIVS s'occupe de mettre en place avec eux les garanties locatives et de constituer les dossiers APL. Un suivi administratif et financier ensuite assuré sur le long terme de manière à pérenniser l'action menée. ■



CÔTÉ PROPRIÉTAIRES

Un dispositif transparent et sécurisé

Les propriétaires souhaitant confier un logement à l'AIVS bénéficient eux aussi d'un accompagnement sur mesure : simulations chiffrées, information sur les plus-values locatives, rédaction du bail et autres documents, vérification du logement et conseils sur les travaux à effectuer, aide à la demande de conventionnement, etc. Une permanence téléphonique est en place pour répondre à leurs questions et les renseigner rapidement.

Le dispositif de l'AIVS est transparent et sécurisé. **Il offre aux propriétaires un intérêt à la fois social et fiscal : aider les publics fragiles tout en retirant des avantages financiers non négligeables.**

TRANQUILLITÉ DE GESTION

L'AIVS se charge de sélectionner les locataires adéquats et, comme une agence immobilière traditionnelle, de s'occuper des différentes démarches administratives et juridiques, y compris des demandes d'aides à la rénovation et de conventionnement du logement ouvrant droit aux avantages fiscaux. Le propriétaire ayant confié son bien sous mandat n'a pas à se soucier de ces formalités et peut se reposer sur le travail de professionnels expérimentés lors de la mise en place du bail mais également en cas de problème. Il peut intégralement déléguer la gestion de son bien et profiter d'une véritable tranquillité à ce niveau : tout est pris en charge.

AVANTAGES FISCAUX

Le mandat de gestion locative ouvre le droit au propriétaire qui loue sous le prix du marché de bénéficier du dispositif Loc'Avantage dès lors que le conventionnement du logement a été obtenu auprès de l'Anah*. Il ouvre droit à une réduction d'impôt dont le montant dépend du prix du loyer fixé par le propriétaire. Plus le loyer est réduit, plus la réduction est importante. Trois tranches sont prévues : 20 %, 40 % et 65 %.

Le propriétaire peut également obtenir une prime de 1 000 € à 2 000 € selon la modalité de gestion, majorée de 1 000 € pour un logement de moins de 40 m², ainsi que différentes aides financières pour le rénover, notamment au niveau énergétique.

GARANTIE DE LOYER

La garantie des loyers impayés Visale Action logement offre aux propriétaires une assurance gratuite susceptible d'indemniser jusqu'à 36 mois de loyer et de mettre en œuvre la procédure d'impayé au tribunal si nécessaire. Pour autant, l'intermédiation locative avec accompagnement des locataires vise à considérablement réduire ce risque.

En cas de logement restitué dégradé, l'AIVS dispose d'un fonds spécifique via la Fapil, permettant la remise en état du logement et de limiter les impayés et la vacance technique entre deux locations. ■

* Agence nationale de l'habitat



3 QUESTIONS À

Jérémie Gourdon
CHARGÉ DE PROJET

Comment est né le projet ?

Nous l'avons évoqué dès 2019 avec Véronique Leteneur, à l'époque directrice du pôle immobilier. Nous étions déjà investis dans le logement accompagné, mais sans l'intermédiaire du mandat de gestion qui permet de faire bénéficier les propriétaires de meilleurs avantages fiscaux. Le montage opérationnel et budgétaire a pris du temps, car de nombreux agréments et soutiens financiers étaient nécessaires de la part de nos partenaires institutionnels. La Fapil, fédération à laquelle nous adhérons et dépositaire de la marque AIVS, nous a accompagnés. Elle a joué un rôle très précieux et structurant. Nous avons été officiellement labellisés cette année et disposons actuellement de cinq logements.

Quel est l'objectif de l'AIVS ?

Favoriser l'accès au logement des publics les plus fragiles, en facilitant la relation propriétaires/locataires. Le fonctionnement ressemble à celui d'une agence immobilière d'un point de vue juridique et technique mais ce n'est pas exactement le même métier. Il faut rapprocher le bon locataire du bon logement, avec un vrai travail de préqualification, et proposer au propriétaire un dispositif fiable, transparent et sécurisé, dans lequel il peut avoir confiance.

En quoi répond-il à un besoin du territoire ?

