



le Bulletin de l'URIOPSS

À découvrir sur
notre site internet
Rubrique Formation



URIOPSS Centre

29 bd Rocheplatte BP 35
45016 Orléans cedex 1

Tél. : 02.38.62.34.39 - Fax : 02.38.81.29.72
uriopss@uriopss-centre.fr

www.uriopss-centre.fr

Revue des associations sanitaires et sociales de la Région Centre

Les Journées de rentrée sociale 2022 _____ 05

Cher : La place des associations dans la définition, la mise en œuvre
et l'évaluation des politiques publiques réaffirmée

Eure-et-Loir : Les associations peuvent trouver les voies
d'adaptation en finesse et en proximité avec les besoins des territoires

Indre : Faire confiance aux acteurs de terrain

Indre-et-Loire : Tout seul on va vite, ensemble on va loin

Loir-et-Cher : Des politiques publiques co-construites aux côtés
d'acteurs associatifs dynamiques

Loiret : Une volonté affichée de co-construire des projets qui
fassent avancer l'action sociale sur le territoire

La définition de taux et normes d'encadrement : _____ 36
une urgence pour la Protection de l'Enfance !

Contribution à une réflexion nécessaire et urgente sur la
question des normes d'encadrement et de qualification dans
les établissements d'accueil des mineurs protégés.

Tribune par Madame Marie-Paule MARTIN-BLACHAIS,
Présidente de l'ADSEA 28

Regard d'un professionnel sur la prise en compte du public ____ 39
MNA au sein d'un service d'autonomie dans l'Indre

Recul de l'âge légal de départ à la retraite : Alerte sur un ____ 40
risque fort de précarisation des personnes âgées !

L'URIOPSS Centre remercie ses partenaires



Harmonie Mutuelle ESS, les experts de l'économie sociale et solidaire d'Harmonie Mutuelle, mutuelle fondatrice du Groupe VVV.

Fort de l'expérience de plus de 60 ans des équipes Chorum dédiées au développement et à l'accompagnement en Prévoyance Collective des structures de l'ESS, Harmonie Mutuelle ESS a l'ambition d'être l'acteur de référence du secteur de l'ESS.

Harmonie Mutuelle ESS protège aujourd'hui plus de 700 000 personnes, soit 1 salarié sur 3 du secteur de l'économie sociale et solidaire et dénombre en outre 24 000 structures adhérentes.

De la petite enfance à la fin de vie, Harmonie Mutuelle ESS propose une offre complète de garanties et de services (prévoyance, santé, épargne, retraite...) construite en collaboration entre partenaires sociaux et clients.

Site Harmonie Mutuelle ESS : <http://www.harmonie-mutuelle.fr/ess>

LinkedIn Harmonie Mutuelle ESS : <https://www.linkedin.com/company/harmonie-mutuelle-ess/>



UNE AUTRE BANQUE EST POSSIBLE

LE POUVOIR DU NOUS

ENSEMBLE ON VA PLUS LOIN.



CHANGER LE MONDE ÇA COMMENCE PAR NOUS. EN AGISSANT CHACUN POUR TOUS.

GRUPE BPCE

www.credit-cooperatif.coop

Hello
ADERE

LA PLATEFORME DU RÉSEAU ADERE
POUR LES SALARIÉS DE SES ADHÉRENTS

jusqu'à - 80 %
sur + de
900 enseignes



Vous souhaitez offrir un pouvoir d'achat supplémentaire à vos salariés et développer l'attractivité de votre structure ?

Hello ADERE, le nouveau service de la Centrale de Référence Associative U.N.ADERE, permet d'offrir à vos salariés **les mêmes avantages que les grands CSE** et de **gérer facilement vos dotations cadeaux et évènements URSSAF !**

Contactez votre Déléguée Régionale

Claire Tixier ☎ 06 12 43 03 16 ✉ ctixier@adere.fr
unadere.fr





Toute une banque pour vous

Rejoignez la banque des associations

Pour nous contacter :

- ☑ **CRCA Centre Loire :** Christophe Dezalis
christophe.dezalis@ca-centreloire.fr
02 38 60 20 19
- ☑ **CRCA Val de France :** Martial Quilichini
martial.quilichini@ca-valdefrance.fr
02 54 58 36 14
- ☑ **CRCA Touraine Poitou :** Guy Bafisse
guy.bafisse@ca-tourainepoitou.fr
02 47 39 82 04
- ☑ **CRCA Centre Ouest :** Mathieu Guyot
mathieu.guyot@ca-centreouest.fr
05 55 05 73 24

Caisses Régionales de Crédit Agricole Mutuel du Centre, Caisses Régionales de Crédit Agricole Mutuel du Val de France, Caisses Régionales de Crédit Agricole Mutuel de France, Société coopérative à capital variable, ouverte au public et établissement de crédit dont le siège social est à Paris, France. 51000 Caen, France. 49100 La Roche-sur-Yon, France. 41000 Blois, France. 47000 Agen, France. 44000 Nantes, France. 43000 Clermont-Ferrand, France. 42000 Orléans, France. 45000 Amboise, France. 46000 Cahors, France. 47000 Agen, France. 48000 Rodez, France. 49000 Saumur, France. 50000 Caen, France. 51000 Blois, France. 52000 Compiègne, France. 53000 Laon, France. 54000 Reims, France. 55000 Châlons-en-Champagne, France. 56000 Vannes, France. 57000 Metz, France. 58000 Bourges, France. 59000 Lille, France. 60000 Compiègne, France. 61000 Alençon, France. 62000 Arras, France. 63000 Clermont-Ferrand, France. 64000 Pau, France. 65000 Tarbes, France. 66000 Montpellier, France. 67000 Strasbourg, France. 68000 Colmar, France. 69000 Lyon, France. 70000 Caen, France. 71000 Blois, France. 72000 Angers, France. 73000 Chambéry, France. 74000 Annecy, France. 75000 Paris, France. 76000 Rouen, France. 77000 Meaux, France. 78000 Versailles, France. 79000 Poitiers, France. 80000 Troyes, France. 81000 Toulouse, France. 82000 Montauban, France. 83000 Aix-en-Provence, France. 84000 Nîmes, France. 85000 Le Mans, France. 86000 Tours, France. 87000 Périgueux, France. 88000 Colmar, France. 89000 Evreux, France. 90000 Compiègne, France. 91000 Evry-Courcouronnes, France. 92000 Nanterre, France. 93000 St-Denis, France. 94000 Bondy, France. 95000 Nogent-sur-Seine, France. 96000 Réunion, France. 97000 Martinique, France. 98000 Guadeloupe, France. 99000 Mayotte, France. 10000 La Réunion, France. 10100 La Réunion, France. 10200 La Réunion, France. 10300 La Réunion, France. 10400 La Réunion, France. 10500 La Réunion, France. 10600 La Réunion, France. 10700 La Réunion, France. 10800 La Réunion, France. 10900 La Réunion, France. 11000 La Réunion, France. 11100 La Réunion, France. 11200 La Réunion, France. 11300 La Réunion, France. 11400 La Réunion, France. 11500 La Réunion, France. 11600 La Réunion, France. 11700 La Réunion, France. 11800 La Réunion, France. 11900 La Réunion, France. 12000 La Réunion, France.



ADDITIONNEZ LES FORCES MULTIPLIEZ LES CHANCES

Trouvez votre agence de proximité sur
www.bpvf.banquepopulaire.fr

#LaBonneRencontre

BANQUE POPULAIRE VAL DE FRANCE



Banque Populaire Val de France, SA coopérative de Banque Populaire à capital variable, 9 av. Newton - 78180 Montigny-Le Bretonneux, SIREN 549 800 373, RCS Versailles.

Nos journées de rentrée dans chacun des départements ont été un franc succès.

Au total, plus de 500 participants ont pu échanger avec les autorités, exprimer leurs préoccupations et inquiétudes et présenter des expériences innovantes adaptant les services et établissements en tenant compte des besoins et aspirations des personnes concernées dont vous trouverez les synthèses départementales dans ce bulletin.

Si des situations locales peuvent être différentes selon les départements, les associations ont réaffirmé leurs capacités à participer à l'évaluation des politiques publiques, à trouver les voies d'adaptation avec les besoins des territoires, et leur volonté de co-construire des projets qui fassent avancer l'action sociale sur les territoires. Elles ont demandé qu'on leur fasse confiance en rappelant que seul on va plus vite, ensemble, on va plus loin.

En septembre dernier, Daniel Goldberg a été élu Président de l'Uniopss. Il était jusqu'alors Président de l'Uriopss Ile de France. Face aux défis majeurs pour le secteur associatif des acteurs de l'action sociale, de la santé et des solidarités, Daniel Goldberg a exprimé sa volonté de poursuivre le combat pour la défense des droits des plus vulnérables et la construction de politiques plus justes et plus solidaires.

Le gouvernement a engagé fin novembre la concertation sur le pacte des solidarités qui succède à la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté autour de quatre priorités :

- La prévention de la pauvreté et la lutte contre les inégalités à la racine par une action dès le plus jeune âge ;
- L'amplification de la politique d'accès au travail pour tous ;
- La prévention de la bascule dans la pauvreté et la lutte contre la grande exclusion ;
- L'organisation solidaire de la transition écologique.

Le réseau Uniopss/Uriopss a défendu un engagement fort de lutte contre la pauvreté dans toutes les politiques publiques et une cohérence des actions telles que la prise en compte des conséquences des réformes du chômage ou des retraites sur les publics les plus précaires et les plus vulnérables. L'Uniopss a insisté sur le besoin « d'aller vers » assuré par des professionnels de terrain et a rappelé que les associations qui mènent sur le terrain les politiques de lutte contre la pauvreté doivent être sécurisées et les professionnels reconnus y compris financièrement.

Lancé en septembre, le Conseil National de la Refondation (CNR) doit permettre aux citoyens, partenaires sociaux, professionnels et élus de s'exprimer sur différents thèmes : assises du travail, bien vieillir, climat et biodiversité, jeunesse, Logement, modèle productif et social, numérique, école, et santé. Des réunions sont organisées par thèmes dans les territoires.

En région Centre Val de Loire, des journées départementales ont rassemblé des acteurs de terrains, des élus et des représentants de collectivités territoriales. Concernant la santé, si les thèmes abordés traitaient principalement de problématiques sanitaires, nombre de participants ont soulevés les difficultés du secteur social et médico-social, de l'accès aux soins en particulier pour les publics vulnérables, le manque de professionnels dans de nombreuses spécialités et l'insuffisance des actions de prévention et de promotion de la santé.

De nombreux adhérents du réseau UNIOPSS/URIOPSS ont participé à ces consultations au niveau national, régional ou départemental. C'est à la prise en compte des avis et propositions formulés par les participants que nous saurons s'il s'agit d'une simple consultation à visée médiatique ou une véritable concertation démocratique.

Que nous réserve l'année 2023 ? Si la crise sanitaire, l'inflation et la guerre en Ukraine, nous font craindre des lendemains difficiles en particulier pour les plus vulnérables, l'avancée d'un grand nombre de projets dépendent de la volonté politique des gouvernants.

A titre d'exemple, La loi grand âge et/ou autonomie maintes fois repoussée verra-t-elle le jour ? Les moyens financiers et humains seront-ils à la hauteur des enjeux et des attentes ?

A quand, la publication du décret relatif aux taux d'encadrement dans les établissements de la protection de l'enfance ?

Les associations de la région Centre qui se sont engagées dans la mise en place des dispositifs d'accompagnements médico-éducatifs (DAME) attendent toujours le texte donnant une assise réglementaire. Jusqu'à quand ?

En 2023, s'appuyant sur son implantation territoriale et dans tous les secteurs de l'action sociale et des solidarités, l'Uriopss Centre poursuivra son engagement auprès des publics vulnérables et aux cotés des associations.

Dès à présent nous vous invitons à réserver la date du 13 avril 2023 pour participer à l'Assemblée Générale de l'Uriopss qui aura lieu à Vierzon. Elle sera suivie d'un colloque sur le thème : « Société inclusive : jusqu'où peut-on aller trop loin ? ».

En ces temps troublés, le Conseil d'administration, l'équipe de l'Uriopss et moi-même vous adressons nos meilleurs vœux en espérant que cette nouvelle année rime avec solidarité.

Marcel Hartmann

Président de l'Uriopss Centre

Actualités _____ 04

Agenda
Le secteur en mouvement

Informations régionales _____ 05

les journées de rentrée sociale 2022

Formation de l'URIOPSS _____ 21

Enfance - Familles - Jeunesse _____ 39

La définition de taux et normes d'encadrement : une urgence pour la Protection de l'Enfance !
Contribution à une réflexion nécessaire et urgente sur la question des normes d'encadrement et de qualification dans les établissements d'accueil des mineurs protégés. Tribune par
Madame Marie-Paule MARTIN-BLACHAIS, Présidente de l'ADSEA 28

Regard d'un professionnel sur la prise en compte du public MNA au sein d'un service d'autonomie dans l'Indre

Personnes âgées _____ 40

Recul de l'âge légal de départ à la retraite :Alerte sur un risque fort de précarisation des personnes âgées !

Point de vue d'un lecteur _____ 41

A l'épreuve de nos préjugés : La pensée blanche de Lilian THURAM

Les rendez-vous de l'URIOPSS

12 janvier matin ; groupe régional
« responsables des ressources
humaines »

24 janvier après-midi : GLASS 41

27 janvier matin : GLASS 18

27 janvier matin : GLASS 37

2 février matin : GLASS 28

2 février après-midi : GLASS 36

6 février après-midi : GLASS 45

*Le Secteur en Mouvement***DREETS Centre-Val de Loire**

Anouk LAVAURE est la nouvelle Directrice régionale

Préfecture d'Indre-et-Loire

M. Patrice LATRON a été nommé Préfet d'Indre-et-Loire par décret du 07/12/2022

Le Hameau de Gâtines Valençay - AEHM - 36

Mme Muriel LEFEBVRE est la nouvelle Directrice. Elle succède à Mme Isabelle LEDUC

Les instances de l'URIOPSS

Jeudi 5 janvier 2023 : 9h30 :
Bureau

Mercredi 8 février 2023 / 14h-
16h30 : Bureau

Jeudi 9 mars 2023 / 9h30 -
12h30 : Conseil d'administration

Jeudi 13 avril 2022 / sur la
journée à Vierzon : Assemblée
Générale

Mardi 20 juin 2023 / 9h30-12h :
CID

Mardi 20 juin 2023 / 14h-17h :
Conseil d'administration

Groupe "Responsables Ressources Humaines"**"Attractivité des métiers : les pistes de mutualisation des réponses, partenariats et coopérations"****Jeudi 12 janvier 2023 de 9h30 à 12h30**

dans les locaux de l'URIOPSS Centre
Salle de réunion du 5^{ème} étage

Ordre du jour :

- Tour de table en lien avec vos attentes
- Point d'étape sur les revalorisations salariales
- Présentation de l'actualité juridique
- Échanges sur la thématique du jour : "Attractivité des métiers : les pistes de mutualisation des réponses, partenariats et coopérations" avec des témoignages d'associations ayant développé ou souhaitant développer de tels projets, notamment :
 - Benoît Colin, administrateur du GEIQ Aide à domicile
 - Christophe Gaspard, directeur adjoint de l'ERTS (Sous réserve) Olivier Cany, directeur général de l'ITS



Cher

« La place des associations dans la définition, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques réaffirmée »

La journée de rentrée s'est tenue le 6 octobre et elle a réuni 61 participants. Nous remercions l'IRSI de la Croix Rouge pour l'accueil.

Autorités qui nous ont fait le plaisir d'intervenir :

Alix BARBOUX : Directrice de la Direction départementale Emploi, Travail, Solidarités et Protection des Populations du Cher (DDETSPP)

Laurence BARTHE : Directrice du service équipement, contrôle et tarification des établissements au Conseil départemental du Cher

Sophie BERTRAND: Vice-présidente en charge de l'enfance, la famille et le handicap du Conseil départemental du Cher

Magali BESSARD : 9e vice-Présidente déléguée à l'Égalité entre les femmes et les hommes et aux Formations Sanitaires et Sociale au Conseil régional CVL

Nathalie DENUS : Directrice Habitat, insertion et emploi au Conseil départemental du Cher

Laëtitia DESRIEU : Directrice adjointe enfance, famille au Conseil départemental du Cher

Sylvain DU CHAMP : Chef de service inclusion par l'emploi et mutations économique à la DDETSPP du Cher

Géraldine DUCHANGE : Directrice de l'action sociale de proximité au Conseil départemental du Cher

Philippe JOLY : Inspecteur de l'éducation nationale chargé de l'Adaptation et de la Scolarisation des élèves Handicapés dans l'Indre

Bertrand MOULIN : Directeur départementale de l'ARS

Isabelle PLATON : Directrice de l'autonomie et MDPH au Conseil départemental du Cher

Béatrice VINCENT-MILLERET : Chef du service logement/hébergement à la DDETSPP du Cher

Marie VINENT : Responsable départementale Parcours, Prévention, Sanitaire, Médico-social, Adjointe au Directeur départemental de l'ARS

Attractivité du secteur social et médico-social : manque d'attractivité du secteur ou de l'emploi ? - Table ronde avec Mme BARBOUX, Mme BESSARD, M. MOULIN, Mme DUCHANGE

Témoignage de Nathalie FLUZAT, Directrice de FACILAVIE

FACILAVIE a décidé d'utiliser 3 leviers pour favoriser ses recrutements et l'attractivité des métiers de l'aide à domicile :

- L'adhésion au GEIQ (groupement d'employeurs régional dans l'intervention à domicile) qui permet de lever les freins à l'entrée dans l'emploi (mobilité, garde d'enfants, etc.), d'être partie prenante du parcours de formation, de proposer du tutorat indemnisé et de fidéliser les étudiants → Au-delà de donner sa chance à des personnes éloignées de l'emploi, le GEIQ permet d'avoir du personnel formé et déjà sensible aux valeurs de l'association.
- Le développement d'actions innovantes en partenariat avec le service civique seniors visant à favoriser le lien social et de l'aller-vers des actions de prévention ainsi que la mise en place d'activités partagées → Grâce à ces actions, les auxiliaires de vie sociale ont pris conscience de l'importance de leur rôle social : « parfois le lien social est plus important que l'entretien du logement ».

Mme BESSARD est convaincue : la génération Z a une appétence pour les valeurs portées par le secteur social et médico-social pourquoi alors les emplois ne sont-ils pas attractifs ? L'enjeu alors est de proposer des formations qui répondent aux aspirations des apprenants et aux besoins des employeurs et des territoires.



Les participants ont pu partager avec les autorités et les instituts de formation des leviers pour favoriser l'accès du secteur aux personnes éloignées de l'emploi et à la jeune génération tels que :

- Travailler en proximité avec les associations,
- Communiquer davantage sur les réalités des métiers et des évolutions de carrières

- Lever les freins (mobilité, garde d'enfants...)
- Développer une politique de qualité de vie au travail
- Travailler à l'accueil des stagiaires dans les établissements et services
- Donner les moyens aux associations pour investir dans une véritable politique de ressources humaines.

« Les constats sont assez clairs et partagés : on a 5% de postes non pourvus qui peuvent générer des réductions de places, dans un contexte de vieillissement de la population et de perte d'autonomie croissante » - Mme BARBOUX

« On doit dès aujourd'hui commencer à construire ensemble les solutions de demain » - M. MOULIN

« Les salariés sont épuisés, beaucoup quittent leur métier tout en disant qu'ils aiment leur travail. Certains disent même qu'avec 500€ par mois ils ne seraient pas restés » - Mme COUTURIER, Directrice de Sésame Autisme Cher

« Il faut faire un pas de côté pour redonner du sens, faire preuve d'imagination » - M. DEBROYE, Directeur UGECAM et délégué GLASS

« La formation est un investissement et un investissement ce sont des financements » - M. SAUNE, Directeur général du GEDHIF et délégué GLASS

Habitat et logement : Partir des initiatives des acteurs locaux pour diversifier l'offre – Table ronde avec Nathalie DENUS, Isabelle PLATON et Béatrice Vincent-Milleret

Témoignage de Mme PETIT, Directrice de Tivoli Initiatives

Comment repenser globalement les modalités d'hébergement des mineurs non accompagnés afin de fluidifier le parcours ? Dans le cadre de la réponse à un récent appel à projet du Conseil départemental du Cher le GCSMS JeuMiNa a proposé une réponse innovante avec une plateforme d'orientation et le développement de différents types d'hébergement (places volantes, baux glissants, places tampons) : « une sorte de bricolage » afin de motiver le jeune à aller vers plus d'autonomie, offrir des solutions adaptées et éviter les sorties sèches. Mme PETIT rappelle que cette souplesse a été rendue possible grâce au maintien des contrats jeunes majeurs.