Il répond pleinement aux enjeux du Plan quinquennal pour le logement d'abord. Certains secteurs sont particulièrement tendus. La captation de logements privés à destination sociale et l'intermédiation locative sont encore peu développées dans l'Ain. L'AIVS est une solution supplémentaire d'offre de logements. Nous avons l'objectif de capter 42 nouveaux logements par an et d'embaucher une nouvelle conseillère en économie sociale et familiale chaque année pour mieux accompagner les personnes aidées.

À noter

Ressorcerie du Pays de Gex

Le 26 novembre, la Ressourcerie du Pays de Gex a fêté son premier anniversaire. Cérée par Alfa3a, elle permet à 30 salariés en insertion d'être accompagnés vers le retour à l'emploi.

Le bilan de cette première année d'activité se révèle prometteur : 7 500 gros meubles collectés, 209 enlèvements à domicile, 192 tonnes dirigées vers le réemploi, 112 t de meubles revendues. 12 000 Gessiens et Suisses ont été clients. Panier moyen : 21 € (moyenne nationale : 11 €). Outre la vente sur place, la création d'une boutique en ligne, « iletaut2fois », est en projet, ainsi que la revente de jeux et jouets via la plateforme Jeuchange.fr



De nombreux objets retrouvent une seconde vie grâce à la Ressourcerie.

Sac nouveau départ

Un bouton MonShérif (boîtier connecté permettant de donner l'alerte), des produits d'hygiène et d'alimentation, une couverture, une documentation sur l'aide aux victimes : **le contenu du « Sac nouveau départ » offre aux femmes victimes de violences conjugales, quittant le domicile familial en urgence, une aide reconfortante.** Nouveau dispositif conçu par l'Avema avec le soutien du Département, il leur est directement remis par les intervenants sociaux en commissariat et gendarmerie.

La MSA solidaire

Des fruits et légumes bio cultivés dans des structures locales d'insertion : c'est le contenu gourmand des nouveaux paniers solidaires distribués du 12 au 21 décembre par les délégués de la MSA Ain-Rhône aux familles adhérentes à la MSA Ain-Rhône et bénéficiaires de l'allocation de rentrée scolaire.

Culture et santé

Dynamique de projets

« L'Ain est un des départements où le dispositif Culture et santé a le plus gardé sa dynamique malgré le contexte Covid » indique

Franceline Malharin-Borrel, du comité local 01. Dix projets s'inscrivent en 2022, dont deux menés par des établissements rejoignant le dispositif pour la première fois.

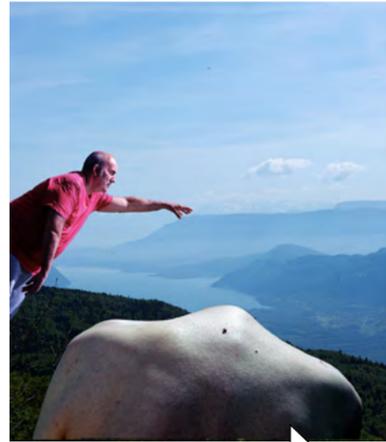
À Arvière-en-Valromey, le projet « De notre environnement à nos corps dégagés » a réuni des usagers du service d'accueil de jour Odyneo et l'association Blick Photographie, pour de créatifs ateliers (performance, peinture/dessin, photo) alliant art et nature. À découvrir via une exposition à la médiathèque de Belley en avril 2023.

Lancée par le pôle adultes de l'APF avec la compagnie Passaros, l'action « Dansons chez moi, la tendresse » propose aux personnes accompagnées et leurs aidants de vivre à domicile une expérience où

danse et poésie ouvrent les corps « empêchés » à d'autres mobilités.

Une expo photo et un livre retraceront le projet en 2023. ■

* Dispositif régional de soutien et d'accompagnement des projets unissant établissements sanitaires ou médico-sociaux et acteurs culturels



Le projet mené par Odyneo et Blick Photographie invitait les participants à libérer leur corps en lien avec la nature.