« Ces échanges démontrent la place des associations dans la définition des politiques publiques, nous ne sommes pas que des prestataires, nous avons la capacité à proposer des choses » - M. HARTMANN

Les autorités locales souhaitent s'appuyer sur les initiatives associatives pour diversifier les réponses. Elles restent vigilantes quant aux conditions de la

transformation de l'offre vers plus d'inclusion et plus de droit commun :

- Les personnes en situation de précarité sont effectivement mieux dans un logement que dans un centre d'hébergement mais le Cher se heurte à une pénurie de petits logements sur Bourges, des problématiques de mobilité en zone plus rurale et à des publics qui ne peuvent y accéder du fait de leurs problématiques ou de leur situation administrative. Une pression sur l'hébergement d'urgence existe aujourd'hui, phénomène qui n'existait pas dans le département auparavant.
- L'habitat inclusif en faveur des personnes handicapées et âgées doit être un choix de vie, accessible à tous. Ainsi, le Conseil départemental du Cher a choisi de privilégier les projets portés par des organismes non lucratifs, privés et publics, garantissant l'accès aux plus modestes à ce mode d'habitat alternatif.



Protection de l'enfance et scolarisation des enfants en situation de handicap : construire ensemble pour plus de souplesse dans les réponses – Table ronde avec Sophie BERTRAND, Laëtita DESRIEU, Philippe JOLY, Isabelle PLATON et Marie VINENT

Témoignage de M. CHESNEAU, Directeur général des PEP 18, d'Alberto MARTINS, Directeur de LA-DAPT 18 Joseph LAURIER, Directrice du Pôle Education et formation spécialisée au GEDHIF, M. DEBROYE, Directeur UGECAM

Un travail partenarial est en cours dans le cadre d'un passage en fonctionnement DAME (dispositif). Le choix a été de partir d'une méthode de travail commune, à partir des besoins et attentes des usagers. C'est un travail qui se fait « pas à pas », et qui demande un engagement politique fort et une évolution des pratiques professionnelles. Le défi est important : offrir une offre de proximité là où aujourd'hui elle a tendance à être centralisée (exemple : les unités d'enseignement externalisées sont dans des écoles en ville).



« La fluidité n'y est plus faute de petits logements en fin de parcours » - Mme Vincent-Milleret

« Avec le cloisonnement des dispositifs, on a du mal à construire des choses souples » - Mme Bertrand

« L'école est parfois idéalisée par les familles » - M. JOLY

Que ce soit dans le secteur de la protection de l'enfance ou dans celui de la scolarisation des enfants handicapés, les enjeux sont forts et demandent davantage de partenariat inter-institutionnel :

En protection de l'enfance, les informations préoccupantes et les ordonnances de placement explosent ce qui a conduit le Conseil départemental à augmenter de 30% son budget depuis 2019 soit 5 millions d'euros sur 5 ans. Les troubles du comportement augmentent chez les enfants placés, des solutions sont à construire avec l'ARS et le secteur de la psychiatrie mais les dispositifs sont encore trop cloisonnés.

En ce qui concerne la scolarisation des enfants handicapés les partenariats inter-associatifs et les interventions médico-sociales au sein des écoles se développent (12 Unités d'enseignement externalisées à ce jour) mais la participation à la vie scolaire fait encore défaut. Trop souvent les enfants handicapés ne bénéficient pas des droits des autres élèves (cantine, transport scolaire, pro-notes, etc.) du fait des champs de compétence multiples (secteur médico-social, inspection académique, collectivités locales).

« La réponse à l'appel à manifestation d'intérêt Logement d'abord a été co-construire avec un réseau fort et ancien sur le territoire et des projets existants ». – Mme DENUS.

Focus : emploi – intervention de Sylvain DU CHAMP

La DDETSPP du Cher travaille de concert avec le Conseil régional, le Conseil départemental et les acteurs de terrain pour favoriser l'accès à l'emploi dans le département. Voici quelques leviers mentionnés : le service public de l'insertion et de l'emploi (SPIE) visant à articuler les acteurs de l'emploi, la réactivation de 4 CODEVE (Comité de développement de l'emploi), le développement de l'emploi inclusif en partenariat avec l'association Pêle-Mêle ou des CEJ (contrats d'engagement jeune) en lien avec Addictions France notamment.

« Des passerelles sont à développer entre les dispositifs en faveur de l'emploi accompagné des personnes handicapées (type DEA) et le secteur de l'IAE (insertion par l'activité économique) ». Il faut mettre en synergie tous les partenaires qui accompagnent dans l'emploi ». – Mme PETAT, Directrice adjointe des PEP 18.



**Eure
-et-
Loir**

Les associations peuvent trouver les voies d'adaptation en finesse et en proximité avec les besoins des territoires

La journée de rentrée s'est tenue le 5 octobre et elle a réuni 53 participants. Nous remercions l'ADSEA pour l'accueil.

Autorités et représentants nous ayant fait le plaisir d'intervenir :

Bertrand Massot, 5^{ème} Vice-Président du CD 28 et Président de la Commission ESSMS et insertion ;
 Evelyne Lefebvre, 6^{ème} Vice-Présidente du CD 28, Présidente de la Commission Solidarité, autonomie et santé publique, et Présidente de la Commission RH
 Thomas Bourdet, Directeur du service Autonomie du CD 28 ;
 Jean-Baptiste Gassel, Chef du service de l'aide sociale à l'enfance du CD 28 ;
 Dorothee Simon, Cheffe du service insertion par l'activité ;
 Denis Gelez, Directeur départemental de la DD ARS 28 ;
 Gérald Nault, Responsable du département Parcours, prévention, sanitaire, médico-social à la DD ARS 28 ;
 Vincent Leprévost, Directeur de la DDETSPP 28 ;
 Serge Weiland, Responsable du pôle Protection des populations vulnérables et lutte contre la pauvreté à la DDETSPP 28 ;
 Evelyne Mège, Directrice des services départementaux et de l'Education nationale d'Eure-et-Loir.

Attractivité des métiers: des initiatives territoriales et partenariales qui permettent de pallier en partie à l'inéquité des revalorisations salariales et aux problématiques démographiques

La table ronde relative à l'attractivité des métiers a été introduite par le témoignage d'Isabelle Cappellaro, Directrice générale de l'ADSEA 28 qui a présenté un retour d'expériences sur l'organisation d'une journée de « job dating » le 21 juin 2022. Cette journée a notamment débouché sur un partenariat intéressant avec les services du Conseil départemental d'Eure-et-

Loir qui a permis de faire le lien avec les personnes bénéficiaires du RSA. Une cinquantaine de CV ont été reçus par l'ADSEA 28 avec un effet rebond constaté après l'organisation de la journée et 8 recrutements en CDD ont été réalisés, notamment un chef de service. Ces recrutements ont ainsi permis de pallier aux difficultés spécifiques de la période estivale avec des perspectives d'évolution vers des CDI. Isabelle Cappellaro souligne que l'organisation de cette journée a permis de se faire connaître autrement, de diffuser davantage sur ce que sont les métiers du secteur de la protection de l'enfance mais également de valoriser ce qui est fait par les professionnels et de retrouver des CV plus adaptés aux besoins.

En ce qui concerne le sujet des difficultés de recrutement constatées dans le secteur social, médico-social et de la santé, Bertrand Massot considère qu'il n'y a pas un problème d'attractivité des métiers en tant que tel mais un problème démographique lié au vieillissement de la population active qui contracte le marché de l'emploi et génère ainsi une concurrence plus forte entre les employeurs. Il préconise à ce titre que les personnes qui sont en recherche d'emplois soient mieux accompagnées pour pouvoir s'insérer dans le monde du travail.

Denis Gelez reconnaît l'impact de cette problématique démographique mais souligne qu'il y a toutefois un réel enjeu d'attractivité des métiers qui s'étend par ailleurs au champ sanitaire. Il rappelle à ce titre que

«L'organisation de la journée de job dating a surtout permis de se faire connaître autrement, d'avoir d'autres types de candidatures et de faire réapparaître des CV précis, d'avoir des personnes qualifiées, diplômées ou en cours de diplômant. (...) Par rapport aux salariés en poste, l'idée était de se mobiliser, de diffuser davantage sur ce que sont nos métiers et de les valoriser. (...) Un travail de communication a été engagé et par la suite, on a constaté que les gens ne savent pas ce que nous faisons.» - Isabelle Cappellaro, Directrice générale de l'ADSEA 28





ce n'est pas un sujet nouveau et bien une priorité nationale notamment en lien avec les revalorisations salariales qui se sont mises en place, mais il reconnaît toutefois des modalités de mise en œuvre qui ont créé une concurrence entre les structures selon qu'elles soient éligibles ou pas pour octroyer ces revalorisations à leurs salariés.

Vincent Leprévost a par ailleurs présenté les travaux en cours de la DDETSPP 28 en matière d'attractivité des métiers :

- Mise en place de 4 Codeve coprésidés par les services de l'Etat et du Conseil régional, en lien avec le Conseil départemental ayant pour objectif de pouvoir déterminer les secteurs économiques à prioriser afin de lever les freins à l'emploi ;
- Travaux en cours sur l'image des métiers du secteur ;
- Mobilités : travaux en lien avec le Conseil départemental, prêt de scooters, soutien d'auto-écoles solidaires ;
- Travaux en cours en lien avec Pôle emploi dans le cadre d'une expérimentation nationale ayant pour objectif de pouvoir constituer un vivier de personnes mobilisables en moins d'un mois sur des métiers en tension dont le secteur du domicile ;
- Dans le cadre du SPIE, des travaux sont réalisés en lien avec le Conseil départemental pour accompagner les demandeurs d'emploi et en lien avec Pôle emploi et les missions locales pour organiser des événements très personnalisés pour valoriser les métiers.

Vincent Leprévost souligne également la nécessité de travailler avec les acteurs et les services du Conseil régional en matière de formation notamment supérieure car l'offre demeure faible sur le département. En ce qui concerne les conditions de travail, il interpelle les associations sur le travail à réaliser avec les partenaires sociaux notamment pour le secteur des services aux personnes qui constate un nombre d'accidents du travail élevé.

« Je ne suis pas sûr qu'il y ait un problème d'attractivité mais un problème démographique avec la population active qui se contracte et les gens vont changer plus facilement de professions car il y a plus de postes à pourvoir et de fait une concurrence plus forte entre employeurs. » - Bertrand Massot, 5ème Vice-Président du CD 28 et Président de la Commission ESSMS et insertion

« Oui, il y a un problème démographique mais aussi un sujet sur l'attractivité et ce problème est également constaté sur le champ sanitaire. (...) Il y a eu le Ségur avec une différenciation et quasiment une ségrégation avec des personnes qui quittaient un secteur pour aller dans un autre secteur ce qui a accentué les difficultés. (...) L'ARS a reçu des représentants d'organisations syndicales qui ont exprimé leurs besoins et parfois leur désarroi en soulignant que ces discriminations desservent l'accompagnement des populations. L'objectif de la Délégation départementale de l'ARS est de servir au mieux mais également d'appliquer les textes » - Denis Gelez, Directeur départemental de la DD ARS 28

« En ce qui concerne les conditions de travail, c'est vous qui devez travailler avec vos partenaires sociaux, la question des cycles horaires, des rythmes de repos compensateurs, des gardes d'enfants, il faut parfois prendre en charge l'organisation de la vie privée des salariés, c'est une réalité actuelle et ce sera aussi le sujet de demain. (...) Les métiers de services aux personnes sont les métiers où il y a le plus d'accidents du travail en France. Il faut interroger cet accidentologie. » - Vincent Leprévost, Directeur de la DDETSPP 28



Société inclusive et logique de parcours : des associations à l'initiative, mobilisées et vigilantes !

Témoignages de Joël Huellou, Président de l'AFTC 28 et Jacques Sibel, Directeur de l'AFTC 28

« L'AFTC 28 a souhaité orienter la politique de son association en lien avec l'habitat inclusif. A ce titre, un projet est en cours de développement pour la création de 10 appartements inclusifs avec le souhait d'éviter 2 écueils : la solitude des personnes accompagnées ainsi que la solitude des professionnels. Pour cela, l'AFTC 28 a identifié plusieurs leviers d'action et notamment l'articulation des missions de l'ensemble des ESMS de l'association à savoir le FAM, le SAMSAH et le GEM pour permettre aux résidents de commencer à organiser leurs vies et leurs projets de vie.

La principale problématique identifiée sur ce type d'habitat concerne généralement la continuité de l'accompagnement des personnes qui doit être effectué par une multitude de professionnels. L'association souligne à ce titre la forte implication de ces professionnels, notamment les femmes de ménages et les lingères, ce qui traduit l'investissement de toute une communauté d'adultes qui constatent l'évolution du mode de vie des personnes et permet de générer de tels projets.»

Témoignage de Fanny Laffaye-Hill, Directrice du Pôle autisme eurélien Ordre de Malte et Benoît Guénant, Chef de service et coordinateur habitat inclusif au Pôle autisme eurélien Ordre de Malte :

« L'origine de ce projet visait à développer la logique de parcours au sein du Pôle autisme eurélien. Suite à un appel à projets attribué en 2020, l'association a pu lancer la création de 8 logements inclusifs neufs (T1 et T2) à proximité du centre-ville de Lucé avec un accès facilité aux commerces et aux transports. Ces dispositifs ont été créés en partenariat avec Habitat eurélien, Autisme 28 et A Domicile 28.

Ces logements inclusifs sont ouverts à toute personne « TSA » de niveau 1, tous les jeunes bénéficiaires étaient suivis par le SAMSAH TSA du pôle eurélien mais toute personne « TSA » a la possibilité de candidater. Chaque locataire dispose de son appartement dont il paye le loyer et les charges. La présence de 2 professionnels sur des horaires de jour est mise en place pour l'animation des projets de vie sociale avec 2 axes de travail spécifiques : l'accompagnement social et le projet de vie sociale partagé (via la rédaction d'un règlement intérieur et l'organisation des activités). Les coordinateurs animateurs ont ainsi pour mission de travailler sur l'autonomie des personnes mais également sur la vie sociale et culturelle en favorisant un climat de pair-aidance.»

Témoignage de Stéphane Geoffroy, Directeur de l'association A Domicile 28 :

Présentation du dispositif TISF

« A Domicile est une association employant plus d'une centaine de personnes et qui intervient de manière globale au titre de l'aide aux personnes en perte d'autonomie mais également auprès des familles et en soutien à la parentalité via des partenariats avec le Conseil départemental et la CAF. A ce titre, A Domicile 28 a développé plus spécifiquement depuis près de 2 ans des accompagnements au titre de la parentalité pilotés par la CAF. Il s'agit de nouveaux dispositifs qui ont été ouverts dans le champ de l'inclusion qui permettent l'intervention de TISF pour l'insertion professionnelle de parents ou pour des enfants en situation de handicap. La présence des parents n'est exigée que sur 50% du temps d'intervention (contre 75% pour les autres TISF). Ces dispositifs sont encore assez peu connus et sont intéressants pour les bénéficiaires des structures mais également pour les professionnels. »

Perspective de mise en œuvre des services d'aide à domicile

« Avec un vieillissement croissant de la population constaté depuis environ 40 ans, l'offre domiciliaire peut parfois être qualifiée de diviser voir d'éclater, et les lieux d'implantation être parfois guidés par des enjeux économiques et non en lien avec les besoins des personnes. Dans le cadre de la mise en œuvre des services à domicile, A Domicile 28 a réalisé un autodiagnostic qui a permis de souligner la nécessité de mettre en place un guichet unique. Suite à une étude des acteurs du territoire, l'association s'est ainsi rapprochée de l'ASSAD-HAD (qui porte l'hospitalisation à domicile mais également l'astreinte d'infirmières de nuit et des week-ends en Eure-et-Loir). Ce rapprochement s'inscrit dans une dynamique régionale ; il y a des intérêts à unir les forces sur le territoire, il y a de grands intérêts à mutualiser les actions et les équipes pour que les professionnels dans une cohabitation quotidienne apprennent à se connaître. La particularité du domicile est davantage de trouver des professionnels que des bénéficiaires. Il y a de forts enjeux à avoir des développements mesurés et maîtrisés en s'assurant que la rentabilité soit au rendez-vous car le domicile est financé par heure d'intervention, un financement qui n'intègre pas le coût spécifique du transport. »



Protection de l'enfance : une logique de parcours de vie sans rupture à construire de manière partenariale

Jean-Baptiste Gasselin a présenté les priorités d'actions du Conseil départemental pour le secteur de la protection de l'enfance qui s'appuieront sur la logique de parcours de vie sans rupture en soulignant l'évolution constatée lors des dernières années avec des besoins « à la croisée des chemins » et qu'à ce titre, les institutions ne sont toujours pas en capacité de répondre à ces besoins identifiés. La stratégie de prévention et de protection de l'enfance aura notamment vocation d'agir sur ces situations complexes. Il souligne également un questionnement concernant les jeunes majeurs bénéficiant d'une mesure MDPH mais qui sont toujours pris en compte par l'aide sociale à l'enfance, et pour qui des places ne sont pas trouvées avant l'âge de 20 voire 21 ans, ce qui insécurise le parcours de ces jeunes qui sont déjà carencés par leur situation.

« Il y a une réelle volonté du Conseil départemental de travailler en ouverture et en proximité en cultivant des liens avec tous les acteurs pour pouvoir permettre l'inclusion et offrir une place dans le cité à toutes les populations » - Evelyne Lefebvre, 6ème Vice-Présidente du CD 28, Présidente de la Commission Solidarité, autonomie et santé publique, et Présidente de la Commission RH

« Il est important que l'on puisse retravailler ensemble en raison de la croisée des difficultés rencontrées par les jeunes. (...) Le placement ne doit pas être la réponse automatique, on doit ouvrir le regard sur d'autres dispositifs » - Jean-Baptiste Gasselin, Chef du service de l'aide sociale à l'enfance du CD 28



Indre

« Faire confiance aux acteurs de terrain »

La journée de rentrée s'est tenue le 30 septembre et elle a réuni 59 participants. Nous remercions l'ADAPEI 36 pour l'accueil.

Autorités qui nous ont fait le plaisir d'intervenir :

Dominique BOUÉ : Conseiller régional, membre de la Commission Territoires, Agriculture, Alimentation

Viviane DUPUY-CHRISTOPHE : Directrice Direction départementale Emploi, Travail, Solidarités et Protection des Populations de l'Indre (DDETSPP)

François JOLIVET : Député 1^{ère} circonscription de l'Indre

Gérard MAYAUD : Vice-président délégué à l'Action Sociale et aux Solidarités Humaines du Conseil départemental de l'Indre

Françoise LE MONNIER DEGOUVILLE : Directrice générale adjointe Prévention et développement social au Conseil départemental de l'Indre

Cyrille PHILIPPE : Inspecteur de l'éducation nationale chargé de l'Adaptation et de la Scolarisation des élèves Handicapés dans l'Indre

Pour des raisons indépendantes de leur volonté, les représentants de la délégation départementale de l'ARS n'ont malheureusement pas pu intervenir à cette journée et s'en sont excusés auprès des participants.

« Pour une reconnaissance des associations du secteur social et de la santé comme actrices de la cohésion et de la justice sociale » : Débat d'ouverture avec Monsieur JOLIVET, Monsieur BOUE et Monsieur HARTMANN, Président de l'Uriopss Centre

M. JOLIVET a souhaité ouvrir la journée en interpellant les associations sur leur capacité à se mobiliser, au niveau local et national, pour faire valoir leurs actions au service de l'intérêt général. Selon lui, cet investissement des bénévoles et des salariés n'est pas visible pour l'Etat qui se considère trop souvent comme gestionnaire de fait de nos structures. Le mal serait profond avec un secteur de niche, mal connu et mal appréhendé par les différents ministères ; un secteur qui ne recrute plus alors que ses missions sont indispensables pour maintenir une cohésion et une justice sociale. Ce rôle primordial a été exacerbé lors de l'état d'urgence sanitaire : l'investissement associatif ne s'est pas arrêté !

M. HARTMANN, Président de l'URIOPSS Centre a souhaité le remercier pour cette reconnaissance. L'Uriopss Centre et l'Uniopss s'engagent pour porter cette parole et ne cessent de se positionner comme

« Je vous invite à vous interroger sur la place que veut donner l'Etat, dans notre pays, au secteur privé non lucratif. Comment expliquer qu'il y ait un tel écart entre le secteur public et le secteur privé à but non lucratif, rien ne le justifie ? » - M. JOLIVET

« La crise a mis une loupe sur les problèmes bien plus anciens du secteur » - M. HARTMANN



« co-constructeur » des politiques publiques.

M. BOUE a appelé à un soutien national plus massif afin de mieux valoriser ces métiers de l'humain, trop souvent féminins, peu connus et peu reconnus, comme les écarts de traitements des revalorisations SEGUR le démontrent.