© Blick Photographie

Anti-violences

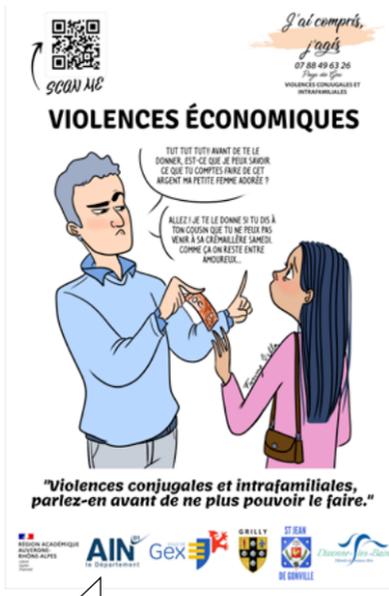
Prévenir, accueillir, accompagner

Sensibiliser aux violences et lutter contre : le but de l'association gessienne « J'ai compris, j'agis »* passe par diverses actions, en partenariat avec les acteurs locaux. Dévoilées en novembre, les neuf affiches réalisées par une dessinatrice, illustrant toutes les formes de violences, sont diffusées dans les collèges, lycées, mairies, et disponibles pour tous lieux, sur simple demande.

Du 1^{er} janvier au 29 novembre 2022, l'association a accompagné 88 femmes, 36 hommes et 52 enfants victimes de violences (dont 8 placements en foyer pour raison de mise en danger avérée) et 29 auteur(e)s. ■

* Voir Interaction n° 108, p. 11

<https://jaicomprisjagis-association.fr/>
jcja.paysdegex01@gmail.com



Une des neuf nouvelles affiches.

© Anne-Isabelle Cirinisti



Nouveaux regards sur le travail

«

Dans l'imaginaire collectif, le travail a toujours occupé une place centrale. Mais en 2022, tout le monde aspire-t-il à cette « bonne situation » idéale ? Est-elle encore l'alpha et l'oméga d'une vie réussie et épanouie ? Influencé par des tendances de fond accélérées par la crise sanitaire, le rapport au travail change. Une étude de l'association nationale des DRH révèle ainsi que 90 % d'entre eux reconnaissent que les candidats de la période post-Covid expriment des attentes différentes.

DOSSIER **CHRISTOPHE MILAZZO**

BÉNÉDICTE LIMON

MATHILDE PALFROY

Les jeunes, comme les moins jeunes, veulent diversifier leurs expériences, aspirent à plus d'autonomie, plus de sens. Ils recherchent un meilleur équilibre dans leur vie et ne font plus du travail leur seule priorité. Les parcours professionnels, auparavant en ligne droite, sont faits d'aller-retour, d'escales, de bifurcations.

Ce dossier tente de saisir ces grandes tendances et de voir comment elles obligent tous les maillons de la chaîne de l'emploi à s'adapter, depuis le monde de la formation jusqu'aux employeurs.

Michel Lallement, sociologue

« Une valeur centrale dans la société française »

Michel Lallement est sociologue du travail, professeur titulaire de la chaire d'analyse sociologique du travail, de l'emploi et des organisations du Conservatoire national des arts et métiers. Son dernier ouvrage, publié en 2019, s'intitule « Un désir d'égalité. Vivre et travailler dans des communautés utopiques ».

Sociologue spécialisé dans les transformations du travail, Michel Lallement nous livre quelques clés pour mieux comprendre les évolutions du rapport que la société française entretient avec le travail.

Montée des indépendants, démission : la place du travail est-elle en train d'être bouleversée ?

La norme de l'emploi demeure celle du salariat. Le statut d'indépendant demeure le fait d'une minorité (10 % environ de la population active) et il est peu probable que la donne change rapidement. Un fait plus remarquable est la permanence de la précarité, qui concerne plus de 12 % des actifs. La baisse récente du taux de chômage provient d'ailleurs pour partie du recours par les entreprises à davantage de contrats de travail à courte durée. Cela n'est pas sans lien avec le phénomène de quiet quitting* observé récemment. Cette brusque montée des taux de démission n'a rien d'exceptionnel : un taux supérieur avait été observé début 2008. Il ne faudrait pas en tirer de conclusion hâtive, et surtout pas qu'il pourrait s'agir de la manifestation d'un déclin de la valeur travail. À mon avis, l'amélioration de la conjoncture sur le marché du travail et le refus de conditions de travail jugées peu satisfaisantes expliquent bien mieux le phénomène.

Quelle est la place du travail dans la société ?

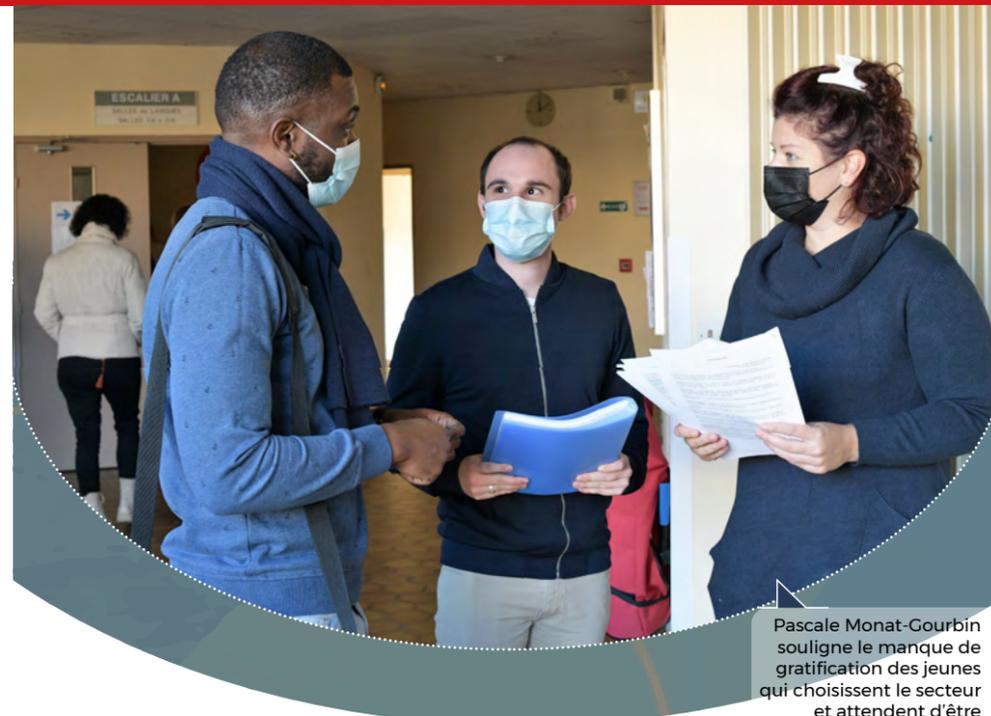
Il demeure une valeur centrale dans la société française. Pour éviter le flou qui entoure souvent les prises de position à ce sujet, il faut préciser ce que l'on entend par travail. Une première distinction majeure oppose le travail comme pratique concrète (faire telle ou telle chose) au travail comme occupation d'un emploi.

Aujourd'hui, l'écrasante majorité des Français ont le sentiment d'effectuer un travail qui a du sens, la crise du Covid ayant renforcé pour près d'un tiers des actifs l'intérêt de leur activité professionnelle. Avec la diminution du chômage, l'importance accordée au fait de garder coûte que coûte l'emploi que l'on occupe pourrait en revanche avoir diminué. L'autre distinction importante invite à considérer le travail à la fois comme un pourvoyeur de revenu, comme un vecteur de sociabilité et comme un instrument de développement personnel. Au fil des années, ces deux dernières exigences ont pris de l'ampleur.

Y a-t-il des approches différentes selon l'âge ou les catégories socioprofessionnelles ?

Quel que soit leur âge, les salariés (et les non-salariés) affichent des hiérarchies concernant leurs attentes vis-à-vis du travail assez similaires. Les plus jeunes donnent un peu plus d'ampleur à la volonté de faire du travail une opportunité de rencontre et de collaboration, de pouvoir bénéficier rapidement de formations et d'une évolution professionnelle. La quête de sens par le travail n'est pas davantage propre à une classe d'âge ou à des profils professionnels. La satisfaction de se sentir utile socialement est observable aussi bien dans les professions qualifiées (travailleurs sociaux, cadres administratifs...) qu'au sein de celles qui le sont moins (aides à domicile, assistantes maternelles...). Le problème, comme l'a révélé crûment la crise sanitaire, est que la reconnaissance (en termes de salaire notamment) par les employeurs est loin en général d'être à la hauteur des investissements consentis au quotidien pour effectuer au mieux son travail. ■

* grève du zèle



Pascale Monat-Gourbin souligne le manque de gratification des jeunes qui choisissent le secteur et attendent d'être appréciés pour leurs compétences.

Les attentes des jeunes

« Il faut changer notre façon de penser »

Face aux nouvelles attentes et postures des jeunes concernant le travail, les employeurs et le monde de la formation s'adaptent pour préserver l'attractivité du secteur.