Les participants appellent l'Etat « à nous faire confiance, à nous laisser faire émerger les énergies lo-

« La question d'un statut pour l'ensemble du personnel est posé » - M. BOUE

« Se sont les valeurs de solidarité qu'il faut faire émerger, voilà ce que nous a appris la crise Covid » - M. MIGNOT, Président du Conseil territorial de santé de l'Indre

« Je pense que l'on a à faire plus à des stewards qu'à des pilotes [en parlant de l'Etat] » - M. RIBEREAU, Directeur de l'EHPAD St Joseph, Président de la commission régionale EHPA de l'Uriopss Centre

cales » et à « nous donner les moyens des ambitions

Témoignage de Jeanne GLEMOT, chargé de mission santé à l'Agence de l'attractivité de l'Indre

L'Agence de l'attractivité de l'Indre s'engage, sur le secteur de la santé, pour aller séduire en dehors du département. Objectif : accompagner le futur professionnel et sa famille venant d'un autre territoire afin de faciliter son encrage dans celui de l'Indre. L'Agence a besoin des associations du social et de la santé pour devenir vecteur d'attractivité et partager ses projets et ses idées.

que le législateur donne au secteur social et de la santé ».

Témoignage de Myriam BILLOT, Directrice de la MECS de Clion, association M'home 36

La MECS a choisi de recruter 3 apprentis. Au-delà de l'aspect financier, ce choix apporte à l'association : regards neufs sur l'établissement, valorisation de nos salariés via la formation « maître d'apprentissage » et implication de M'home 36 dans le parcours de formation des futurs professionnels.

Attractivité des métiers de l'humain : Comment trouver collectivement d'autres leviers que la rémunération ? - Table ronde avec Mme DUPUY-CHRISTOPHE et M. BOUE

Que ce soit l'Etat ou le Conseil régional, les autorités se mobilisent pour améliorer l'attractivité du secteur social et de la santé et garantir un accès aux soins à la population : ouverture d'une faculté de médecine à Orléans, organisation d'états généraux de la santé, développement du secteur de l'insertion par l'activité économique, actions pour favoriser le recrutement dans les services d'aide à la personne, etc.

« Il nous manque une marche pour remobiliser les demandeurs d'emploi » - Mme DUPUY-CHRISTOPHE

« Aujourd'hui on palie, on met en danger l'humain et nous n'avons pas l'impression d'être entendu » - Mme VILLIN, Directrice de la Fédération ADMR 36

Deux enjeux majeurs semblent faire consensus entre les représentants associatifs, les instituts de formation et les autorités :

- Accompagner les publics éloignés de l'emploi vers les métiers de l'humain en levant les freins (mobilité, garde d'enfants, formation, accueil des stagiaires, etc.) et en valorisant l'image et le mode d'exercice du secteur ;
- Redonner du sens : faire moins de reporting, faire plus confiance, repenser l'organisation du travail, créer des parcours professionnels, etc.
- Une fois ces enjeux partagés, il nous faut maintenant collectivement réfléchir à des actions concrètes, au plus près des territoires.

« Comment manager les salariés de demain ? Nous avons l'impression d'avoir perdu notre boîte à outils pour être attractif » - M. DUTOUR, Directeur général de l'ADPEP 36



Société inclusive et logique de parcours : entre besoin de souplesse et nécessité d'éviter les ruptures – Table ronde avec M. MAYAUD, Mme LE MONNIER DEGOUVILLE et M. PHILIPPE

Pour le Conseil départemental, la priorité est de poursuivre les actions du département. Mme LE MONNIER DEGOUVILLE dénonce la complexification des politiques publiques qui met en difficulté les gestionnaires et discrédite les autorités : des CPOM qui deviennent des « CPO » où la question des moyens est discutée ailleurs, des calendriers de programmation des évaluations qui ne seront pas tenus, une multiplication des enquêtes qui sont inexploitablement, des nouveaux dispositifs (types centre de ressources ou SAD) ne prenant pas en compte les difficultés actuelles des EHPAD et des acteurs du domicile... Comment simplifier le secteur et redonner des capacités d'initiatives aux acteurs de terrain ?

Simplifier d'accord mais sans renoncer au cadre réglementaire du secteur qui garantit le respect des droits et libertés des personnes accompagnées. En effet, les associations partagent l'inquiétude du Conseil départemental face aux tendances à confondre l'habitat inclusif avec un établissement ou service social ou médico-social, à l'arrivée en force du secteur lucratif sur les modes d'habitation intermédiaires et à la quasi-disparition de la procédure d'appel à projet pourtant garante de la transparence de la transformation de l'offre.

En ce qui concerne plus spécifiquement la scolarisation des enfants en situation de handicap, M. PHILIPPE, nouvellement nommé à son poste, a souhaité présenter quelques lignes directrices pour l'éducation nationale :

- Offrir un accueil de proximité
- Permettre l'intervention du médico-social dans les écoles
- La co-formation des professionnels
- Le développement d'outils pédagogiques adaptés.

« Attention à la multiplication des appels à candidature et des appels à manifestation d'intérêt sans application de la procédure prévue par le code de l'action sociale et des familles et reposant sur une étude de besoins et une sélection des projets transparentes ».
Mme LE MONNIER DEGOUVILLE

« Les DAMES c'est d'abord la proximité » - M. PHILIPPE

« Je préfère parler d'une inclusion vers le haut où les personnes handicapées ne sont pas exclues et ne sont pas considérées comme différents » - M. MAYAUD

« Il ne faut pas croire qu'en allant vers l'inclusion et le milieu ordinaire nous allons faire des économies » - M. HARTMANN

« On discrédite l'action publique à générer une telle technocratie [en évoquant la réforme de l'évaluation] »
Mme LE MONNIER DEGOUVILLE





« Tout seul on va vite, ensemble on va loin »

La journée de rentrée s'est tenue le 7 octobre et elle a réuni 102 participants. Nous remercions l'IRFSS Croix Rouge pour l'accueil.

Autorités qui nous ont fait le plaisir d'intervenir :

- Madame ARNAULT Nadège, la Vice-Présidente du Conseil Départemental d'Indre-et-Loire
- Monsieur BARON Nicolas, Directeur du Conseil Départemental d'Indre-et-Loire
- Madame BONNET Stéphanie, Directrice Générale Adjointe du Conseil Départemental d'Indre-et-Loire
- Monsieur BOURDAIS Martial, Directeur départemental de l'insertion, de l'habitat et du logement d'Indre-et-Loire,
- Madame CHEVILLARD Cécile, Vice-Présidente du Conseil Départemental d'Indre-et-Loire
- Madame CHEVALIER Laetitia, Directrice de la Maison départementale des personnes handicapées
- Madame DELAFONT Sylvie, INSPECTION ACADEMIQUE - IDEN ASH 37
- Monsieur GABILLAUD Xavier, Direction Départementale de l'emploi, du travail et des solidarités
- Madame SALLY-SCANZI Myriam, Directrice de l'ARS Centre-Val de Loire

Une co-construction souhaitée par l'ensemble des acteurs avec des difficultés réelles dans la mise en œuvre

Le thème de la co-construction des politiques publiques et de leur déclinaison a été abordé en début de journée afin de donner une orientation aux échanges suivants. Deux questions ont été posées à l'ensemble des participants. En sont ressortis les éléments suivants :

Comment définiriez-vous la co-construction autori-



tés/associations idéale ?

Quel serait de votre point de vue le sujet prioritaire de co-construction associations/autorités idéal ?



Attractivité des métiers de l’humain : des réponses concrètes à travailler en partenariats.

Thème de table ronde de la matinée, l’attractivité des métiers a entraîné un questionnement sur les raisons pouvant expliquer les difficultés de recrutement rencontrées dans le secteur et les réponses concrètes pouvant être apportées.

Au cours de cette matinée, les acteurs associatifs du département d’Indre-et-Loire et les autorités se sont accordés sur la difficulté à recruter dans le secteur social, médico-social et sanitaire. Si la crise sanitaire a en effet eu un impact, pour Monsieur Yannick Chatel, directeur de l’Institut de formation en travail social de la Croix Rouge, « les crises ne créent rien » mais « amplifient » les difficultés existantes. Face à ce constat, il apparaît nécessaire d’avoir une réflexion commune sur les raisons pouvant expliquer une telle situation :

- Une réflexion tardive sur les difficultés de recrutement dans le secteur social
- Un important manque de lisibilité sociale et sociétale des métiers du secteur et de leur utilité sociale. Pour Cédric Deban responsable de pôle à l’ITS, il est capital de travailler sur cette question de l’utilité sociale des acteurs sociaux et médico-sociaux. Cela doit permettre de redonner du sens à ces métiers selon lui.
- Des difficultés liées à la mobilité des professionnels en zone rural comme en zone urbaine,
- Un turn-over important avec des professionnel qui préfèrent parfois passer leur vie en intérim et qui imposent leurs conditions (rémunération, horaire, jours etc.),

« On se pose des questions dans le travail social 30/40 ans après d’autres grands secteurs d’emploi : notre secteur s’est construit sans contrainte d’attractivité », Cédric Deban, responsable de pôle à l’ITS de Tours

Témoignage de Laure Blanc, directrice de l’ADMR d’Indre-et-Loire : La revalorisation salariale est un levier qui, cependant, connaît des limites. Il faut trouver d’autres réponses. Elles peuvent passer par l’utilisation des nouvelles tendances pour communiquer et attirer un public plus jeune. Il s’agit de « prendre en main sa communication ». Le choix qui a été fait par Madame Laure BLANC, Directrice de l’ADMR a été de se mettre « sur les réseaux sociaux, et notamment Tik-Tok. L’objectif est d’exister sur les réseaux, même si l’âge de la population visée peut être un peu jeune, mais quand ils auront un choix professionnel à faire, cela pourra être utile. On va également sur les médias, les reportages ».

Les difficultés de recrutement viennent également de difficultés de mobilité. L’ADMR considère que « La mobilité est un frein au recrutement. La voiture coûte chère, comment les aider dans cette mobilité ? On cherche à lever le frein des voitures en fournissant une voiture de service ET en communiquant dessus [...] On aide également sur les investissements de voiture. Une enquête KPMG a démontré qu’en terme d’image et de valorisation du métier, c’était important pour les intervenants à domicile de bénéficier d’un véhicule de service ». Le réseau ADMR travaille également sur une proposition d’offre de garde d’enfants, afin de faciliter l’accès à l’emploi des mères.

« Tout ce que l’on a dit (sur les difficultés de recrutement) était déjà présent avant la période de crise sanitaire ». « Concernant les étudiants, il y a toujours de l’engagement mais pas le même. Ils viennent parce qu’ils ont été accompagnés ou parce qu’ils ont connu un accompagnement social. Il y a très peu de personnes arrivant par pure vocation », Yannick Chatel directeur de l’institut de formation en travail social, Croix Rouge

« Tout seul on va vite, ensemble on va loin », Madame Bonnet



Témoignage/intervention de Madame Morgane Gueguen, coordinatrice du PTSM 37 :

Présentation démarche PTSM

Instauré par la loi de modernisation de notre système de santé - 2016

2019/2020 : élaboration diagnostic territorial

2020/2021 : élaboration des fiches actions du PTSM

2022 : formalisation CTSM à contrat symbolique entre ARS/partenaires pour la mise en œuvre du PTSM

Lancement de la dynamique/recrutement coordination

Qu'est-ce qu'un PTSM

Le PTSM vise à améliorer les parcours de soins, de santé et de vie des personnes souffrant de troubles psychiques en favorisant une meilleure coordination, sur un territoire donné, des acteurs intervenant dans les champs du sanitaire, du social, du médico-social, du logement, de l'emploi, de la scolarité, etc.

FAVORISER ET AMELIORER LES LIENS ET LA COMMUNICATION ENTRE LES PARTENAIRES

Il s'agit d'une obligation structurant l'action publique dans le domaine de la santé mentale, et visant, notamment, la réduction des inégalités sur les territoires.

Dans le cadre d'une démarche de démocratie sanitaire, les projets territoriaux de santé mentale ont été élaborés par les acteurs de terrain, pour proposer des solutions concrètes répondant aux besoins spécifiques des personnes concernées en tenant compte des ressources de leur territoire.

Les 7 axes de travail du PTSM 37 :

- Améliorer le repérage et la prise en charge précoce par la formation
- Prévenir l'apparition de crises et améliorer leur prise en charge
- Renforcer l'offre et réduire les délais de prise en charge
- Organiser une meilleure coordination de l'offre psychiatrique sur le territoire, visant à garantir des parcours de soins et de vie sans rupture

- Améliorer la prise en charge somatique des personnes ayant des troubles psychiatriques
- Proposer des solutions dédiés pour les situations complexes
- Déstigmatiser la santé mentale

Focus Axe 7 :

Insertion par l'emploi et le logement.

Des choses existent déjà :

Un Chez Soi d'Abord (UCSA)

Habitat inclusif

PF, maisons relais...

Plateforme emploi accompagné (PEA)

...

Rôle du groupe de travail : repérer les besoins et réfléchir à la mise en place de dispositifs innovants sur le volet de l'insertion par l'emploi et le logement. (UCSA jeunes, Clubhouse ?...).

Pilotes de la fiche : S. Hoinard (Soliha) et A. Heude (Les Elfes).

Nouveaux axes de travail :

Groupe « santé mentale & jeunesse »

- organisation d'un temps de rencontre entre les acteurs de l'enfance et de l'adolescence du département début 2023

- travailler à de nouveaux projets/outils pour améliorer le parcours de santé mentale de la petite enfance à l'adolescence (interconnaissance entre les acteurs, parcours de santé, aide aux professionnels dans l'accompagnement de personnes présentant des troubles psychiques....)

Formation des professionnels du soin et de l'accompagnement à la prise en charge de personnes avec une problématique de santé mentale

- 2 axes de travail : formation initiale et formation continue

- Prise de contact auprès des différents instituts de formation dès 2023

Société inclusive : Eviter, en coopération, les ruptures de parcours pour les citoyens d'Indre-et-Loire

Dans l'après-midi, le débat s'est concentré sur le thème de l'inclusion et des logiques de parcours. Dans ce domaine, ce qui est recherché c'est une diversification de l'offre afin de toucher tous les publics pouvant être exclu du droit commun. Pour répondre aux besoins, les acteurs d'Indre-et-Loire se mobilisent sur le terrain dans le champ de l'habitat accompagné, de la fluidification des parcours en protection de l'enfance, de la scolarisation des enfants en situation de handi-

cap et de l'accès à l'emploi.

Dans la fluidification des parcours en protection de l'enfance, le dispositif « Autonomise-toit » porté par Service Habitat de la Direction Insertion Habitat et Logement du Conseil départemental, permet à des jeunes (16 à 25 ans) en situation de pauvreté d'accéder ou de se maintenir dans un logement dans un parc public ou privé et d'avoir un accompagnement (mutualisation de 5 dispositifs expérimentaux) dans une logique de parcours qui peut varier dans la durée (jusqu'à 18 mois). Monsieur Bour-



dais a pu indiquer que, dans le département, 242 jeunes ont ainsi pu être accompagnés.

Enfin, concernant l'habitat des personnes en situation de handicap, Mme Chevalier a insisté sur le fait qu'il est important d'imaginer des réponses en cohérence avec les besoins des personnes sur leurs territoires de vie, en lien également avec le vieillissement des personnes en situation de handicap. Pour chaque situation, pour éviter les ruptures de parcours, il faut se poser la question d'une réponse la plus adaptée possible, dans un contexte où le nombre d'adultes en amandements Creton reste très important sur le territoire bien qu'il tende à diminuer.

« Toutes les associations nous proposent des unités pour Personnes Handicapées Vieillissantes en plus de l'existant. Ce ne sera pas possible. Il faut qu'on se donne une vision globale plus construite via les CPOM notamment. », Madame Chevalier

« Il y a une activité tonique sur les secteurs dont la DDETS a la responsabilité, avec toutefois un optimisme raisonnable qui est de rigueur. », Monsieur Gabillaud

Scolarisation des enfants en situation de handicap : les associations au travail malgré les freins encore existants

L'ambition inclusive menée depuis la loi de 2005 est importante. Depuis 2015, il y a eu une augmentation de 700 élèves en situation de handicap qui sont scolarisés dans le département. Madame Delafont, a mis en avant le fait que depuis 2 ans, il y a une évolution dans le second degré. Il y a plus d'élèves en situation de handicap qui sont scolarisés, avec des directeurs académiques qui sont davantage dans une logique d'évolution des dispositifs. Cependant, l'inclusion soulève également des questions et des difficultés. Madame Delafont met en garde contre les demandes d'AESH pour des enfants qui sont déjà en dispositif et les dérives que cela peut entraîner (multiplication par deux par rapport à il y a 5 ans passage de 440 à 900 AESH sur le territoire). L'un des risques est qu'il y ait des accompagnements très morcelés pour ces enfants. L'inclusion nécessite de prendre en considération les spécificités de chaque individu au sein d'une société qui se veut inclusive. Il est impossible pour l'école de scolariser ces élèves en situation de handicap sans le soutien massif du médico-social.

Parallèlement on observe une augmentation des refus scolaires anxieux dans la population générale. Alors

que la santé mentale des jeunes à la suite à la crise sanitaire s'est particulièrement dégradée, est prévue, dans le cadre d'une contractualisation tripartite entre l'Etat, le département et l'ARS, la mise en place de deux actions : celle d'une équipe mobile ASE/handicap (obligatoire dans le cadre de la contractualisation) qui prendra en charge des enfants dont les situations sont de plus en plus complexes et un projet de structure complexe ASE/ARS. Le but étant d'éviter les ruptures de parcours pour les jeunes ayant des problèmes de santé mentale et de structurer l'action dans le champ de la santé mentale. Pour ce faire, Monsieur Baron insiste sur l'importance d'améliorer les collaborations entre acteurs du sanitaire, du médico-social et de la protection de l'enfance.

« Compte-tenu des listes d'attentes en IME (plus de 400 enfants sur le département), on ne peut pas réfléchir uniquement en termes de redéploiement de places. Le fonctionnement en dispositif ne pourra pas compenser tous les manques. », Madame Chevalier

« Comment scolariser les élèves les plus éloignés de l'école ? On trouvera peut-être une solution dans les DAME. Je rêverais de la présence d'éducateurs spécialisés dans les écoles ». Madame Delafont

Témoignage de de Leïla Godet, chargée de mission, et de Lucie Cotillon, coordinatrice du centre de ressources - APF France Handicap : Présentation du Centre de ressource régional Vie intime, Affective et Sexuelle et soutien à la parentalité.

Il s'agit d'une concrétisation d'une expérimentation menée depuis 2018 dans le cadre du CPOM APF France Handicap. En 2021 l'ARS a proposé à l'APF de porter un Centre de ressources vie affective et sexuelle. Ce centre de ressources a pour mission première de pouvoir répondre sur les sujets vie intime et sexuelle et d'accompagnement à la parentalité. Il a également pour ambition de recenser tous les projets identifiés en lien avec ce sujet sur le territoire régional et vient en subsidiarité des acteurs déjà présents. En octobre 2022, ce centre de ressource prend le nom de Intim'Agir.

Loir-et-Cher

Des politiques publiques co-construites aux côtés d'acteurs associatifs dynamiques

La journée de rentrée s'est tenue le 4 octobre et elle a réuni 66 participants. Nous remercions Escale et habitat pour l'accueil.

Autorités et partenaires qui nous ont fait le plaisir d'intervenir :

M. Stéphane CADORET, Directeur général adjoint aux solidarités, Conseil départemental, et ses équipes

M. Olivier SERVAIRE-LORENZET, Président du Conseil territorial de Santé du Loir-et-Cher, Président de la CRSA Centre Val de Loire

M. Michel LANGELLIER, Vice-Président de la CAF 41

Mme Louisa El Bourji-Firmin, Inspectrice de l'Education Nationale chargée de l'adaptation scolaire et de la scolarisation des élèves en situation de handicap

M. Daniel Ramelet, Directeur départemental de l'emploi, du travail et des solidarités, DDETS 41

Mme Evelyne Poireau, Adjointe au directeur départemental de l'emploi, du travail et des solidarités, DDETS 41

Mme Anne HOSTALIER, directrice de l'ERTS

M. Taha AMINE, responsable du pôle « direction, management et ingénierie sociale » à l'ITS



Co-construire les politiques publiques locales : choisir de développer ensemble et en confiance les solidarités !

Comment définiriez-vous en 1 mot la co-construction associations/autorités idéale ?



Quel serait de votre point de vue, le sujet prioritaire de co-construction associations/autorités ?



Intervention d'Olivier Servaire-Lorenzet, éléments saillants :

On constate un fonctionnement des politiques publiques en tuyau d'orgues. Il est important que l'ensemble des acteurs de santé se mobilisent pour construire du bien commun avec une vision transversale.

L'empathie doit guider notre action de co-construction, en passant par une écoute des besoins de chacun et une recherche du bien commun.

Il faut pour cela, travailler sur des sujets qui transcendent : les acteurs de santé, médico-sociaux et sociaux sont trop divisés sur un certain nombre de sujets. Au sein de la CRSA et du CTS 41, l'un des objectifs est de rassembler, de fédérer les acteurs, tout en écoutant les problématiques de tous.