Ces évolutions peuvent s'expliquer dès l'orientation. Par le passé, les jeunes entendaient parler du social de manière positive et détaillée avant de s'y engager. Désormais, beaucoup le rejoignent par continuité de filière, sans connaissance précise des métiers, des conditions de travail. Généralement, le rapport au travail deviendrait un rapport à un salaire, plus qu'à une mission ou des responsabilités. Le jour où ça ne va pas, les jeunes partent d'autant plus qu'ils ont choisi ce secteur pour se sentir utiles. « Je ne tomberais pas dans la caricature de dire qu'ils entrent de ce métier comme dans n'importe lequel », insiste Pascale Monat-Gourbin, responsable des formations sociales à l'ADEA. Confronté à la méconnaissance des réalités du monde du travail chez ses futurs travailleurs sociaux, l'ADEA a intégré dans ses formations la question du droit du travail, des conditions de travail, non présentes dans les référentiels. Pascale Monat-Gourbin pointe aussi

les relations hiérarchiques et l'organisation pyramidale des structures, plus difficiles à accepter pour les jeunes. « Ils ont un rapport plus égalitaire à la hiérarchie. Les plus anciens n'ont pas su la fluidifier. » Ainsi, quand des tensions surviennent sur certains terrains de stage, elles s'expliquent souvent par le positionnement des jeunes, incompris par les salariés en place.

Un nouveau rapport à l'engagement

Le développement de l'intérim dans le social, qui offrirait à certains de meilleures conditions de recrutement, de rémunération et la possibilité d'expérimenter est emblématique de l'évolution de la perception du travail. « Il y a 10 ans, nous découvriions que des jeunes pouvaient avoir cette idée après une formation parlant d'engagement, de confiance dans la relation... », raconte Pascale Monat-Gourbin. Naturel par le passé, le rapport à l'engagement s'est tellement transformé que l'ADEA a mis en place depuis deux ans des séquences pédagogiques

sur le sujet. Une alternante de 21 ans témoigne qu'il y a désormais plus de stress à signer un CDI qu'à changer de lieu de travail ou de métier. Chez les jeunes, le changement ne fait plus peur. Il est un élément positif, faisant partie de la vie. Surtout, Pascale Monat-Gourbin insiste sur le besoin de ne pas juger ces évolutions. « Il faut changer la façon de penser. On essaie de comprendre, de s'adapter, de se questionner pour voir comment leur donner envie. » ■



Pascale Monat-Gourbin

Qu'attendent les jeunes ?

- D'après Marie Baléo (Mines-Paristech) :
- o L'engagement social et environnemental des entreprises
 - o L'équilibre vie privée/professionnelle
 - o La flexibilité et l'autonomie dans le travail
 - o Le développement des compétences
 - o La prise en compte des singularités

Un jeune sur deux né après 1995 prévoit la disparition du CDI, remplacé par le CDD et le travail indépendant. (OpinionWay, décembre 2018)

En quête de sens

- Les trois aspects recherchés :
 - o Sentiment d'utilité sociale
 - o Cohérence éthique de son action avec ses valeurs
 - o Possibilité de s'épanouir et s'accomplir

• En février 2021, 95 % des moins de 25 ans entrant sur le marché du travail souhaitent exercer une activité qui a du sens (Opinion Way). Le Covid a accéléré ces tendances. En mai 2020, 19 % des 18-34 ans déclaraient ne pas avoir besoin de sens dans leur emploi. Fin 2020, ils n'étaient plus que 4 % (Monster).

• En 2021, d'après l'enquête sociologique « Et maintenant ? », 86 % des 18-24 ans seraient prêts à gagner moins pour un travail plus conforme à leurs valeurs.

Parcours, engagement et vocations

Se sentir utile et pouvoir aider

Dans un contexte économique fragile et avec une demande d'aide en hausse, les travailleurs sociaux font état d'un fort besoin de reconnaissance et de légitimité, mais également du désir de mieux choisir la manière dont ils exercent.

La recherche de sens et la volonté d'aider sont l'essence même du social, avec des répercussions directes sur les carrières. De nombreux actifs se sont reconvertis dans le secteur, portés par des valeurs fortes, et une fois en poste, les bifurcations intra-secteur comme la création de nouveaux modes d'exercice deviennent de plus en plus fréquents.

Trouver sa juste place

Maud*, animatrice au sein d'un centre social après plusieurs expériences bénévoles, a voulu se centrer sur la prise en charge individuelle. Devenue assistante sociale, elle constate vite dans le cadre de son premier poste que la numérisation et la protocolisation des dossiers est compliquée pour beaucoup et que le manque de temps d'accompagnement

exacerbe la gravité de certaines situations. Un poids moral qui l'a amenée à choisir de travailler à mi-temps au sein d'une association. « C'est un métier où il faut se mettre à la portée des gens et prendre le temps de créer un lien avec eux. » Ce nouvel équilibre lui permet de mieux aider.

Choisir ses objectifs

Après avoir exercé dans un centre social et comme assistante socio-éducative, Leila a choisi de travailler en libéral. Conseillère en économie sociale et familiale, elle a validé le diplôme d'assistante sociale avant de se lancer. Elle reçoit dans son cabinet, partagé avec d'autres professionnels, mais travaille aussi à distance. « Être libérale, c'est pouvoir choisir sur quels domaines on veut aller, ou ne pas aller. C'est devenu com-

pliqué de bien orienter, les professionnels sont surchargés et souvent eux-mêmes en difficulté. Pour autant, j'aime ce que je fais. »

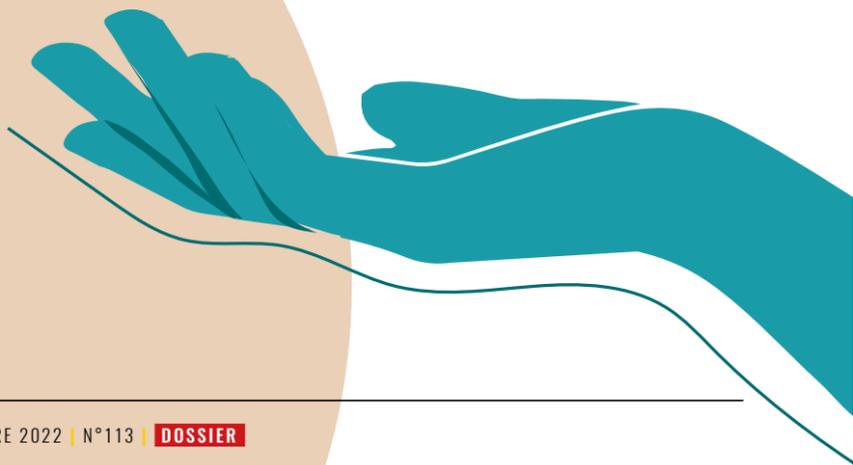
Respecter ses convictions

Initialement salariée du privé, Sophie* a rejoint le secteur social comme animatrice jeunesse dans un centre social dont le projet l'a passionnée au point de bifurquer. « Changer des parcours voués à l'échec, permettre à des jeunes d'accéder à leurs droits et de mieux réussir leur vie, c'est ça qui m'a motivé et qui a guidé mon parcours. » Éducatrice, chargée de prévention, puis responsable jeunesse, elle ressent une perte de sens après plus de vingt ans de terrain. L'organisation et le financement du travail social lui semblent manquer de continuité et de stabilité. Engagée par vocation, elle refuse de se suradapter, de renier sur ses valeurs et hésite aujourd'hui à rester dans le social ou à se réorienter. ■

*Prénom d'emprunt

Statistiques nationales de la DREES 2018

- Le nombre d'étudiants qui se destinent à une profession sociale diminue depuis 2010.
- **1,3 million** de travailleurs sociaux en France métropolitaine (520 000 intervenants à domicile, 400 000 assistants maternels, gardes à domicile ou assistants familiaux, 250 000 professionnels socio-éducatifs, 60 000 aides médico-psychologiques ainsi que 90 000 autres professions de l'action sociale).
- **9** femmes pour 10 professionnels.
- **87 %** exercent en contrat à durée indéterminée.
- **65 %** des employeurs des travailleurs sociaux sont des particuliers ou des associations.
- **43 %** des travailleurs sociaux exercent à temps partiel (contre 16% des autres salariés).
- **42 %** des travailleurs sociaux sont âgés de 50 ans ou plus (contre 30 % des autres salariés).



Simon Deliance, chef de service à l'ITEP Les Alaniers

« Ce n'est plus un métier de vocation »

Simon Deliance, chef de service de l'unité A de l'Institut thérapeutique éducatif et pédagogique (ITEP) des Alaniers, le constate. Le métier d'éducateur ou de moniteur spécialisé n'attire plus les jeunes par vocation. Une réalité qui oblige ce recruteur à trouver de nouveaux atouts pour attirer les candidats.