Enfin, il faut parfois accepter les ruptures pour faire avancer les sujets. Le sujet des CPOM, par exemple, peut constituer un point de rupture : faut-il encore signer des CPOM qui n'en sont pas réellement ?

M. Stéphane Cadoret a annoncé le travail à venir sur un schéma départemental des solidarités sur toute l'année 2023, pour une finalisation début 2024. Le souhait du Conseil départemental est que ce schéma soit tout à fait transversal pour éviter la déclinaison en tuyaux d'orgues des différentes politiques sociales départementales. En lien avec l'intervention précédent, il souhaite que ce schéma soit réellement coconstruit en lien avec la mise en place d'un observatoire des solidarités.

Attractivité du secteur social et médico-social : la proximité et la taille du département sont un atout à utiliser pour améliorer l'attractivité des métiers – Table ronde avec M. Cadoret, Mme Hostalier et M. Amine



« Si c'est plus difficile qu'avant, nous continuons d'avoir des jeunes, moins jeunes etc. en formation. On a des leviers de motivation essentiels, comme le fait que tous les formés sont en emploi avant la fin de leur formation »
Mme Anne HOSTALIER

Témoignage de Véronique Chauvet (cadre de l'ADMR 41) et Estelle François (référente territoriale formation au Conseil régional)

Présentation de CODEVE (Conseil de Développement pour l'Emploi) qui a pour objectif sur le territoire de fédérer des acteurs d'un secteur particulier. La démarche est co-pilotée par l'Etat, la Région, Pole emploi et la mission locale. Un travail a été engagé le 7 avril 2022 pour présenter les différents métiers du secteur aux collégiens et lycéens. Un des objectifs est de leur permettre de faire des stages dans notre secteur afin qu'ils s'intéressent à nos métiers. La Maison bleue est un bon outil pour faire découvrir l'environnement de travail auprès des personnes âgées. Sur 2023, des actions de vraiment être menées pour cibler les personnes sans emploi en situation d'exclusion : des parcours de formation sur mesure pourraient être mis en place. Dans le cadre des travaux du CODEVE, des DEFI ont également pu être mis en place spécifiquement pour les SAAD avec des financements de la Région, avec un principe de 23 jours fixes en formation et de 3 jours en SAAD. Sur le sujet de l'attractivité, plusieurs groupes de travail vont voir le jour dans les mois qui viennent.

Les axes de travail dégagés par le CODEVE font échos chez tous les participants. Les écoles de travail social constatent que c'est plus difficile qu'avant d'attirer de nouveaux étudiants mais ils restent encore nombreux et viennent de différents horizons. La problématique est de savoir ce qu'ils deviennent une fois diplômés, à l'issue de leur formation. La question cruciale soulevée par l'ERTS est : qu'est ce qui fait que des jeunes diplômés ne restent pas dans les emplois du secteur ? Le développement de l'alternance et de l'apprentissage sont des pistes de travail intéressantes.

« Il faut accélérer le travail sur la convention collective unique »,
M. Taha AMINE

« Je suis employeur mais je suis aussi militant. Le phénomène de zapping de la part des professionnels, d'un emploi à un autre, est tout à fait problématique pour l'accompagnement des personnes vulnérables. », M. Jean-Marc Baudez, Président de l'APAJH 41

Il faudrait aller plus loin avec :

- des parcours professionnels, intersectoriels, alliant interventions à domicile et en établissements, interventions auprès de publics différents, qui pourraient permettre d'éviter l'usure de professionnels,
- la revalorisation de l'approche par compétence qui peut également être une piste de travail pour permettre des parcours professionnels plus fluides,

Formations pour les salariés et bénévoles

Décembre 2022

Prochaines formations dont vous trouverez le programme dans les pages suivantes

N°	Thème	Date	Tarif
14	Identifier et maîtriser les droits et obligations de l'association en matière de congés payés et de jours fériés	10 et 12 janvier 2023	295€
15	Actualités en droit du travail : pour ne rien rater !	24 et 25 janvier (2 x 3h30)	295€
1	CPOM : s'engager dans une démarche de contractualisation	26 janvier 2023	295€
28	Amorcer une démarche QVT	31 janvier et 3 février 2023	295€
2	Mettre en œuvre l'analyse financière - module 1 : Bilan financier et ratios	2-3-6-7 février (4x3h30)	590€
17	Piloter et animer les instances représentatives du personnel - (CSE+organisations syndicales) (moins de 50 salariés)	9 février 2023	295€



Au vu de la situation sanitaire actuelle, l'URIOPSS se réserve le droit de transformer les formations initialement prévues en présentiel en formations à distance



*Formations gratuites destinées aux administrateurs et bénévoles
(programmes dans le catalogue Formations pour bénévoles sur uriopss.centre.fr)*

5	Appréhender le rôle et les responsabilités des administrateurs	14 mars	Gratuite pour administrateurs et bénévoles
---	---	----------------	---

<p style="font-size: 24px; margin: 0;">N°14</p> <p style="font-size: 18px; margin: 0;">Droit social</p>	<p style="font-size: 24px; margin: 0;">1 jour</p>	<p style="font-weight: bold; margin: 0;">10 janvier 2023</p> <p style="margin: 0;">(après-midi)</p> <p style="font-weight: bold; margin: 0;">et 12 janvier 2023</p> <p style="margin: 0;">(matin)</p>
	<p style="font-size: 24px; margin: 0;">Identifier et maîtriser les droits et obligations de l'association en matière de congés payés et de jours fériés</p>	

Intervenant : Anne BIDOU,
Conseillère technique Droit Social à l'URIOPSS Normandie

Coût : 295€

Public /Prérequis et modalités d'accès à la formation : Directeurs, responsables des ressources humaines et tout autre cadre de direction en charge de la gestion des CP et jours fériés.

Pour toutes les personnes en situation de handicap, l'URIOPSS Centre a la possibilité d'adapter dans la mesure du possible, les conditions d'accueil ainsi que le contenu de la formation en fonction du handicap. N'hésitez pas à nous faire part de vos besoins éventuels à l'adresse mail suivante : formation@uriopss-centre.fr

Modalités pédagogiques :
Formation en distanciel. Formation à distance ou mixte (présentiel + distanciel) possible pour les INTRA.
Support d'animation utilisé en vidéo projection remis sur support papier
Exercices pratiques avec corrigé
Une attestation de fin de formation sera délivrée à l'issue de la formation

Modalités d'évaluation :
Evaluation des acquis en cours de formation : QCM final et cas pratiques
Evaluation de la satisfaction des stagiaires en fin de formation

Effectif minimum : 3 personnes
Capacité maximum : 10-12 personnes
Contact : formation@uriopss-centre.fr
Outil : Teams

Objectifs pédagogiques

- Maîtriser la gestion des congés payés et des jours fériés au regard des dispositions légales et conventionnelles
- Maîtriser le calcul des droits à congés payés
- Maîtriser les modalités de prise de congés et de jours fériés
- Maîtriser le décompte des congés payés.
- Maîtriser les calculs des indemnités liées aux congés payés et aux jours fériés

Programme

<p>Droit</p> <ul style="list-style-type: none"> •Bénéficiaires <p>Durée</p> <ul style="list-style-type: none"> •Calcul de la durée <p>Organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> •Période de congé •Dates de départ •Anticipation des congés <p>Prise</p> <ul style="list-style-type: none"> •Décompte •Fractionnement <p>Evénement</p> <ul style="list-style-type: none"> •Maladie et accident de travail •Evénements <p>Indemnisation</p> <ul style="list-style-type: none"> •Indemnité de congés payés <p>Sanctions</p>	<p>CONGES</p> <p>à</p> <p>du congé</p> <p>des départs</p> <p>des</p> <p>pendant les</p> <p>des congés</p>	<p>PAYES</p> <p>congé</p> <ul style="list-style-type: none"> •Ouverture du droit à congé •Exercice du droit à congé •Congés supplémentaires •Fermeture de l'établissement •Report des congés •5ème semaine •Préavis •Grève •Congé parental •Evénements familiaux •Indemnité compensatrice de congés payés
--	---	--

<ul style="list-style-type: none"> •Définition •Le 1er mai •Les autres jours fériés •la journée de solidarité •Incidence des jours fériés sur les congés payés •Les ponts 	<p>JOURS</p>	<p>FERIES</p>
---	---------------------	----------------------



<p style="text-align: center;">Droit social</p> <p style="font-size: 24px; font-weight: bold; margin: 0;">N°15 Actualités en droit du travail : pour ne rien rater !</p>	1 jour	24 et 25 janvier 2023 9h—12h30
--	--------	-----------------------------------

Intervenant : Maître Louis-Philippe BICHON
Avocat conseil en droit social

Coût : 295 €

Public /Prérequis et modalités d'accès à la formation : Directeurs d'association ou d'établissement, responsables ou personnes en charge des Ressources Humaines, Juristes

Pour toutes les personnes en situation de handicap, l'URIOPSS Centre a la possibilité d'adapter dans la mesure du possible, les conditions d'accueil ainsi que le contenu de la formation en fonction du handicap. N'hésitez pas à nous faire part de vos besoins éventuels à l'adresse mail suivante : formation@uriopss-centre.fr

Modalités pédagogiques : Formation en distanciel Support d'animation utilisé en vidéo projection remis par mail
Mise en perspective des nouvelles règles avec la réglementation précédente.
Une attestation de formation sera délivrée à l'issue de la formation.

Modalités d'évaluation : Evaluation des acquis en cours de formation : mises en situation
Evaluation de la satisfaction des stagiaires en fin de formation

Effectif minimum : 3 personnes

Capacité maximum : 12 personnes

Contact : uriopss.centre@wanadoo.fr

Outil : Teams

Objectifs pédagogiques

- Analyser l'actualité législative et jurisprudentielle en matière de droit du travail
- Actualiser les connaissances
- Articuler les lois nouvelles et les accords collectifs
- Répondre à des questions sur l'application concrète des réformes

Programme

Le programme de cette formation est actualisé tout au long de l'année, afin de proposer un programme de formation présentant les dernières nouveautés réglementaires impactant les ressources humaines.

Version au 20/04/2020:

- 1 - Les règles impactant l'exécution du contrat de travail
 - les aides à l'embauche
 - les clauses du CDI
 - la gestion du CDD
 - l'organisation des horaires de travail
- 2 - Les nouveaux textes du droit du travail
 - l'actualité des obligations légales
 - l'impact sur les relations individuelles et collectives
- 3 - L'actualité jurisprudentielle
 - sélection des décisions impactant directement la gestion des ressources humaines
 - rappel des règles précisées par la jurisprudence
- 4 - Les textes en projet : présentation et anticipation

<p style="text-align: center;">Gestion, comptabilité, tarification</p> <p style="font-size: 24px; font-weight: bold;">N°1</p> <p style="font-size: 18px; font-weight: bold;">CPOM : s'engager dans une démarche de contractualisation</p>	<p>1 jour</p>	<p>26 janvier 2023</p> <p>9h-12h30 / 13h30-17h</p>
---	---------------	--

Intervenant : Jacques PRIETO, Conseiller technique gestion-tarifcation-coopération à l'URIOPSS Centre

Coût : 295 €

Public /Prérequis et modalités d'accès à la formation : Directeurs, décideurs bénévoles, gestionnaires, responsables administratifs et financiers, responsables des ressources humaines.

Pour toutes les personnes en situation de handicap, l'URIOPSS Centre a la possibilité d'adapter dans la mesure du possible, les conditions d'accueil ainsi que le contenu de la formation en fonction du handicap. N'hésitez pas à nous faire part de vos besoins éventuels à l'adresse mail suivante : formation@uriopss-centre.fr

Modalités pédagogiques : Formation en présentiel
Alliance de théorie et d'échanges avec les participants sur leurs pratiques à partir d'un modèle de CPOM. Support d'animation utilisé en vidéo-projection remis sur support papier

Une attestation de fin de formation sera délivrée à l'issue de la formation.

Modalités d'évaluation :

Evaluation des acquis en cours de formation : tour de table introductif et final afin d'identifier les attentes en amont et d'évaluer les questions restées en suspens en aval.

Evaluation de la satisfaction des stagiaires en fin de formation

Effectif minimum : 3 personnes

Capacité maximum : 15 personnes

Contact : formation@uriopss-centre.fr

Lieu : Orléans

Objectifs pédagogiques

- Permettre au participant de disposer d'une information claire sur le Contrat Pluriannuel (pluri-établissements), voire pluri-financeurs (CPOM Tripartite) d'Objectifs et de Moyens, outils d'allocation de ressources, mais aussi et surtout des objectifs en termes de projets.
- Mesurer les avantages et inconvénients de ce nouveau support qui peut remplacer, voire supprimer les procédures budgétaires classiques.
- Appréhender les avantages et inconvénients ainsi que les zones de vigilances de cette démarche

Programme

- Les bases légales et règlementaires : démarche volontaire ou imposée ?
 - o Evolution du cadre juridique
 - o Le CPOM : un contrat entre l'association et un ou plusieurs financeurs :
 - Pluri-annualité
 - Pluri-établissements
- La clarification des objectifs à contractualiser et la place du projet associatif et d'établissement, en lien avec les schémas : volet stratégique du CPOM.
 - o Les grandes étapes d'élaboration d'un CPOM
 - o Les outils nécessaires à la préparation et la négociation d'un CPOM
 - o Le diagnostic préalable
 - La gestion des ressources humaines
 - Les objectifs budgétaires et financiers
- La contractualisation
 - o Contenu et structuration d'un CPOM
 - o Comment passer de l'état des lieux aux fiches actions (déterminer les valeurs cibles)
 - o Les points incontournables
- Un budget pour 5 Ans : l'EPRD
 - o Réactualisation du budget : comment déterminer le BBZ (budget base « 0 »)
 - o Les 3 derniers comptes administratifs : base de référence
 - o La fixation tarifaire sous forme de dotation globale (commune à plusieurs établissements)
 - o L'EPRD : le cadre budgétaire et financier du CPOM
 - o Les indicateurs clés d'analyse financière

<h2 style="margin: 0;">N°28</h2>	FORMATION A DISTANCE : Sensibilisation à la démarche Qualité de vie au travail	7 heures 2 x 3h de classes virtuelles + 1h de débriefing en visio	31 janvier 2023 & 3 février 2023 De 9h à 12h

INTERVENANT : Laetitia COURTIN,
Conseillère Technique à l'URIOPSS
Occitanie

COUT : 295€

PUBLIC(S), PRE-REQUIS & MODALITES D'ACCES A LA FORMATION:

Disposer d'un ordinateur avec une connexion internet, un micro (la webcam est optionnelle). Un contact vous sera adressé afin de vous aider si vous rencontrez des problèmes techniques lors de la connexion.

Pour toutes les personnes en situation de handicap, l'URIOPSS Centre a la possibilité d'adapter dans la mesure du possible, les conditions d'accueil ainsi que le contenu de la formation en fonction du handicap. N'hésitez pas à nous faire part de vos besoins éventuels à l'adresse mail suivante : formation@uriopss-centre.fr

MODALITES PEDAGOGIQUES :

Formation en distanciel.

Une attestation de fin de formation sera délivrée à l'issue de la formation.

MODALITES D'EVALUATION :

Evaluation des acquis en cours de formation

Evaluation de la satisfaction des stagiaires en fin de formation

Effectif minimum : 3 personnes

Capacité maximum : 12 personnes

Contact : formation@uriopss-centre.fr

Outil : **TEAMS.** Un lien de connexion vous sera envoyé en amont de la formation.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES :

- Identifier la démarche QVT et ses étapes
- Découvrir, mettre en pratique et s'approprier les outils QVT
- Perpétuer une démarche QVT
- Cultiver l'échange et l'entraide entre les participants
- Articuler dialogue social et dialogue professionnel

PROGRAMME :

Origines, enjeux et objectifs de la démarche QVT

Etape 1 : Le cadrage de la démarche

Articuler enjeux associatifs et enjeux sociaux
Mettre en place un COPIL QVT

Etape 2 : Poser un diagnostic QVT

Principes et objectifs
Outils
Identifier axes d'amélioration /d'innovation

- Séquence 1 - classe virtuelle via l'outil TEAMS : 31 janvier 2023 9h- 12h

- Séquence 2 - classe virtuelle via l'outil TEAMS : 3 février 2023 9h- 12h

séquence 3 – 1 heure de débriefing en visio – date à définir avec les participants

N°2 Gestion, comptabilité, tarification Mettre en œuvre l'analyse financière : module 1 - Bilan financier et ratios	Sur 4 jours	2 février 2023 : 14h-17h30 Intersession : 30 min
		3 février 2023 : 14h-17h Intersession : 30 min
		6 février 2023 : 14h-17h Intersession : 30 min
		7 février 2023 : 14h-17h

Intervenant : Julien DUFRESNE
Consultant formateur en tarification, gestion budgétaire et financière

Coût : 590 €

Public /Prérequis et modalités d'accès à la formation : Directeurs, gestionnaires, comptables, décideurs bénévoles ou toute personne travaillant avec les documents comptables basiques (bilan et un compte de résultat). Il est recommandé d'apporter le dernier bilan comptable

Pour toutes les personnes en situation de handicap, l'URIOPSS Centre a la possibilité d'adapter dans la mesure du possible, les conditions d'accueil ainsi que le contenu de la formation en fonction du handicap. N'hésitez pas à nous faire part de vos besoins éventuels à l'adresse mail suivante : formation@uriopss-centre.fr

Modalités pédagogiques : Formation en distanciel
- 12 h30 et 3 séquences de travail en autonomie.
Formation mixte ou entièrement à distance également possible pour les INTRA.

Exposés théoriques et pratiques par les expériences de chacun. Support d'animation utilisé en vidéo-projection remis sur support papier
Cas pratiques issus de situations réelles
Retours d'expériences des participants

Une attestation de fin de formation sera délivrée à l'issue de la formation.

Modalités d'évaluation :

Evaluation des acquis en cours de formation : tour de table de clôture de la journée, vérification que les questions aient trouvé réponses en fonction des attentes émises en début de formation. Quiz final sur paperboard

Evaluation de la satisfaction des stagiaires en fin de formation

Effectif minimum : 3 personnes

Capacité maximum : 15 personnes

Contact : formation@uriopss-centre.fr

Lieu : Orléans

Objectifs pédagogiques

- Maîtriser la technique de montage d'un bilan financier et sa lecture
- Maîtriser les fondamentaux de la logique financière: FR, BFR, T
- Disposer d'une base de 15 ratios financiers

Programme

Les informations utiles à l'analyse financière

Rappel des concepts comptables

Bilan Financier et différentes masses du bilan financier :

- Ratios
- Tableau de variation des flux de trésorerie
- La situation de l'actif réalisable et disponible et du passif exigible

Présentation du bilan financier

N°28

Ressources humaines et management Sensibilisation à la démarche Qualité de vie au travail

7 heures
2 x 3h de classes
virtuelles + 1h de
débriefing en visio

31 janvier 2023
& 3 février 2023
De 9h à 12h

INTERVENANT : Laetitia COURTIN, Conseillère Technique à l'URIOPSS Occitanie

COUT : 295€

PUBLIC(S), PRE-REQUIS & MODALITES D'ACCES A LA FORMATION:

Disposer d'un ordinateur avec une connexion internet, un micro (la webcam est optionnelle). Un contact vous sera adressé afin de vous aider si vous rencontrez des problèmes techniques lors de la connexion.

Pour toutes les personnes en situation de handicap, l'URIOPSS Centre a la possibilité d'adapter dans la mesure du possible, les conditions d'accueil ainsi que le contenu de la formation en fonction du handicap. N'hésitez pas à nous faire part de vos besoins éventuels à l'adresse mail suivante : formation@uriopss-centre.fr

MODALITES PEDAGOGIQUES :

Formation en distanciel.

Une attestation de fin de formation sera délivrée à l'issue de la formation.

MODALITES D'EVALUATION :

Evaluation des acquis en cours de formation, évaluation de la satisfaction des stagiaires en fin de formation

Effectif minimum : 3 personnes

Capacité maximum : 12 personnes

Contact : formation@uriopss-centre.fr

Outil : TEAMS. Un lien de connexion vous sera envoyé en amont de la formation.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES :

- Identifier la démarche QVT et ses étapes
- Découvrir, mettre en pratique et s'appropriier les outils QVT
- Perpétuer une démarche QVT
- Cultiver l'échange et l'entraide entre les participants
- Articuler dialogue social et dialogue professionnel

PROGRAMME :

Origines, enjeux et objectifs de la démarche QVT

Etape 1 : Le cadrage de la démarche

Articuler enjeux associatifs et enjeux sociaux

Mettre en place un COPIL QVT

Etape 2 : Poser un diagnostic QVT

Principes et objectifs

Outils

Identifier axes d'amélioration /d'innovation

séquence 1 - classe virtuelle via l'outil TEAMS :
27 janvier 2022 9h- 12h

séquence 2 - classe virtuelle via l'outil TEAMS :
3 février 2022 9h- 12h

BULLETIN D'INSCRIPTION 2023

Cachet de votre structure

URIOPSS Centre
 29 boulevard Rocheplatte - BP 35 -
 45016 ORLEANS CEDEX 01
 Tél. : 02.38.62.34.39
 Fax : 02.38.81.29.72
 Mail : formation@uriopss-centre.fr

Numéro de déclaration d'activité :
 24 45 00 135 45
(cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat)

Organisme

Numéro d'adhérent : CC

Nom de la structure :

Adresse :

Nom, prénom et fonction du Responsable de l'association : **(obligatoire)**

Mail du Responsable : **(obligatoire)**

Stagiaire(s) :

◆ Nom et prénom :
 Fonction : Mail :

◆ Nom et prénom :
 Fonction : Mail :

Si la personne à inscrire est en situation de handicap, n'hésitez pas à nous indiquer dans le champ ci-après les éventuelles adaptations nécessaires en vue de la formation :

Autre demande particulière :

Inscription au stage :

N° Intitulé

Date(s) Coût X nombre de personne(s)

Coût total = €

Règlement : par virement

ou à nous adresser par la poste avec le présent bulletin d'inscription

Avez-vous des attentes particulières par rapport à cette formation ?

Adresse de facturation : (si différente de la structure ou en cas de facturation à l'OPCO)

.....

- Le stagiaire a bien pris en compte les prérequis précisés dans le programme de formation
- Le stagiaire atteste avoir pris connaissance du règlement intérieur des formations de l'URIOPSS

Notice d'information relative à la collecte de données à caractère personnel en vue du traitement Gestion de la formation de l'URIOPSS Centre

En application du RGPD et de la Loi Informatique et Libertés nous vous informons que nous collectons et traitons des données à caractère personnel vous concernant. Le Responsable du traitement est l'URIOPSS Centre, 29 Bd Rocheplatte, BP 35 45016 ORLEANS CEDEX 1.

- Le traitement a pour finalité de gérer le suivi des inscriptions aux formations.
- Les données suivantes : nom du participant, structure d'origine, fonction, e-mail seront transmises, le cas échéant, au sous-traitant en charge de dispenser la formation. La finalité ce de traitement est l'adaptation de la formation au public.
- Vous avez le droit d'accès au traitement pour lequel l'URIOPSS Centre collecte les données ainsi que, le cas échéant, des droits complémentaires. Ce droit s'exerce auprès du Responsable du traitement, à l'adresse suivante : uriopss@uriopss-centre.fr
- Vous avez également le droit d'introduire une réclamation auprès de la CNIL.

Fait à le

Signature de l'employeur

URIOPSS Centre
 29 bd Rocheplatte — BP 35 — 45016 Orléans cedex 1
 Tél. : 02.38.62.34.39 — Fax : 02.38.81.29.72 — uriopss@uriopss-centre.fr — www.uriopss-centre.fr



- le travail auprès des enseignants des collèges et des lycées pour leurs faire connaître le travail social,
- une transformation managériale d'ampleur qui permette de mobiliser les équipes sur des projets et de leurs redonner du pouvoir d'agir.

Reste que la situation actuelle a un impact très délétère sur l'accompagnement des personnes accompagnées. Le turn-over des professionnels se fait au détriment des usagers. Il faut alors réfléchir les solutions à la problématique d'attractivité via le prisme de l'usager : dans quel sens faut-il aller pour que la personne accompagnée se sente bien.

« Le levier de la rémunération n'est pas suffisant. Il faut manager différemment en remobilisant les équipes sur des projets habituellement réservés à la gouvernance. » M. Nicolas CAVARD, directeur, association T'hand'M

Habitat et logement : s'appuyer sur l'intelligence du collectif et la capacité d'innovation des professionnels

Témoignage de Saïd El Alouani, Chef de Service Educatif, de Mme Christelle Barbier éducatrice spécialisée et de Mme Amandine Morin monitrice éducatrice à l'ACESM.

Vignette éducative de l'expérimentation d'une Prise en charge externalisée

« Ce jeune a été accueilli au Moulin de Coutant de ces 16 ans à ses 18 ans révolus. Dans un premier temps, il est essentiel de faire un état des lieux de l'histoire de vie de ce jeune afin de pouvoir comprendre les différentes prises en charge et accompagnements qui ont été mis en place tout au long de la mesure. En effet comme beaucoup d'autres jeunes, il a été le produit d'abandons successifs. Dans sa vie personnelle tout d'abord, à travers le décès de sa mère qu'il avait vécu comme un abandon mais aussi à travers les différentes structures

qu'il a connues et qui, presque à chaque fois, se sont terminées de manière brutale (exclusion en urgence). Ainsi la relation de confiance avec l'adulte quelque qui soit, s'est avéré très compliquée à gérer tant le jeune était constamment en opposition face à eux.

Par ailleurs, son profil de jeune à problématiques multiples (troubles du comportement, problématique psychique) l'ont amené à adopter des comportements liés à la délinquance. Il avait fait l'objet de multiples plaintes notamment liées à un comportement violent envers des personnes mais également à son environnement. Il a également bénéficié d'un suivi PJJ suite aux décisions judiciaires dont il a fait l'objet. Tout ceci avait poussé l'équipe du moulin de Coutant à devoir réfléchir à de nouvelles modalités d'accompagnement.

La prise en charge telle qu'elle était envisagée n'était plus réaliste tant les actes de violence et de dégradations étaient conséquents. Le jeune avait multiplié des agressions envers les adultes, ses pairs et également le mobilier. Sa prise en charge dans un collectif ne paraissait plus efficace, ne répondait plus à ses besoins et venait même entretenir ses actes.

Dans l'urgence et en manque de structure adaptée à son profil et sans réponse judiciaire plus cadrante, l'équipe du Moulin de Coutant a élaboré une prise en charge à distance. Par distance nous entendons un éloignement avec le groupe mais tout en maintenant son accompagnement à travers des visites très régulières sur tous les temps de quotidien et assorti d'un travail sur sa situation scolaire et professionnel, sur une remise en liens avec sa famille notamment sa sœur et sur une supervision de l'entretien de son nouveau de lieu de vie.

Dans un premier temps, il a donc été décidé de l'intégrer à l'hôtel « Renaissance » dans lequel il a cohabité avec des MNA. Cette expérience n'a duré que quelques mois tant les mises en danger étaient récurrentes. Une nouvelle orientation a donc été envisagée et il a intégré l'hôtel « Bellagio » où là encore une majorité de MNA étaient pris en charge. Cependant une différence notable avec son autre lieu de résidence a pu rassurer l'équipe éducative du moulin. En effet la prise en charge

à l'hôtel Bellagio proposait un accompagnement éducatif présent sur place en plus des éducateurs du moulin de Coutant. Malgré tout, la situation du jeune ne s'est pas améliorée, les actes de violence et de délinquances se sont cumulés. Il a donc été décidé, en accord avec l'hôtel de mettre fin à cette prise en charge.

Ainsi, il a été convenu avec l'hôtel « Bellagio » et avec le service de l'ASE de convenir d'une date de fin



de prise en charge afin de laisser le temps à l'équipe du Moulin de trouver une nouvelle solution d'hébergement. C'est ainsi qu'avec le soutien et l'accord de l'ASE, nous avons tenté cette nouvelle expérience qui consistait à proposer un appartement dans le parc de logement sociale de la ville. Un contrat a été passé avec le jeune contenant des obligations très précises qui lui incombaient : entretien, respect des lieux commun et de son lieu d'habitation, respect des RDV, recherche d'une formation ou d'un emploi, prise en charge de son budget alimentation, hygiène, vêture le tout accompagné par les éducateurs. En parallèle il a été pensé un accompagnement à travers les soins avec un psychiatre en libéral et son médecin traitant en lien avec sa problématique psychologique liée à son angoisse d'abandon notamment.

Cette expérience qui semblait innovante paraissait porter ses fruits. En effet, même s'il a pu retomber dans ses travers (liés à son rapport à la toxicomanie, cannabis, alcool) dans un premier temps, il a su se saisir de l'aide de l'équipe éducative pour freiner puis arrêter ses addictions. Malgré l'environnement défavorable (appartement en cité sensible), il a su prendre conscience de ses fragilités et difficultés liées à ses comportements à risques et apprendre à se protéger davantage. La relation de confiance avec les intervenants s'est installée au fur et à mesure de ce travail et le jeune en a tiré des bénéfices certains.

Néanmoins le travail éducatif pouvait aussi sur certaines périodes devenir compliqué (évitement et dans la fuite). Dans ce cadre, il arrivait moins à répondre aux sollicitations de l'équipe éducative et de la justice, notamment par rapport aux injonctions de ses différentes mesures judiciaires. Des ultimatums lui ont ainsi été fixés afin qu'il se ressaisisse. Malgré tout, il a adopté un comportement provocateur à travers lesquels il a soutenu qu'il en assumerait les effets.

Par la suite, il a refusé de signer un contrat jeune majeur. Or devant la concrétisation des décisions prises par l'ASE en mettant fin à la prise en charge, il a pris conscience très rapidement qu'il avait encore besoin d'accompagnement et il a fait une demande de CJM. Cela nous a permis de comprendre que tant qu'il n'était pas confronté à la réalité tout lui était dû et il se laissait porter comme il a pu l'être tout au long de son parcours de vie. Sa prise en charge a pu être reconduire après la majorité. Cette accession est venue apporter une notion de responsabilité qui n'existait pas avant. Là encore, le travail des éducateurs a pu être effectué jusqu'à ce que les limites du jeune viennent mettre fin définitivement à sa prise en charge. Le jeune a souhaité ne pas redemander un CJM afin de se confronter seul à sa vie d'adulte. Nous pensons qu'il a souhaité se détacher de suivi éducatif qu'il a pu avoir tout au long de son parcours de vie. Le service de l'ASE a pris l'option d'accéder à sa demande en ne renouvelant pas son CJM et afin qu'il se

confronter à la réalité. Toutes les options et solutions ont été dites afin qu'il puisse solliciter l'ASE le cas échéant.

Cet accompagnement nous a permis de mettre en exergue des compétences éducatives nouvelles, de penser de nouvelles formes de prises en charges.

Le travail sur « l'extériorisation », la socialisation, l'autonomie, de nouvelles approches éducatives, le lien de confiance a été autant de thématiques à réfléchir et à approfondir au cours de cet accompagnement. Par la tournure des événements, ce travail de l'éducateur a été revisités et envisagés de façon différente dans une relation duelle et non parasitée par des interactions négatives d'un collectif. L'adaptabilité, et la réactivité des différents intervenants ont cependant permis de faire perdurer la prise en charge autant que faire se peut, et d'apporter une certaine forme d'assurance au jeune.

Aujourd'hui, l'équipe éducative a créé des outils nouveaux pour venir répondre aux besoins spécifiques de cette situation qui pourraient se dupliquer à l'avenir : Un contrat de confiance qui a mis ce jeune en situation de responsabilité et lui a imposé des obligations, un dossier de mise en lien avec les différentes administrations civiles et la construction d'un réseau de professionnels hors du milieu socio-éducatif. »

Sur la thématique de l'habitat et du logement, La DDETS rappelle l'importance de la libre adhésion de la personne au projet d'accompagnement qui lui est proposé. Il peut être noté le fait que les dispositifs sociaux évoluent souvent vers des dispositifs médico-sociaux du fait des problématiques croissantes de santé des personnes accompagnées. L'avantage du logement d'abord c'est que la personne est titulaire de son bail, comme c'est le cas dans le cadre de l'habitat inclusif coté médico-social. Sur le sujet de l'habitat inclusif, 12 projets ont été retenus par le département dans le cadre de l'attribution de l'Aide à la Vie Partagée (AVP), avec une répartition assez égalitaire entre les projets qui s'adressent aux personnes en situation de handicap et les projets qui s'adressent aux personnes âgées.

« Les portes du secteur PH sont fermées au secteur PA et inversement. Il faut penser de manière plus décloisonnée. »
M. Stéphane Cadoret

« On a donné carte blanche aux professionnels sur cette situation et cela donne de belles réalisations », Mme Maillier, Directrice de l'action sociale, CD 41

« C'est l'avenir de la protection de l'enfance de sortir des sentiers battus et de ne pas tout penser en institution. », M. Bourgeois, chef de service ASE, CD 41

Insertion vers et dans l'emploi : Remettre l'emploi au centre des priorités et lever les freins à la reprise de l'emploi

Le service public de l'insertion et de l'emploi (SPIE), piloté par le département, en cours de déploiement va être impacté par la mise en place de France Travail, qui vise à créer un guichet unique, physique et numérique, pour les demandeurs d'emploi. L'objectif, in fine, est bien de réduire la pauvreté en favorisant le retour à l'emploi. Dans ce cadre, le Conseil départemental et les services de l'Etat travaillent à faire le lien avec les entreprises et l'ensemble des acteurs de l'emploi. L'expérimentation du SPIE devrait être prolongée de 6 mois, afin de construire une réelle approche systémique globale. A noter que, dans le Loir-et-Cher, tous les publics sont visés par le SPIE (y compris les publics migrants).

Poursuivre la construction d'une société plus inclusive pour les enfants en situation de handicap : des partenariats efficaces dans un département à taille humaine.

Sur le territoire du Loir-et-Cher, tous les collèges sont équipés d'une ULIS dans un souci de proximité avec le lieu de domicile des jeunes et afin de leurs éviter de longs trajets. Tous les lycées professionnels le sont également. Une Ulis existe également au Lycée général Camille Claudel de Blois (seul lycée de la Région). Le souhait de l'Education nationale, en cette rentrée, est de progresser sur l'identification des signaux faibles concernant les enfants qui pourraient avoir besoin de suivis particuliers. Le partage avec la MDPH est très fluide, notamment pour trouver des réponses aux jeunes dits « sans solution ». Concernant les DAME, un retour d'expérience régional, de ce qu'il se fait dans d'autres départements pourrait être intéressant. Le département avance sur ce sujet, en lien avec les acteurs associatifs et sans attendre le décret.

Toutefois Madame El Bourji-Firmin se questionne sur les indicateurs d'évaluation de la satisfaction des usagers qui pourraient être mis en œuvre pour objectiver la réussite de l'école inclusive. L'inclusion des enfants en situation de handicap passe également par des actions

d'aide à la parentalité et de soutien aux structures d'accueil du droit commun (comme les crèches) pour l'accueil de ce public. La CAF du Loir-et-Cher se mobilise, aux côtés du département et en cohérence avec le schéma régional de service aux familles pour permettre la mise en œuvre d'actions concrètes.

Témoignage de Sylvie Porhel, directrice du Pole Domicile 37 d'APF France Handicap et de Leïla Godet, chargée de mission APF France Handicap :

Présentation du Centre de ressource régional Vie intime, Affective et Sexuelle et soutien à la parentalité. Il s'agit d'une concrétisation d'une expérimentation menée depuis 2018 dans le cadre du CPOM APF France Handicap. En 2021 l'ARS a proposé à l'APF de porter un Centre de ressources vie affective et sexuelle. Ce centre de ressources a pour mission première de pouvoir répondre sur les sujets vie intime et sexuelle et d'accompagnement à la parentalité. Il a également pour ambition de recenser tous les projets identifiés en lien avec ce sujet sur le territoire régional et vient en subsidiarité des acteurs déjà présents. Dans le Loir-et-Cher, une réflexion a démarré au niveau du département en lien avec le CTS pour développer une action spécifique autour du Handicap. Une première journée a été organisée le 16 septembre avec l'ADAPEI 41. Le nom du centre ressource va évoluer et s'appeler Intim'Agir à compter de fin octobre.





« Une volonté affichée de co-construire des projets qui fassent avancer l’action sociale sur le territoire »

La journée de rentrée s’est tenue le 28 septembre et elle a réuni 115 participants. Nous remercions la municipalité de Châteauneuf sur Loire pour l’accueil et l’association des Clos du Loiret pour le soutien à l’organisation .

Autorités et partenaires qui nous ont fait le plaisir d’intervenir :

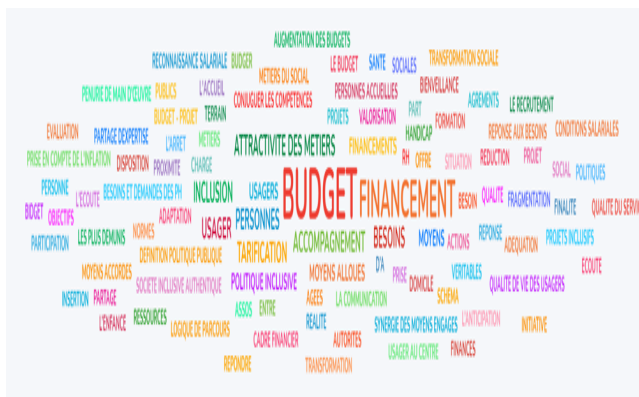
- Mme Galzin, vice-présidente du conseil départemental, présidente de la commission Enfance, Éducation et Jeunesse et maire de Châteauneuf-sur-Loire
- M. Braux, vice-président du conseil départemental et président de la commission Bien vieillir, Handicap, Inclusion, Logement et Sport
- Mme Martin, vice-présidente et présidente de la commission Emploi, Économie, Ressources humaines et Solidarité territoriale
- M. Guérineau, DGA du conseil départemental
- Mme Fayet, directrice départementale de l’ARS et son adjoint, M. Leprovost
- M. Dufrois, directeur adjoint de la DDETS 45
- Mme Miché, chargée de développement de l’emploi et des territoires à la DDETS 45
- Mme Ngoma, coordinatrice des contractualisations et du plan de relance
- M. Wanono, conseiller technique ASH auprès du recteur académique

Co-construire les politiques publiques locales : une volonté affichée des autorités publiques d’agir avec les associations au service des plus vulnérables

Comment définiriez-vous en 1 mot la co-construction associations/autorités idéale ?



Quel serait de votre point de vue, le sujet prioritaire de co-construction associations/autorités ?



Le sujet du financement des projets du secteur mais aussi des professionnels qui y travaillent est préoccupant pour les acteurs présents. Les élus du département, M. Braux et Mme Galzin, ont rappelé qu’ils souhaitent travailler dans un climat de confiance avec les associations, qui sont des « soutiens précieux » pour l’action politique, en poursuivant les échanges réguliers. Le défi à relever d’une société plus inclusive ne pourra se faire sans le soutien des associations.

Attractivité du secteur social et médico-social : des initiatives locales dynamiques mais une transformation de l’offre qui ne pourra se faire sans une meilleure considération des acteurs du domicile

Témoignage de Jean-Paul GUICHARD, directeur général de l’APHL sur la création d’une agence d’interim solidaire (SOLID’ESS). L’agence d’intérim a été créée avec 3 associations (APHL, AFPAI et Les Clos du Loiret) sous forme de Société Coopérative d’Intérêt Collectif, pour permettre de mettre à disposition des établissements et services un vivier de professionnels. Par une relation étroite avec les professionnels et une structure à taille humaine, cette agence peut permettre de palier aux difficultés rencontrées par les chefs de service du secteur. A noter également que cela répond aux exigences de professionnels qui font aujourd’hui le choix de l’intérim, là où, auparavant, l’intérim était plutôt subi.





« Tous les métiers dans nos établissements apportent leur pierre à l'édifice. », Jean-Paul GUICHARD, directeur général de l'APHL

L'ensemble des partenaires publics a indiqué avoir pris la mesure de la problématique. L'ARS, le Conseil régional, pôle emploi, les départements, ont signé une convention régionale pour l'attractivité des métiers du grand âge et de l'autonomie en octobre 2021 en lien avec plusieurs partenaires dont l'Uriopss. Cette convention permet le suivi de nombreuses actions en infra-territorial. Face aux problématiques rencontrées, l'ARS invite à rester groupés et indique qu'il pourrait être intéressant de réfléchir sur le département à la mise en œuvre de groupements d'employeurs, à l'instar de ce qui peut se faire dans d'autres départements. Sur les métiers soignants, la prime d'activité pour les sortantes d'études infirmières et aides-soignantes a assez peu fonctionné en termes d'attractivité. Pour M. Dufrois, il est important d'avoir en tête le contexte du marché du travail : le nombre de nouveaux actifs ayant été divisé par 5 depuis les années 90, l'ensemble des secteurs de l'économie sont concernés par ces difficultés de recrutement. Dans le cadre des CODEVE, il est possible d'organiser des rencontres entre jeunes demandeurs d'emploi et offreurs d'emploi mais les CODEVE sont encore peu connus des acteurs associatifs. Enfin, M. Guérineau a rappelé les 3 priorités du Conseil départemental en matière d'attractivité :

- Améliorer l'image des métiers (lancement avec l'ERTS et d'autres employeurs d'une démarche de communication départementale notamment auprès des jeunes ;
- Mettre en œuvre des organisations différentes avec la constitution de plateformes domiciliaires qui doivent permettre de travailler sur la mobilité, les crèches, etc. (champ des possibles larges).
- Valoriser le tarifs d'intervention des SAAD en tenant compte de la qualité de service, des conditions de travail (supervision, en équipe,...)