Le social, il a ça dans la peau. Simon Deliance travaille dans ce domaine depuis quinze ans.

Un métier passion qu'il revendique avoir choisi par vocation sans compter ses heures et son investissement personnel. « Très engagé » dans son travail de moniteur spécialisé puis d'éducateur spécialisé, il a constaté un changement d'état d'esprit certain lors des recrutements ces dernières années. « J'ai eu trois recrutements à mener cette rentrée sur une équipe de huit personnes, détaille-t-il. Les candidats évoquaient d'emblée les conditions de travail qu'ils souhaitaient et non pas leur motivation pour travailler au service des jeunes que nous accueillons. Ils me parlaient de tout sauf des enfants ! » Certains refusaient ainsi l'internat alors que c'était inscrit clairement dans la fiche de poste. « Travailler au service de l'humain aujourd'hui n'est plus valorisant alors que c'était une mission noble auparavant, analyse-t-il. Les professions du social sont devenues des métiers gagnepain comme les autres. » Face à ce constat, une nouvelle organisation du travail en internat a été mise en place à l'ITEP. « Avant, les éducateurs en internat travaillaient de 7 h 30 à 9 h 30 et de 16 h à 20 h 30. Maintenant leur journée est continue de 7 h 30 à 13 h 30 et ils ont des jours fixes d'internat. Ils y ont gagné en confort de vie personnelle. » Un planning qui est élaboré en concertation avec les équipes pour l'ajuster au mieux aux désirs de chacun.

Salaires pas attrayants

Simon Deliance se souvient encore des dizaines de candidatures pour un poste il y a cinq à dix ans en arrière quand aujourd'hui il peine à obtenir une ou deux réponses à une annonce. « Les salaires ne sont clairement pas attrayants avec une convention qui date de 1966 et des grilles salariales en dessous du Smic. » Le Ségur a en outre, créé « une forme d'injustice » selon lui pour les salariés des services généraux qui ne bénéficient pas de la revalorisation de 183 € par mois. 30 % du personnel de l'ITEP ont été concernés alors que le personnel de cuisine, de ménage, les services techniques ou administratifs font aussi « tourner la boutique » même s'ils ne sont pas considérés comme en contact direct avec le public. ■



Phénomènes

Plus de flexibilité

Une enquête de l'Association nationale des DRH en 2020 souligne que le travail hybride va devenir la norme avec, en moyenne, 2 jours de télétravail (87 % des salariés en souhaitent au moins 1 par semaine), 80 % recherchent des horaires de travail au moins partiellement flexibles. Enfin, 56 % des DRH affirment que les salariés attendent plus de personnalisation dans l'organisation du travail.

L'essor de la flemme

Depuis la crise sanitaire, si 51 % des actifs affichent une motivation inchangée, 37 % se disent moins motivés. En 1990, 60 % des sondés répondaient que le travail était très important dans leur vie. Ils ne sont plus aujourd'hui que 24 %.

Une vague de démissions

Après les États-Unis, la France assiste à des taux de démission inédits depuis quatorze ans : 520 000 par trimestre, dont 470 000 de CDI entre fin 2021 et début 2022. Un phénomène qui s'expliquerait par les interrogations sur le sens de l'emploi pendant la crise, un rattrapage des démissions mises entre parenthèses pendant le confinement.

Thierry Nicolosi, directeur général de l'Adapa

« Être attentif aux évolutions de la société et aux attentes des salariés »

Confrontées aux attentes des futures recrues et des salariés actuels, les structures adaptent leurs politiques RH et leur modèle organisationnel. À l'écoute de ces évolutions, l'Adapa mise sur le dialogue, la reconnaissance et l'autonomisation des équipes.

Quelles évolutions du rapport au travail constatez-vous ?

Je suis marqué par des études qui montrent que les salariés sont insatisfaits de leurs conditions de travail et revendiquent une recherche de sens. La spécificité du domicile est qu'il y en a un ! Lors du Covid, les salariés ont fait des efforts considérables, plus ou moins bien reconnus. Beaucoup se sont interrogés sur la conciliation entre vie privée et professionnelle, le sens de leur métier, leurs perspectives de carrière et il y a eu une hausse de la mobilité. Une autre tendance est la revendication à l'autonomie, à ne pas être soumis à une hiérarchie.