Sur ces derniers points, les acteurs de l'aide à domicile ont exprimé leur colère face à un manque de considération des métiers de l'aide à domicile, dans la société toute entière. Les mobilisations des acteurs sociaux et médico-sociaux est forte pour trouver des solutions et tenter d'attirer mais tant qu'on ne règle pas la question des niveaux de salaires et des inégalités salariales, ces démarches semblent vaines.

L'ERTS a pu rappeler que les filières sauf celle d'éducateur technique spécialisé ont pu être ouverte en cette rentrée 2022. L'augmentation de l'apprentissage grâce aux aides de l'Etat est une piste tout à fait intéressante et qui semble fonctionner. Il faut rester attentif toutefois à la suite du parcours, et notamment à

« Tant que les grilles salariales sont en dessous du SMIC, il y a un problème, il y a un système qui ne fonctionne pas, la question du salaire est fondamentale et la question des moyens pour fonctionner est fondamentale », Jean-Bernard PEARON, directeur de l'ADMR 45

« Le secteur social et médico-social permet une véritable évolution de carrière, ce n'est pas vrai dans toutes les filières. », Mme Darreau, ERTS

« C'est la formation tout au long de la carrière qui motive les salariés aujourd'hui et elle est insuffisante. On n'a pas assez de fond. Les salariés souffrent d'être trop passifs aujourd'hui. », M. Soulette, directeur de la Vie au Grand air.



Logique domiciliaire et insertion dans l'emploi : des parcours à fluidifier via de nouveaux partenariats

Témoignage de Gilles Gaillard, Président des PEP du Loiret sur une expérience d'insertion dans l'emploi de personnes TSA, dans l'entreprise L'OREAL :

- Projet né dans l'entreprise l'Oréal et au niveau du département, l'entreprise a d'abord analysé comment certains postes pouvaient être adaptés aux personnes TSA ;
 - Projet regroupant les PEP 45 (pilote), l'ADAPEI 45 et Sésame Autisme ;
 - Projet lancé en février 2020, 1ère inclusion en septembre 2020 avec la nécessité de trouver des locaux pour accueillir les personnes pour le travail, l'AEFH a répondu à ces besoins ;
 - Juin 2021 : 1ère signature d'un CDI ;
- La question de l'habitat s'est ensuite posée et l'association a acheté une maison à Chanteau pour pouvoir loger les jeunes concernés. Un 2ème CDI vient d'être signé (un 3ème en perspective). Le projet pourra concerner jusque 10 jeunes.

Éléments de bilan :

- les salariés de L'Oréal ont changé de regard sur le handicap ;
- adaptation des postes au public, une zone dédiée a été créée pour les personnes autistes ;
- une autre entreprise aujourd'hui est intéressée pour accueillir des personnes autistes (Dior)
- partenariat créé avec l'ADMR 45 pour les interventions à domicile
- changement du regard que les salariés de l'association pouvaient avoir sur l'entreprise.

La table ronde qui a suivi ce témoignage a permis au Conseil départemental d'indiquer l'importance qu'il porte à ce type de projet qui lie emploi et habitat. La particularité de ce projet réside dans le fait que les personnes autistes ont besoin d'un étayage fort à domicile qui ne pouvait se construire qu'en partenariat avec notamment un SAMSAH, un SAAD et un SSIAD. La question du droit au retour a été posée en cas d'échec de l'expérience. 3 mois de « période d'essai » ont été prévus pour permettre ce droit au retour. En amont, une analyse fine des besoins de la personne doit être réalisée pour identifier qu'elle peut intégrer un environnement de travail et un logement inclusif. Pour les partenaires de l'aide à domicile, ces interventions pour un public spécifique, nécessitant une formation adaptée, sont valorisantes. Sur ce type de projet expérimentaux, l'ensemble des acteurs s'accordent à dire qu'il a fallu faire preuve de souplesse car tout est à construire.

Sur le sujet de l'habitat inclusif plus généralement, le Conseil départemental a modifié son règlement d'aide sociale pour y intégrer l'Aide à la Vie Partagée. L'ob-

jectif du département est de déployer de l'habitat inclusif avec les acteurs déjà existants sur le territoire (sur les champs personnes âgées, personnes en situation de handicap et aide à domicile) mais des appels à projets pourront intervenir dans les années qui viennent pour compléter l'offre.

Inclusion des enfants et des jeunes : des problématiques de plus en plus complexes et de plus en plus importantes qui nécessitent une concertation accrue et des réponses nouvelles

Les objectifs de l'école inclusive sont ambitieux et M. Wanono a indiqué que l'Education nationale travaille au quotidien pour l'accessibilité des apprentissages pour tous et non seulement pour mettre en place des compensations via l'action des AESH. Les DAME vont avoir une place essentielle pour permettre à l'Education nationale d'être plus soutenue par le médico-social, sur des compétences qu'elle n'a pas développées.

Cette inclusion des jeunes à l'école et dans la société, concerne également les enfants accompagnés par la protection de l'enfance. Monsieur Guérineau a pu indiquer qu'une mission « prévention et protection de l'enfance » a été menée par des élus du Conseil départemental afin d'identifier les axes de travail pour mieux accompagner ces jeunes en nombre croissant et rencontrant des problématiques de plus en plus complexes (17% des jeunes confiés à l'ASE dans le département ont également une orientation MDPH). Si le département avait envisagé la création de 150 places de MECS cette année via des accueils dans des maisons de 6 enfants maximum, le projet est en train d'être revu car l'accueil en petits groupes, sur des lieux « à taille humaine » implique une mobilisation importante de professionnels qui aujourd'hui manquent à l'appel. Enfin, le Conseil départemental envisage de relancer l'appel à projet pour la création d'une structure à triple habilitation (PJJ/ARS/CD), le premier appel à projet n'ayant reçu aucune réponse de la part des acteurs du territoire.

« Il serait bien d'avoir un échange approfondi entre élus du Conseil départemental et Education nationale, sur le sujet de la scolarisation des enfants en situation de handicap accompagnés par l'ASE. Nous n'avons pas encore pu avoir cet échange. »

Christine Tellier, conseillère départementale.

Insertion par et dans l'emploi : des projets d'IAE à développer !

Témoignage de Jean-Bernard Péaron, directeur général de l'ADMR 45, sur le projet de création d'une station de lavage en insertion par l'activité économique, pour des contenants alimentaires réemployables contenant alimentaire réemployables, en partenariat avec le conseil départemental et la DDETS. Ce projet est parti de la loi relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire qui oblige les services à livrer des repas dans des contenants réutilisables. Il s'agit d'un projet d'intelligence collective qui permet de nombreux partenariats et qui nécessite de l'agilité de la part de l'ensemble des parties prenantes.

Suite à ce témoignage, Madame Martin a rappelé l'importance des projets d'IAE, qui, à ce jour, ne lui paraissent pas suffisamment nombreux sur le département, alors que des moyens dédiés existent. Le SPIE a vocation à trouver des solutions pour les personnes les plus éloignées de l'emploi mais Madame Martin souhaiterait disposer de plus de visibilité sur ce que va devenir ce SPIE en lien avec le déploiement annoncé de France Travail. Le pragmatisme, pour l'ensemble des acteurs présents, doit rester de rigueur et des dispositifs spécifiques pour amener les personnes les plus éloignées de l'emploi vers l'IAE seraient intéressants car on voit bien que cela reste difficile, notamment dans les territoires ruraux du département.



La définition de taux et normes d'encadrement : **L**une urgence pour la Protection de l'Enfance !

La définition de taux et de normes d'encadrement pour les établissements de l'aide sociale à l'enfance est une attente forte du réseau Uniopss/Uriopss depuis plusieurs années. Entendue par Monsieur Adrien Taquet, secrétaire d'État en charge de l'enfance et des familles, cette préoccupation a donné lieu à d'importantes réflexions et à différentes versions de projets de décret durant l'année 2022. Mais rien n'a été publié à ce jour. Le Président de l'UNIOPSS a écrit le 21 juillet 2022 à la Madame Charlotte CAUBEL, Secrétaire d'Etat chargée de l'enfance pour réaffirmer l'importance de l'adoption de ce texte « *dans une version ne mettant pas en difficulté les associations gestionnaires et dont les effets soient réellement bénéfiques pour les enfants accueillis* ». Dans le cadre des travaux de l'URIOPSS avec les acteurs de la protection de l'enfance en région Centre-Val de Loire, cette préoccupation a été vivement rappelée. Répondant à notre sollicitation, Madame Marie-Paule MARTIN-BLACHAIS, Présidente de l'ADSEA 28, a bien voulu en préciser les enjeux selon elle.

Contribution à une réflexion nécessaire et urgente sur la question des normes d'encadrement et de qualification dans les établissements d'accueil des mineurs protégés.

Tribune par Madame Marie-Paule MARTIN-BLACHAIS, Présidente de l'ADSEA 28

Si le Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) est le cadre réglementaire de référence des équipements sociaux et médico-sociaux, ainsi que le Code de Santé Publique (CSP) s'agissant des pouponnières, on ne peut que constater le silence des textes relatifs aux équipements de la Protection de l'Enfance.

Pourtant de nombreux rapports depuis les années 1980, ainsi que les évolutions législatives et réglementaires, rappellent s'il en était besoin, et au regard de l'évolution des connaissances des Sciences humaines et Sociales, comme de l'application de la Convention Internationale des Droits de l'Enfant (CIDE) et des recommandations européennes sur les modalités d'accueil de suppléance des mineurs en Protection de l'Enfance, l'importance de voir garanties les conditions tant qualitatives que quantitatives de l'accompagnement éducatif des mineurs protégés afin d'assurer stabilité, continuité et réassurance, qualité et sécurité, et réponses appropriées à leurs besoins fondamentaux au nom du respect de leurs droits et de leur intérêt supérieur.

C'est ainsi que la Stratégie Nationale de Prévention et de Protection de l'Enfance 2020-2022 (SNPPE) a pu souligner le vide juridique de normes nationales d'encadrement et de qualification dans ce secteur, tant pour l'accueil physique des mineurs, que pour l'exercice de mesures à domicile, alors même que pour autant des normes existent pour les lieux d'accueil de la petite enfance, pour les activités de loisirs et de sport, pour les missions de l'éducation nationale, etc...En effet l'arsenal législatif, administratif et judiciaire offre des outils exclusifs de contrôle sur des champs connexes : hygiène, sécurité incendie, et organisation du travail.

C'est dans ce cadre que le Secrétaire d'Etat à la Protection de l'Enfance, Adrien Taquet, a saisi dès 2020 le Conseil National de Protection de l'Enfance (CNPE), aux fins de rendre un avis sur les « normes, critères, modalités d'encadrement et d'organisation dans les lieux d'accueil de protection de l'enfance ».

Celui-ci, dans son Avis 2020-3, faisant le constat de l'absence de normes ou critères communs, souligne que ce sont les pratiques éducatives communément

partagées par les projets d'établissement et services qui contractualisent la qualité de la prise en charge par une approche collaborative, associant la participation des enfants et de leurs familles, ce qui à ce jour bien que prévu par la loi 2002-02, reste encore très insuffisamment appliqué en Protection de l'Enfance alors que la participation des familles dans le secteur médico-social ou l'association des mineurs ou des adultes à la définition du plan d'action dans le secteur médico-social est une réalité beaucoup plus fréquente et plus concrète (IME, ITEP, FAM, FDV).

Par ailleurs des reportages rapportés dans les médias ont pu montrer des situations de mises en danger de mineurs dans certains établissements du fait de défauts d'organisation et de fonctionnement mais aussi de recours à des personnels non formés, non qualifiés, non diplômés, non acculturés aux spécificités de la prise en charge de ces publics et en nombre très insuffisant pour assurer l'encadrement et l'accompagnement de ces mineurs au regard de leurs besoins, requérant un encadrement managérial sécurisé, au fait de la compréhension des problématiques des situations individuelles des mineurs, et permettant l'élaboration et l'accompagnement éducatif individuel approprié.

Si aujourd'hui les problématiques de ces jeunes peuvent ouvrir la voie à une diversification des corps de métier au sein des internats, à savoir outre les métiers canoniques du travail social (ES, AS, CESF), des contributions de ME, Educateur technique, Educateur sportif, Educateur scolaire, Maîtresse de maison, Surveillant de nuit, actuellement largement sollicités.il n'en demeure pas moins que doivent être déterminés des ratios d'encadrement d'adultes auprès des enfants et des jeunes, selon leur tranche d'âge, la taille des unités de vie (groupe de 6 à 10 mineurs), le genre, le profil des jeunes, etc. Mais aussi les conditions bâtimentaires (habitat unique, habitat dispersé, multisites, etc.). En effet nous savons aujourd'hui que près de 20 à 30 % des jeunes confiés par l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE), ont un dossier à la MDA (Maison départementale de l'autonomie), nécessitant un accompagnement particulier tenant compte des prises en charge externes partielles (DAME (dispositif d'accompagnement médico-éducatif), ITEP, Hôpital de jour, CMP, CMPP, etc.) avec ou pas insertion scolaire partielle et donc mobilisant en complément des moyens humains de l'établissement d'accueil en journée, mais aussi lors des gestions de crise nécessitant parfois du fait d'intolérances au groupe, des phases d'isolement individuel voire parfois des nécessités de ratios d'encadrement de 1 pour 1.

Par ailleurs la prise en charge et l'accompagnement des mineurs en Protection de l'Enfance s'inscrit dans une approche globale du mineur impliquant non seulement l'éducatif, mais aussi la scolarité, la santé, l'accès aux loisirs, aux sports, aux activités culturelles, citoyennes etc...

Et enfin la préparation à l'autonomie, à l'accès aux droits communs, à l'insertion sociale et professionnelle...Ceci implique une démultiplication du travail en réseaux et donc une disponibilité pour la coordination des acteurs et la cohérence du parcours du mineur.

On ne peut que regretter la frilosité de l'avis générique rendu par le CNPE au regard des nombreux constats et interrogations du Secrétaire d'ETAT dans sa saisine de 2020.

En effet la confrontation des pratiques en institution montre la nécessité de principes incontournables nécessaires pour assurer un cadre de sécurité à la prise en charge de mineurs, une continuité de prise en charge et la réduction de recours aux CDD ou à l'intérim très coûteux (+25% de rémunération) :

- la présence effective de 2 adultes minimum présents simultanément par unité de vie et pendant les WE et jours fériés dans les établissements où peu d'enfants bénéficient de droits d'hébergement en famille.
- la prise en compte de l'impact de l'application du droit du travail et de la Convention Collective 66 sur les ETP budgétisés permettant d'identifier que sur une structure 24/24 et 365j/an la présence effective d'un ETP sur l'année requiert la budgétisation d'un 1,50 ETP pour couvrir les 158 jours non travaillés du fait des règles tels que prévues au titre de la CC66, sans compter les événements aléatoires (maladie, maternité, etc.)
- le ratio d'encadrement éducatif d'adultes d'au minimum 8 ETP annuellement par unité de vie
- la présence minimum de 2 surveillants de nuit par site

Les ESSMS se doivent également de développer autant que possible le parrainage et le recours bénévole à la société civile pour diversifier les activités proposées aux mineurs et favoriser l'expérience de relations transactionnelles hors institution, et développer les réseaux de sociabilité qui pourront utilement faire ressources et résilience pour la sortie vers l'autonomie.

Enfin la parole des anciens ayant vécu un parcours en Protection de l'Enfance, nous rappelle que le cœur de la prise en charge reste la rencontre humaine intersubjective, l'engagement des professionnels dans une relation authentique avec les mineurs et les jeunes... ce qui suppose présence, cohérence, continuité, accessibilité et disponibilité, fiabilité...les qualités princeps du « care giver » ou donneur de soin et d'attention à l'autre.

Toutefois l'approche qualitative de l'accompagnement et de la prise en charge des mineurs ne saurait se réduire à de seules normes quantitatives d'encadrement mais relève également d'impératifs de formations appropriées au bénéfice des intervenants professionnels de proximité, comme de l'encadrement, permettant de partager des connaissances socles pour une culture commune partagée, telle que préconisée dans de nombreux rapports et recommandations européennes.

Cette culture commune se doit de prendre appui sur l'état des connaissances, les valeurs, les principes, les concepts, les méthodes et les outils pour soutenir les pratiques professionnelles et acquérir les compétences socles nécessaires au service de cette politique publique et à l'accompagnement des enfants, des jeunes et de leurs familles. Enfin, le cadre institutionnel des ESSMS se doit de favoriser les espaces temps appropriés pour, par l'analyse des pratiques, permettre la gestion des émotions et les effets de résonance des situations accompagnées sur le vécu des professionnels.

En conséquence nous ne pouvons que plaider sur la nécessité de réactivation de cet important dossier laissé en suspens et dont les conséquences ont pu être malheureusement parfaitement documentées lors de l'épreuve à laquelle ont été soumis les MECS pendant la crise sanitaire de la COVID 19 et de ses périodes de confinement pour assurer la continuité de fonctionnement de ces structures et la garantie de sécurité des mineurs et/ou jeunes majeurs accueillis, mais aussi au regard de la période post-COVID et des difficultés actuelles de recrutement du fait des difficultés d'attractivité des métiers d'aide à la personne.

Décembre 2022
 Marie-Paule MARTIN-BLACHAIS
 Présidente ADSEA 28

Regard d'un professionnel sur la prise en compte du public MNA au sein d'un service d'autonomie dans l'Indre

L'année 2022 est marquée par une baisse significative du nombre de MNA pris en charge par le service. Si fin 2020, on compte plus de MNA que de jeunes issus du territoire au sein du service (12 pour 23), en 2021, ils représentent un peu moins de la moitié des effectifs et, en 2022, seulement entre un tiers et un quart des effectifs.

Concernant la prise en charge en elle-même, la politique nationale décrie que les MNA doivent bénéficier d'une prise en charge « conforme à leurs besoins et à leur intérêt supérieur ».

Concrètement, cela concerne leurs droits fondamentaux à l'identité, à l'éducation, à la santé, au logement, aux loisirs...

Sur le terrain, a-t-on vraiment les moyens de ces ambitions politiques ?

Sachant qu'il a été demandé aux départements de travailler plus en lien avec les préfectures concernant les papiers d'identités et leur contrôle par la Police Aux Frontières (PAF). C'est-à-dire que lorsqu'un jeune arrive sans ses papiers et qu'il les fait venir de son pays d'origine, les services de protection de l'enfance doivent les récupérer et les remettre à la préfecture pour contrôle. Le jeune se retrouve de nouveau sans aucun papier pendant tout le temps du contrôle qui peut s'étaler sur plusieurs mois. Ainsi, il ne peut plus, accompagné par le service, aller à l'ambassade faire la demande de sa carte consulaire et de son passeport. Or le jour de sa majorité, lorsqu'il devra se présenter à la préfecture avec son dossier pour obtenir un titre de séjour, pour peu qu'il n'ait pas récupéré son acte de naissance authentifié par la PAF suffisamment tôt dans le temps pour faire ses démarches consulaires, il ne pourra pas prétendre au titre de séjour quoiqu'il en soit par ailleurs de sa situation.

Par ailleurs, les jeunes sont adressés au service parfois juste quelques mois avant leur majorité. Cela devient un challenge, une gageure, de les préparer à l'autonomie pour leur majorité. Nous n'avons alors que peu de temps pour leur trouver un apprentissage qui leur permettra d'avoir une formation, un diplôme un revenu. Les jeunes n'auront pas eu le temps de mettre de l'argent de côté pour prendre un logement, acheter des meubles, faire face aux loyers et charges qui leur incombent...

Les jeunes MNA ont besoin d'une prise en charge suffisamment longue afin de permettre que les démarches administratives et consulaires puissent se faire, que l'apprentissage soit accompagné en termes d'aide scolaire mais aussi de compréhension des codes et de la culture française. La prise en compte du temps nécessaire permet aussi de retravailler le lien, la confiance, la reconnaissance auprès de jeunes qui, déterminés et courageux, ont mis sous silence leur parcours traumatique pour venir jusque là pour une vie meilleure, pour un espoir, pour un rêve mais aussi bien souvent pour répondre aux attentes d'adultes qui l'ont missionné au pays. Souvent, le jeune est parti de chez lui, pris en charge par un oncle ou un ami de la famille, sans même savoir où on l'emmenait.

Une autre question préoccupante est celle de la majorité du jeune. Les politiques sont disparates d'un département à l'autre. Parfois, nous avons le confort de pouvoir accompagner le jeune au-delà de sa majorité en CJM (contrat jeune majeur). Dans l'Indre, cela s'avère quasi impossible. En trois ans, un jeune a eu droit à un Contrat Jeune Majeur. Quelques uns ont eu le droit à des petites prolongations sur les années COVID suivant les décrets du gouvernement suite aux confinements obligatoires.

Plus souvent, à 18 ans pile, le jeune doit sortir du dispositif, prêt ou pas, avec une situation le lui permettant ou pas. Le service fait le lien avec les services de droits communs mais l'on sait bien que cela ne sera pas forcément suffisant. Le jeune ne va pas toujours vers le secteur quand il le faut pour demander de l'aide. Les quelques mois d'apprentissages ont été courts, ont vite passés. On revoit parfois des jeunes l'année suivante sans certitude de renouvellement du titre de séjour, sans diplôme obtenu, avec des dettes faute de dossiers administratifs fait dans les temps impartis... Une meilleure visibilité et évaluation à N+1 et N+2 permettrait peut-être un repositionnement. Faut-il à tout pris sortir un jeune des dispositifs au risque d'augmenter la précarité voire la délinquance ou bien n'est-il pas préférable d'avoir le confort de plus de temps d'accompagnement au profit d'une autonomie plus assurée ?

Madame Catherine GOMONT



Communiqué de presse

Le 5 décembre 2022

Recul de l'âge légal de départ à la retraite : Alerte sur un risque fort de précarisation des personnes âgées !

La réforme des retraites voulue par le gouvernement comporte un certain nombre de risques sociaux, parmi lesquels une précarisation des personnes vieillissantes. L'Uniopss appelle les pouvoirs publics à prendre en compte ces risques et les moyens d'y remédier avant tout recul de l'âge légal de départ à la retraite.

Le 2 décembre dernier dans *Le Parisien*, la Première ministre, Élisabeth Borne, a donné les contours de la réforme des retraites envisagée par le gouvernement et qui serait décidée avant la fin de l'année. Comme pour l'assurance chômage, l'Uniopss, tout en n'intervenant pas à la place des partenaires sociaux, alerte sur les conséquences concrètes de cette mesure pour les personnes que nous accompagnons.

Le recul de l'âge légal de départ à la retraite voulu par le gouvernement aura nécessairement, en effet, un impact sur la précarité liée au vieillissement. Ainsi, pour des personnes durablement éloignées de l'emploi, âgées d'environ 60 ans, le fait d'avoir aujourd'hui la perspective relativement proche de pouvoir bénéficier de leur pension de retraite est une sécurisation de leur parcours de vie et de leur situation sociale.

Cela est d'autant plus vrai si elles ont atteint le nombre de trimestres de cotisation pour avoir une retraite à taux plein ou une faible décote, bien avant 65 ans. Sans parler des « carrières longues » pour lesquelles la Première ministre prend des engagements, il risque, avec cette réforme, d'y avoir des personnes devant « attendre » 65 ans alors qu'elles auront suffisamment cotisé avant cet âge. De même, si les ressources du ou de la conjoint(e) peuvent décider, à l'heure actuelle, une personne à partir en retraite dès 62 ans, cela ne sera plus possible à l'avenir.

En outre, le marché du travail éloigne de l'emploi nombre de seniors en parfaite employabilité, avec un taux d'emploi de 56 %, l'un des plus faibles d'Europe. La Première ministre, dans le même entretien, évoque certes un « *index (d'emploi des seniors) qui obligera [les entreprises] à la transparence* », mais sans aucune conséquence concrète. Il y a donc fort à craindre que la situation de l'emploi des seniors évolue peu et que cette réforme ait des conséquences néfastes.

Alors que le gouvernement appelle à des concertations dans le cadre des CNR thématiques sur l'adaptation de la société au vieillissement et sur la lutte contre la bascule dans la pauvreté et la précarité, ces réflexions ne peuvent se mener sans considérer l'essentiel : le montant et la pérennité des ressources des personnes considérées, ainsi que l'éventuelle précarisation de leur situation sociale.

C'est une question d'égalité républicaine et de justice, d'autant plus que l'espérance de vie en bonne santé montre de grandes disparités sociales.

Aussi, l'Uniopss demande que la situation des salariés seniors aujourd'hui privés d'emploi et les moyens concrets d'y remédier soient examinés en amont de toute réforme des conditions pour bénéficier des pensions de retraite, en particulier pour des personnes qui ont cotisé toute leur vie de travail. C'est cela aussi préparer le « *Bien vieillir* » pour toutes et tous.

Avec le Collectif ALERTE, l'Uniopss demande, par ailleurs, que toutes les politiques publiques soient examinées, avant même leur mise en œuvre, sur leurs conséquences sur les citoyens les moins socialement favorisés, celles des premiers déciles de revenus. Cela doit être le cas pour le recul de l'âge légal de départ à la retraite.

Contact presse : Valérie Mercadal - Tél. 01 53 36 35 06 - vmercadal@uniopss.asso.fr

Une nouvelle rubrique est ouverte aux plumes qui le souhaitent. Si vous souhaitez partager votre lecture d'un ouvrage en lien avec le secteur de l'action sociale et de la santé et la vie associative, que ce soit de l'actualité ou non, nous vous invitons à nous proposer votre point de vue. Cela permettra de mettre en lumière des ouvrages ou d'attiser la curiosité d'un futur lecteur....
N'hésitez pas à revenir vers nous pour plus d'informations !



A l'épreuve de nos préjugés : *La pensée blanche* de Lilian THURAM

par Alexandre Hausknost, Directeur de la fédération ADMR 41

En lisant le nom de l'auteur, plusieurs sentiments peuvent surgir dans nos esprits.

Le premier, le plus évident, renvoie au brillant passé footballistique de Lilian THURAM. Pour beaucoup, et j'en fais partie, Lilian THURAM est le héros de la 1/2 finale de la coupe du monde 1998. Alors que la France est menée 1 - 0 par la Croatie, ce latéral droit marque 2 buts successifs et projette son équipe en finale avec le succès que l'on connaît. Il s'agit là de ses 2 seuls buts marqués en 142 sélections nationales (record à ce jour que Hugo Lloris devrait battre prochainement). Inoubliable !

Le héros de 1998 est aussi entaché d'une affaire de violences conjugales l'opposant à sa compagne de l'époque, Karine LEMARCHAND. Comme pour beaucoup de célébrités, leur vie privée s'est retrouvée à la Une des journaux en 2013. Cette affaire s'est conclue par un rappel à la Loi signifiée à Lilian THURAM. Forcément, ce passage de sa vie entache ses actions passées.

Lilian THURAM est devenu, au fil des années, un écrivain puisque ce livre « *La Pensée Blanche* » est son 9^{ème} ouvrage. Sur les 8 précédents, seulement deux traitent d'un sujet en lien avec le football. Cet ex-joueur a su développer ses talents littéraires.

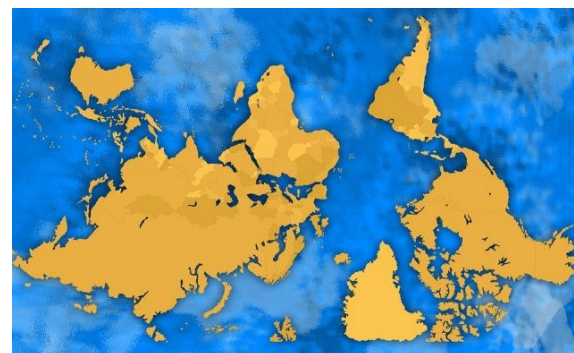
Sa reconversion post football est assez atypique se situant entre l'engagement politique, la défense de la

culture Africaine et une démarche philosophique. Son livre, « *La Pensée Blanche* », se place volontaire dans ce triple courant de réflexion. Il en fait la synthèse.

Tout d'abord, cet essai littéraire nous amène à réfléchir sur nos préjugés.

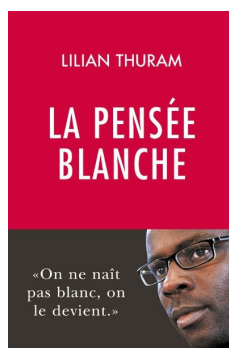
En voici un, non extrait du livre, et qui se présente sous forme d'énigme. Un père et son fils sont victimes d'un accident de la route. Le père meurt sur le coup. Le fils, en état grave, est transporté à l'hôpital pour y être opéré. L'interne en chirurgie, voyant le garçon, dit « *je ne peux pas l'opérer, c'est mon fils* ». Quelle est l'explication ? La réponse se trouvera à la fin de cette chronique...

Autre préjugé qui est, cette fois, extrait du livre de Lilian THURAM.



Chacun peut reconnaître une mappemonde. Combien d'entre vous s'est dit que la carte était « *à l'envers* » ?

Effectivement, cette carte est à l'envers dans notre construction mentale habituelle mais elle ne l'est pas



dans la réalité. Elle correspond à un point de vue. Rappelons-nous que la Terre est ronde et que sur une sphère, il n'y a pas de haut ou de bas pas plus que de gauche ou de droite.

Néanmoins, l'Homme Blanc occidental a défini que le Nord est en haut et que le méridien de Greenwich passait par l'Angleterre et définissait l'Est et l'Ouest. Il s'agit là d'un concept arbitraire posé au moment où l'homme blanc occidental dominait le monde (1783 confirmé en 1884).

C'est autour de ces éléments que le livre « la Pensée Blanche » se construit. Il s'agit là d'un livre venant percuter nos représentations inconscientes pour nous permettre d'adopter une pensée plus globalisante et plus universelle.

Bien évidemment, au regard de l'histoire personnelle de Lilian THURAM, ce livre s'appuie fortement sur la place de l'Afrique dans le monde, la ségrégation aux Etats-Unis, la place des magrébins dans l'Algérie Française... Il montre comment cette domination est violente et avilissante.

A mon sens, Lilian THURAM commet une erreur en assimilant la place des Blancs avec celle de l'Homme Blanc Occidental et Chrétien. Tous les Hommes Blancs n'ont pas bénéficié d'une place prépondérante. Les pogroms juifs du Moyen Age ou du 19^{ème} siècle le montrent. Les femmes ont longtemps été considérées comme des sous citoyens exclus des droits accordés aux hommes. Cette situation tend à changer (trop lentement).

Cette domination de l'Homme Blanc Occidental et Chrétien appartient à notre histoire. Nous devons l'accepter sans la renier. Cette acceptation nous permettra de la corriger sans tomber dans le travers inverse qui serait une recherche de sa réécriture. Il serait néfaste de responsabiliser les Blancs Occidentaux contemporains des dérives du passé. Il ne faut pas occulter que la Barbarie existe dans toutes les civilisations

et dans tous les continents (supplices chinois, loi du talion, excision, génocides...)

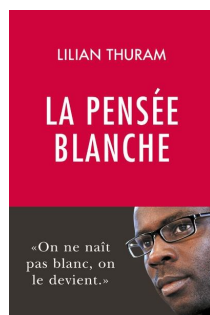
Pour faire un lien avec notre secteur, dans notre enfance, nous avons eu le plaisir de voir « Blanche Neige et les 7 Nains » de Walt Disney. Si nous sommes incapables de lister le nom des 7 Nains, nous identifions sans souci Simplet. Pourtant, nous sommes nous interrogés sur les raisons pour lesquelles Simplet est le seul nain à ne pas avoir de barbe ? Pour quelle raison cet adulte handicapé mental n'aurait-il pas de barbe ? Surement, une volonté d'infantiliser cette personne et ainsi lui retirer ses droits inaliénables d'adulte en l'infantilisant.

En guise de conclusion, cet ouvrage de Lilian THURAM est une invitation à la réflexion sur nous même et notre système de pensée.

Il nous rappelle que l'Homme est un loup pour l'Homme. Chacun peut agir pour essayer de s'améliorer et de faire progresser le monde. Nous devrions rechercher la fraternité et le lien entre nous plutôt que le profit et la domination.

Ainsi, l'interne en chirurgie, qui est la mère du fils, pourra s'appuyer sur ses collègues pour sauver son fils victime de l'accident de voiture évoqué ci-dessus et auquel son mari n'a hélas pas survécu...

Chacun à sa place dans notre monde : femmes ou hommes..., blancs ou noirs ou métis..., chrétiens ou juifs ou athées ou musulmans... Sortons de nos préjugés pour reconnaître l'autre !



Titre	La pensée blanche
Auteur	Lilian THURAM
Éditeur	Philippe REY
Date de parution	01/10/2020
Nombre de pages	318
Prix	20 €

UNION REGIONALE INTERFEDERALE DES ŒUVRES ET ORGANISMES PRIVES SANITAIRES ET SOCIAUX

L'URIOPSS Centre, créée en décembre 1949, est une association loi 1901 à but non lucratif, qui appartient à un réseau national reconnu d'utilité publique. Elle a pour but d'unir, au niveau régional, les associations et organismes non lucratifs (fondations, réalisations mutualistes, congrégations, coopératives...) des secteurs sanitaire, social, médico-social et de lutte contre l'exclusion pour développer les solidarités.

Les valeurs du réseau

L'URIOPSS Centre et ses adhérents partagent des valeurs et des spécificités associatives :

- Primauté de la personne
- Esprit de solidarité
- Esprit désintéressé
- Liberté d'expression et de démocratie

Ses buts (extraits des statuts)

- regrouper les Associations et Organismes privés sanitaires, sociaux et socio-culturels à but non lucratif de la Région Centre,
- provoquer leur création et soutenir leur développement quand le besoin s'en fait sentir,
- faciliter les liaisons et les regroupements entre ces Organismes,
- constituer un terrain de rencontre, de recherche et de réflexion en ce qui concerne leur raison d'être et leur nécessité dans la vie de la nation,
- les représenter et assurer la sauvegarde de leurs intérêts auprès des Pouvoirs Publics, Administrations et Collectivités locales, et des Organismes de toute nature,
- assurer leur participation à l'élaboration et à l'exécution des programmes et plans d'équipement sanitaires et sociaux,
- faciliter, par tous moyens appropriés la formation, le perfectionnement et l'information de leurs personnels et des bénévoles,
- mettre à leur disposition les services techniques et de documentation susceptibles de les aider sur toutes les questions générales et spécifiques concernant leur activité,
- faire connaître leur esprit, leurs objectifs et leurs activités auprès de l'opinion publique.

Ses domaines

- Personnes handicapées
- Personnes âgées
- Aide et soins à domicile
- Lutte contre l'exclusion - Insertion - Alerte
- Protection de l'enfance et jeunes en difficulté
- Petite enfance
- Sanitaire

Son réseau

Localement, l'URIOPSS Centre regroupe plus de 200 associations et fédérations, petites et grandes, réparties sur les six départements, ce qui représente plus de 700 établissements et services du secteur sanitaire et social.

L'URIOPSS CENTRE appartient à un réseau national, l'UNIOPSS, qui regroupe 14 URIOPSS et 93 adhérents nationaux. **Le réseau national UNIOPSS/URIOPSS regroupe 25 000 établissements et services** gérés par les adhérents, soit **700 000 salariés (ETP)** et **1 000 000 bénévoles**.

Conseil d'administration de l'URIOPSS au 06/01/2022

Collège Associations	
Monsieur Olivier BASIRE	Mutualité Française CVL
Monsieur Steven BEUREL	Enfance et Pluriel
Monsieur Jean-Marc BOUCHARD	AEFH
Madame Marie-Paule MARTIN-BLACHAIS	ADSEA 28
Monsieur Jean-Claude DION	APHL
Madame Patricia DOUANE	AIDAPHI
Monsieur Renaud HERMIER	ADAPEI 36
Monsieur Gilles GAILLARD	ADPEP 45
Monsieur Christophe GASPARD	ARDEQAF
Monsieur Denis TURPIN	Association Addictions France
	APAJH 37
Monsieur Jean-Bernard PEARON	ADMR Centre
Madame Nadia PETAT	PEP 18
Monsieur Éric TOURNET	AGEVIE
Monsieur Sébastien ROBLIQUE	CISPEO
Monsieur Éric TROUVE	Croix Rouge Française
Monsieur Pascal USSEGLIO	APF France Handicap
Monsieur Thierry WITTNER	APAJH 41
Délégués GLASS (délégué puis délégué adjoint)	
Monsieur Philippe SAUNE	GEDHIF
Monsieur Philippe DEBROYE	UGECAM
Madame Fanny LAFFAYE-HILL	Ordre de Malte
Monsieur Denis VERNADAT	FAC
Monsieur Clément AMOURIQ	ACOGEMAS
Madame Myriam BILLOT	M'HOME 36
Monsieur Pascal OREAL	ASSAD HAD / UNA Centre
Madame Sophie MOREAU FOUQUET	Association La Source
Monsieur Loïc TYTGAT	APHP
Madame Geneviève CETAIRE	ACESM
Monsieur Dominique LEGUET	Espoir 21
Personnes qualifiées	
Madame Claire BOTTE	
Monsieur Marcel HARTMANN	
Madame Dominique LORENZI-BRY	
Monsieur Jean-Claude MARINAULT	
Monsieur Pedro NIETO	
Invités	
Monsieur Olivier CANY	UNAFORIS
Monsieur Claude LAIZE	CREAI
Monsieur Alexis RIBEREAU	Président de la commission EHPA de l'URIOPSS

Le Bureau

Marcel HARTMANN	Président
Steven BEUREL	Trésorier adjoint
Claire BOTTE	Secrétaire adjointe
Jean-Claude DION	Trésorier
Dominique LORENZI-BRY	
Pedro NIETO	
Sébastien ROBLIQUE	Vice-Président
Denis TURPIN	

L'équipe

Johan PRIOU	Directeur
Aude BRARD	Directrice adjointe
Viergeleine COMPERE	Conseillère technique
Marion DEGOUVE	Conseillère technique
Emmanuelle MALLET	Conseillère technique
Mathieu RICHARD	Conseiller technique
Emilie ROY	Conseillère technique
Sophie VACHER	Conseillère technique
Fatima LESTRADE	Comptable
Manon DE LIMA	Secrétaire

L'Animation du réseau des associations sanitaires et sociales de la région Centre

Se rencontrer pour mieux se connaître, échanger, s'informer, réagir, témoigner, croiser les points de vue, élaborer des projets communs inter associatifs, prendre du recul... Ces réunions permettront aussi à l'Uriopss et à son réseau de fonder ses prises de position dans les différentes instances départementales, régionales et nationales en restant au plus près de vos préoccupations.

Animation Départementale : les Groupes de liaison des associations sanitaires et sociales (GLASS)

GLASS du Cher suivi par **Emilie ROY**

GLASS d'Eure-et-Loir suivi par **Mathieu RICHARD**

GLASS de l'Indre suivi par **Emilie ROY**

GLASS d'Indre-et-Loire suivi par **Aude BRARD**

GLASS du Loir-et-Cher suivi par **Aude BRARD**

GLASS du Loiret suivi par **Sophie VACHER**

CDHL, Commission départemental du handicap dans le Loiret, suivie par **Aude BRARD**

Animation Régionale : les commissions régionales

« **Personnes Handicapées** » animée par Aude BRARD et présidée par Jean-Claude DION, Trésorier de l'URIOPSS Centre,

« **Etablissements hébergeant des Personnes Agées** » animée par Emilie ROY et présidée par Alexis RIBEREAU

« **Services d'aide domicile** » animée par Emilie ROY et présidée par Jean Bernard PEARON, administrateur de l'URIOPSS

« **Services de soins infirmiers à domicile** » animée par Emilie ROY et présidée par Jean Bernard PEARON administrateur de l'URIOPSS

« **Mandataires judiciaires à la protection des majeurs** » animée par Aude BRARD et présidée par Jean-Claude DION,

« **Protection de l'Enfance** » animée par Viergeleine COMPERE et co-présidée par Myriam BILLOT et Geneviève CE-TAIRE, administratrices

« **Lutte contre la pauvreté et l'exclusion** » animée par Sophie VACHER et présidée par Dominique LORENZI-BRY, membre du bureau de l'URIOPSS

Collectif ALERTE en région Centre, animé par Dominique LORENZI-BRY, membre du Bureau et Sophie VACHER

« **Coopération, Projets, Territoires** », présidée par Pedro NIETO, membre du Bureau de l'URIOPSS

Groupe Régional des Lieux d'accueil Enfants Parents (LAEP) animée par Elisabeth ADAMCZYK et Viergeleine COMPERE

Les Groupes techniques régionaux :

« **Responsables des ressources humaines** » animé par **Mathieu RICHARD**

« **Responsables administratif et financier** » animé par **Johan PRIOU**

« **Systèmes d'information** » animé par **Johan PRIOU**

« **Habitats inclusifs** » animé par **Emilie ROY et Aude BRARD**

Le Conseil Technique

Pour vous informer et répondre à vos questions, l'équipe assure une veille juridique, participe aux Commissions nationales du réseau Uriopss-Uriopss, est en relation avec les autorités régionales et départementales et avec... les adhérents de l'Uriopss !