L'engagement se perd ?

L'Adapa choisit de recruter prioritairement en CDI à temps plein. Or il y a un refus fréquent des candidats à être intégrés durablement, notamment chez les jeunes ! Le CDD permet d'être relativement libre, d'expérimenter. Nous avons du mal à stabiliser les nouveaux embauchés. Cette tendance s'accroît dans nos secteurs où les éléments de fidélisation (dont la rémunération) sont fragiles. On doit consolider ce qui a été développé : formation socle, plan de développement des compétences, tutorat...

Cela oblige-t-il à penser le recrutement autrement ?

Il faut être très ouvert, ne pas tant rechercher le diplôme que des positions comportementales, le potentiel, l'envie de faire ce métier. Beaucoup trouvent une vocation après une reconversion, en découvrant un métier. Aujourd'hui, nous recrutons en « vendant » l'institution, en faisant la promotion des métiers sans masquer les difficultés. La valorisation passe par l'expérience de nos salariés, ce qu'ils retiennent du travail. Il y a aussi une incitation forte à entrer dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de parcours. La montée en compétences permet de favoriser les évolutions de carrières et d'élargir le champ d'interventions : de l'entretien du logement à l'aide à la personne.

Faut-il transformer le travail lui-même ?

Une revendication importante est qu'il soit facteur d'épanouissement. Depuis 2019, nous quittons le modèle organisationnel classique pour des équipes à responsabilités élargies, semi-autonomes. Huit à dix salariés travaillent ensemble sur les situations, s'impliquent dans la coordination, le repérage des difficultés, font remonter de l'information et la traitent. Cela les rend plus autonomes, plus responsables et crée de la solidarité professionnelle.



Le métier s'enrichit. Difficile de dire si ça renforce l'attractivité, mais le fonctionnement d'une structure comme la nôtre doit changer par rapport aux tendances de fond.

Est-ce une question de dialogue ?

Le dialogue social conditionne la capacité à intégrer la diversité des situations. Aujourd'hui, on fait du sur-mesure, on s'adapte aux personnes recrutées pour que chacun trouve son compte. Il y a une attente de reconnaissance importante qui ne passe pas que par le salaire, même si un combat reste à mener sur la revalorisation financière. L'Adapa essaie d'être attentive aux évolutions de la société et aux attentes des salariés. ■

BOOSTEZ VOS ANNONCES AVEC NOS ESPACES PUB !



• **Adossez** votre image à celle d'un **magazine journalistique référent** de son secteur depuis plus de 25 ans.

• **Ciblez** : 10 000 exemplaires distribués aux **acteurs du social et médico-social dans l'Ain**.

• **Profitez** d'une offre publicitaire **multi média** magazine + web.



Contactez-nous !
redaction@interaction01.info

ÉNERGIE ÉQUILIBRE ÉCHANGE

aikido santé

L'AIKIDO SANTÉ S'ADRESSE À TOUTES ET TOUS...

SANS LIMITE D'ÂGE

JEUNES, ACTIFS, SÉNIORS, SPORTIFS, NON-SPORTIFS, FEMMES PRÉ ET POST-NATAL,
CONVALESCENTS, SÉDENTAIRES, PERSONNES HANDICAPÉES...

SUR LA BASE D'EXERCICES RÉALISÉS À DEUX en coopération motrice, l'aikido santé développe les perceptions et la motricité relationnelle. L'entraînement combine des exercices individuels ou à deux, avec ou sans accessoires (fournis).

ENTRETIEN ET DÉVELOPPE L'ÉNERGIE PHYSIQUE ET MENTALE, améliore la coordination musculaire, l'équilibre, la vigilance, la souplesse.

RENFORCEMENT MUSCULAIRE, affinage proprioceptif et perceptif, amélioration des fonctions respiratoires, restauration de l'équilibre biomécanique, réduction des effets du stress et de la sédentarité. Amélioration de la coopération motrice.

VIRIAT
LUNDI
12H15-13H15

GYMNASSE DES CRÊTS
CHEMIN DU MOULIN DE RIONDAZ

POLLIAT
MERCR.
12H15-13H15

GYMNASSE DE POLLIAT
CHEMIN DU CHAMP ROUX

06 81 01 85 64

FRANTZ GACOGNE

www.aikidosante01.fr