Domaines sectoriels

Personnes Handicapées : Aude BRARD

Personnes Agées : Emilie ROY

Services d'aide et de soins à domicile : Emilie ROY

Enfance - Familles - Jeunesse : Viergeleine COMPERE

Santé : Aude BRARD

Lutte contre la pauvreté et l'exclusion : Sophie VACHER

Domaines transversaux

Vie associative et droit associatif : Emilie ROY

Régulation, Autorisation des ESMS, droits des usagers de la loi du 2 janvier 2002 : Emilie ROY

Qualité, Evaluation, Certification : Emilie ROY

Conduite du changement : Aude BRARD

Financements, Budget, Tarification, Comptabilité, Fiscalité : Johan PRIOU

Droit Social : Mathieu RICHARD

Gestion des Ressources Humaines : Mathieu RICHARD

Territorialisation des politiques publiques de l'échelon local à l'échelon européen : Johan PRIOU

Dispositif CAP'ASSO : Johan PRIOU

L'URIOPSS a conventionné avec la Fédération des entreprises d'insertion et l'URHAJ.

Le Soutien et l'accompagnement individualisés

Appui expert mobilisant des personnes ressources internes et externes donnant lieu à facturation. Intérêt pour les adhérents : des tarifs attractifs et la qualité des intervenants au service des valeurs associatives

Formation en inter et en intra

Gestion -Tarification ; Droit du travail et gestion des ressources humaines ; Accompagnement des pratiques...

Appui à la Conduite de projets et à l'accompagnement du changement :

Projet et statuts associatifs, projet d'établissement et de service, évaluation du projet associatif et évaluation interne ; CPOM, analyse financière et comptable ; coopérations et regroupements ; organisation, droit social et GRH.

Aude BRARD - Marion DEGOUVE

L'Information et la Communication

Si vous êtes incollable sur les informations nationales et régionales, c'est grâce à ce service !

Bulletin Mensuel, Site internet, lettre mail du réseau, veille et recherche documentaire... :
Emmanuelle MALLET

L'Accueil et le Secrétariat

Votre première interlocutrice, celle qui vous oriente.

Manon DE LIMA

La Comptabilité

Fatima LESTRADE

Les Représentations

Assurée par les administrateurs, la direction, des adhérents mandatés ou les conseillers techniques de l'URIOPSS, il s'agit de représenter les organisations privées à but non lucratif sanitaires et sociales et d'être force de propositions dans toutes les instances les concernant, parmi lesquelles, de manière non exhaustive :

Les instances

CESER (Conseil économique, social et environnemental régional)

CRSA (Conférence Régionale Santé et de l'Autonomie)

CRHH (Comité régional de l'Habitat et de l'Hébergement)

Groupes de suivi des schémas départementaux

Conseils de développement

CDCA (Conseils départementaux de la citoyenneté et de l'autonomie)

CTS (Conseils territoriaux de santé)

ODPE (Observatoire Départemental de la Protection de l'Enfance)

Les réseaux régionaux

CRESS (Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire)

LMA (Le Mouvement Associatif Centre Val de Loire)

ORS (Observatoire Régional de la Santé)

FRAPS (Fédération Régionale des Acteurs en Promotion de la Santé)

CREAI (Centre Régional d'Etudes, d'Actions et d'Informations)

France Active Centre

Collectif Handicaps Centre-Val de Loire

ADERE Centre-Val de Loire

QUALIRIS

Réseau des soins palliatifs en région Centre-Val de Loire

ARDEQAF - ERTS

ITS 37 - Institut du Travail Social, Comité technique pédagogique du CAFDES

OTDIF 36 - Office Technique Départemental d'Insertion et de Formation de l'Indre

Comité départemental d'entente pour la semaine des retraités et personnes âgées du Loire

Le réseau Uniopss-Uriopss est, au niveau national, représenté au **CNOSS** (Conseil national de l'organisation sanitaire et sociale), au Conseil de la **CNSA** (Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie), au conseil d'administration de l'**ANAP** (Agence Nationale d'Appui à la Performance), au Conseil de surveillance de la **CNAMTS** (Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés), au **HCTS** (Haut Conseil du travail social), au **CNCPH** (Conseil national consultatif des personnes handicapées), au **CNLE** (Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion), à la **Conférence nationale de Santé**, au **Mouvement Associatif**, au **HCVA** (Haut Conseil à la vie associative), à l'**HAS** (Haute Autorité de santé), à **ESS France**.

Pour toute information complémentaire :
Marcel HARTMANN, Président de l'URIOPSS Centre
Johan PRIOU, Directeur de l'URIOPSS Centre



Nous recrutons un CHEF de PROJET SI – animateur Collectif ESMS Numérique – e-santé (F/H)

Salaire	40 à 46 K€
Contrat / Statut du poste	CDD 24 mois – Cadre
Lieu	Orléans - 45000
Déplacements	Région Centre Val de Loire
Niveau d'expérience	2 ans mini

Le poste, ses missions.

En partenariat avec 4 autres fédérations du secteur médico-social (FHF, FEHAP, NEXEM, SYNERPA) et avec le soutien de l'Agence Régionale de Santé Centre-Val de Loire (ARS), l'URIOPSS Centre est chargée de contribuer au déploiement régional du Collectif régional ESMS numérique, "Collectif Systèmes d'Information médico-social".

Dans le cadre d'une création de poste liée au déploiement du Collectif régional ESMS numérique, l'URIOPSS Centre recrute, en CDD de 2 ans, un Chef de Projet SI pour coordonner les travaux visant à généraliser l'utilisation du numérique dans les établissements et services médico-sociaux.

Sous la responsabilité de son directeur, vous assurez l'animation et la coordination du collectif SI en lien avec les Fédérations qui le composent en travaillant en étroite collaboration avec le réseau des directeurs et directeurs SI des établissements.

Epaulé par un assistant administratif, et en articulation étroite avec l'ARS et le GIP e-Santé, vous animez un groupe de +/- 25 interlocuteurs identifiés au titre de leur expertise afin de les inciter à partager leurs expériences et soutenir le développement

d'une culture e-santé auprès de l'ensemble des acteurs du secteur : vous contribuez à l'élaboration et à la mise en œuvre de la feuille de route du Collectif et coordonnez l'évaluation annuelle des actions engagées ;

vous structurez l'accompagnement des organismes gestionnaires, établissements et services dans l'acculturation aux systèmes d'information partagés : création du réseau, identification des besoins d'usage numérique, collecte des remontées du terrain, partage des bonnes pratiques ...

vous développez des actions permettant de créer une dynamique territoriale avec les directeurs des structures et les DSI sur le sujet numérique, de favoriser la montée en compétence des ESMS et d'aider au partage d'expérience et à la mutualisation : animation de réunions entre pairs, rédaction de supports documentaires, procédures, guides d'utilisation, organisation de webinaires dédiés ;

vous participez à la défense des intérêts et des valeurs du secteur en représentant le Collectif SI dans les instances de gouvernance.



Qui sommes-nous ?

L'URIOPSS Centre (créée en 1949, 10 salariés), est une association qui a pour but d'unir, au niveau régional, les associations et organismes

privés à but non lucratif du secteur social, médico-social et de la santé. Dans le cadre de la stratégie régionale pour la modernisation numérique des 1200 Etablissements et Services Médico-Sociaux (ESMS) en région Centre-Val de Loire, l'ARS a souhaité soutenir la constitution d'un Collectif régional ESMS numérique (Collectif SI médico-social) en région Centre-Val de Loire qui vient en appui de l'ARS et du GIP e-Santé (GRADES) pour l'accompagnement à la modernisation numérique des ESMS.

Le Collectif SI médico-social est organisé par les fédérations du secteur (FHF, FEHAP, NEXEM, SYNERPA, URIOPSS) et constitué de représentants d'organismes gestionnaires d'établissements et services médico-sociaux et sociaux (directions et directions des systèmes d'information). Il est financé par l'ARS. Un Comité de pilotage (composé de représentants des fédérations, du collectif, de l'ARS et du GIP e-santé) fixe les orientations et l'organisation générale du Collectif.

Le Collectif SI médico-social aura pour rôle de :

- Contribuer à la promotion et à la mise en œuvre de la stratégie numérique régionale pour les ESMS notamment en sensibilisant les organismes gestionnaires à la nécessité de s'engager dans l'atteinte d'un seuil de maturité numérique minimum
- Capitaliser sur les connaissances et les retours d'expériences des ESMS ayant déjà déployé des projets numériques
- Accompagner l'évolution des pratiques et la montée en compétence des équipes pour promouvoir une culture numérique sûre et respectueuse de la protection des informations personnelles
- Encourager et faciliter la mutualisation de certaines ressources entre ESMS, notamment dans le cadre du programme « ESMS Numérique »
- En complément de l'ARS et du GIP e-Santé, relayer toute information auprès des ESMS sur le programme « ESMS Numérique » et répondre à leurs interrogations.

Profil recherché

Bac+5, spécialisé dans le domaine des SI, idéalement dans le domaine de la santé, de type stratégie et gestion santé, SI et gestion santé, RSSI Santé, MO SI de santé ..., vous avez acquis une 1ère expérience significative de minimum 2 ans dans les métiers des études, de la conception fonctionnelle et du développement de SI de préférence dans le secteur Santé/ Action sociale.

Savoir

Connaissances des différents métiers, acteurs, organisations et institutions du domaine médico-social et des enjeux des politiques de santé dans le numérique.

Connaissance des SI de coordination des soins et des enjeux d'urbanisation et normalisation (interopérabilité ...).

Savoir-faire

Gestion de projet
Animation d'un réseau d'acteurs sur le territoire de la région Centre Val de Loire
Capacités d'analyse et de synthèse
Facilités rédactionnelles.

Savoir-être

Capacité à collaborer avec les différents partenaires professionnels et institutionnels
Rigueur et autonomie pour gérer tous les aspects d'un projet (délais, coût, qualité...)
Capacités relationnelles et disponibilité
Ecoute et pédagogie.

Votre candidature :

Merci d'adresser un CV et une lettre de motivation à Monsieur le Président :

uriopss@uriopss-centre.fr

Si votre candidature est retenue, vous serez reçu(e) en entretien par des représentants des fédérations médico-sociales partenaires du Collectif SI.

Date limite : 2/01/2023



L'AD PEP 45 recrute pour son Pôle Accompagnement Accueil Soins Spécialisés

1 TRAVAILLEUR SOCIAL (H/F) EN CHARGE DE LA COORDINATION OPERATIONNELLE DU DISPOSITIF L'OREAL

Rattachés(es) au SAMSAH de St Jean de Braye
En Contrat à durée indéterminée à temps plein
Poste à pourvoir dès que possible
Convention Collective 66 – Secteur Adulte

Profil :

- Diplôme de Travailleur Social (ES, CESF, ME, ETS.....)
 - Connaissance de l'Autisme
 - Bonnes compétences relationnelles et d'écoute
 - Capacité à travailler en équipe et en partenariat
 - Capacité à gérer les éventuels troubles de comportement et savoir faire preuve de cohérence
 - Attrait pour le secteur de l'entreprise et souhaite de s'investir dans un projet à visé inclusive
- Permis de conduire obligatoire.

Envoyer, CV et lettre de motivation au plus tard le 31 décembre 2022 à :

Madame La Directrice de Pôle Accompagnement Accueil Soins Spécialisés
21 avenue Gay Lussac - 45800 ST JEAN DE BRAYE ☎ 02.38.61.93.20
e-mail : corinne.blanco@pep45.asso.fr

ASLD – Blois (41) recrute :

H/F Directeur-riche de pôle

Le Pôle Hébergement d'Insertion regroupe aujourd'hui les activités suivantes :

- Un Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (CHRS) de 105 places réparties sur différents sites à Blois
- La mission Référent Départemental Violences,
- Des places de Lits Halte Soins Santé (LHSS)
- Un lieu de vie expérimental à destination de personnes en situation de grande précarité

Issu-e d'une formation de niveau Bac+4 ou Bac+5, vous bénéficiez d'une expérience réussie d'au moins

10 ans sur une fonction similaire en tant que manager de proximité et avez acquis une expérience dans

le domaine du pilotage et du développement.

Engagé-e, vous disposez d'une expérience significative en pilotage et coordination d'équipes pluridisciplinaires, et vous possédez de réelles capacités de gestion de projets d'envergure et de gestion

financière et immobilière. A l'aise avec la prise de décision et d'initiatives sur des sujets complexes, vous

avez la capacité d'élaborer et accompagner la mise en œuvre de projets, avec éthique et transparence.

Capable de fédérer, vous avez de fortes aptitudes à la négociation et une très bonne capacité à travailler en réseau. Vous possédez d'excellentes qualités de rédaction, d'expression et de présentation.

Vous avez un fort esprit collaboratif, de grandes qualités d'écoute et d'ouverture, d'organisation et d'adaptation.

CDI au statut cadre à temps plein à pourvoir dès que possible

Forfait jours annuel : 195 jours

Poste basé à Blois

Rémunération : selon profil et expérience - Convention des CHRS

POSTULER : Ce recrutement est pris en charge par le cabinet Partium.

Pour postuler, vous pouvez cliquer sur ce lien : <https://jobaffinity.fr/job/publication/370820#>

Pour nous envoyer un mail : recrutement-21691763@jobaffinity.fr

Ou vous rendre sur notre site internet : partium.fr

ATOUT BRENNE recrute

Technicien Supérieur comptable (H/F)

en Contrat à durée Indéterminée

Atout Brenne accueille sur ses sites 325 personnes en situation de handicap de 3 ans à la fin de vie, présentant une déficience intellectuelle, légère, moyenne à profonde avec ou sans troubles associés, sur différents services de l'Enfance aux Adultes :
IME, SESSAD, ESAT Social, Foyer de Vie, Foyer d'hébergement, SAVS, SAAF et des Activités commerciales de l'ESAT en Espaces verts, Blanchisserie, Elevage Charolais et Suffolk, maraichage, sous-traitance et restauration.

La ou le Technicien (ne) supérieur(e) en gestion comptable et financière sera en charges des établissements et services relevant de la compétence départementale avec sucep. Le poste est basé sur Le Blanc (36300).

Lettre de motivation et CV à adresser avant le 11 décembre 2022 à Monsieur AUMAR Farid, Directeur Admi-

nistratif et Financier d'Atout Brenne au 14, rue Blaise Pascal 36300 Le Blanc.

Par mail : f.aumar.dir@atout-brenne.fr

T'HAND'M recrute

F/H Directeur d'établissement

☎45140 (ST JEAN DE LA RUELE) ☎ CDI ☎

1 ETP (39)

Poste à pourvoir le 15 janvier 2023

L'Association T'HAND'M est une association qui promeut l'inclusion des personnes en situation de handicap et ne cesse de développer une offre de services innovante : service éducatif, accompagnement professionnel, familial et social.

Pour les établissements de l'Institut Régional pour Jeunes Sourds « Raymond Barberot » situés à ST JEAN DE LA RUELE et AMILLY, qui accompagnent les parcours de 170 enfants et d'adolescents en situation de handicap auditif avec ou sans troubles associés., nous recherchons un Directeur d'établissement (H/F) pour assurer la Direction

Envoyez votre CV et LM à : recrutement.rh@apirjso.fr

73 rue de Bagneaux, 45140 ST JEAN DE LA RUELE



Consulter la rubrique « espace emploi » du site Internet

L'URIOPSS Centre remercie ses partenaires

CRÉDIT MUTUEL, LA BANQUE PARTENAIRE DES ASSOCIATIONS.

Partenaire d'une association sur 3, le Crédit Mutuel vous propose des solutions adaptées à vos besoins

Votre contact : Jean des Vaux au 02 38 77 63 24
jean.mesmindesvaux@creditmutuel.fr

Crédit Mutuel



VOUS ÊTRE UTILE



LES ASSOCIATIONS SOUTIENNENT
DE GRANDES CAUSES
MAIS QUI **SOUTIEN**T LES ASSOCIATIONS ?

1^{ER} BANQUE DES ASSOCIATIONS



Caisse d'Épargne et de Prévoyance Loire-Centre, Banque coopérative régie par les articles L. 512-85 et suivants du Code monétaire et financier, société anonyme coopérative à directoire et conseil d'orientation et de surveillance au capital social de 374 039 440 €. Siège social à Orléans, 7 rue d'Escaures. RCS Orléans 383.952.47 mEx. Septembre 2017

On construit
mieux son avenir
si on le regarde
en face.

mesquestionspourdemain.fr

 AG2R LA MONDIALE

ASSOCIATIONS

VOS PROJETS ASSOCIATIFS
NOUS TIENNENT A COEUR



Partenaire de nombreuses associations, **Société Générale s'engage activement dans des domaines très variés** : le sanitaire, le médico-social, l'enseignement privé, le sport. L'ambition de Société Générale est de **vous accompagner dans la durée à travers une relation personnalisée**, en s'appuyant sur des solutions développées par nos filiales.



Votre contact :

Annabelle LAINE CAMPINO

02 38 24 46 16

Annabelle.laine-campino@socgen.com

Disponible sur notre site Internet

Informations départementales

fiche n°112503 : Mesures d'urgence prise dans le cadre de la protection de l'enfance en Eure-et-Loir – Communiqué de presse de la Préfecture d'Eure-et-Loir du 01/12/2022
fiche n°112504 : Calendrier des évaluations du Conseil départemental du Loir-et-Cher pour certaines structures relevant de sa compétence exclusive
fiche n°112507 : Appel à projets pour la création de 2 villages d'enfants dans le Loiret
fiche n°112509 : Calendrier des évaluations de 2 structures relevant de la compétence exclusive du Conseil départemental du Loiret
fiche n°112506 : Arrêté fixant le montant du financement de l'Etat pour le maintien de la prise en charge des jeunes majeurs par l'aide sociale à l'enfance pour chacun des départements
fiche n°112470 : Conseil National de Refondation : réunion en Indre-et-Loire sur le volet santé
fiche n°112473 : Arrêté du 22 novembre 2022 de composition du CDCA 37
fiche n°112425 : Cher : financement exceptionnel de l'Etat pour la prise en charge des mineurs non accompagnés confiés à l'aide sociale à l'enfance sur décision de la justice et pris en charge au 31 décembre 2021
fiche n°112421 : Eure-et-Loir : Programme coordonné de la Conférence des financeurs et de l'habitat inclusif
fiche n°112423 : Programmation des évaluations pour les services associatifs habilités dans l'Indre
fiche n°112424 : Présentation du projet de schéma gérontologique 2023-2028 de l'Indre
fiche n°112381 : Retour sur le CDCA 37 du 28/06/2022 : compte-rendu et documents projetés
fiche n°112379 : PJJ 41 : calendrier des évaluations
fiche n°112383 : Compte-rendu du Comité Technique de l'ODPE 41 du 10 novembre 2022
fiche n°112364 : Conseil départemental de l'Indre : appel à projet pour la création du lieu de vie et d'accueil en protection de l'enfance
fiche n°112363 : Programmation des évaluations de la qualité pour l'association Montjoie en Indre-et-Loire
fiche n°112361 : CTS 45 : arrêté de composition du 04/11/2022
fiche n°112362 : CTS 45 : compte-rendu et supports de la réunion du 29/09/2022
fiche n°112302 : Programmation de l'évaluation pour les services habilités associatifs dans le Cher
fiche n°112303 : Autorisation de création d'un CEF à Dreux
fiche n°112298 : Arrêté du 26/10/2022 de composition de la CDAPH 37

Informations régionales

fiche n°112472 : Arrêté de composition des membres avec voix consultatives pour l'appel à projet pour la création d'équipes mobile santé précarité et LHSS
fiche n°112471 : L'accompagnement de la Banque de France et des PCB en faveur des personnes en difficulté financière - diaporama de la DREETS CVL
fiche n°112417 : Comptes rendus des groupes de travail du PRS 3 - Volet personnes handicapées
fiche n°112418 : Documents de la commission spécialisée de la CRSA du 8 novembre 2022
fiche n°112426 : Dominique Sacher promu Chevalier de l'ordre national du Mérite
fiche n°112389 : Retour sur la réunion ARS CVL/Fédérations des secteurs personnes âgées et personnes en situation de handicap du 18 novembre 2022
fiche n°112318 : Quel rôle et quelle place des animateurs des habitats inclusifs : retour sur le groupe technique animé par l'Uriopss Centre du 14 octobre 2022
fiche n°112304 : Retours sur la réunion ARS CVL/Fédérations des secteurs personnes âgées et personnes en situation de handicap du 28 octobre 2022
fiche n°112260 : Courrier UNIOPISS/URIOPSS à l'attention des Présidents de Conseil départementaux de la Région Centre Val de Loire
fiche n°112293 : Arrêté de composition des membres de la commission de sélection des appels à projet de la compétence exclusive de l'ARS
fiche n°112299 : Journée régionale LAEP du 18/10/22

Informations nationales

fiche n°112474 : Retour sur GTN n°5 – Services autonomie à domicile du 23 novembre 2022
fiche n°112493 : La démocratie en santé vue par l'Unioipss
fiche n°112483 : Note sur le CNR « Santé »
fiche n°112453 : Analyse de l'Unioipss sur les décrets relatifs au gel tarifaire du gaz naturel
fiche n°112469 : Réforme des ESAT : l'Unioipss et 10 organisations alertent sur les échéances
fiche n°112468 : CNR sur le logement : L'Unioipss participe au lancement
fiche n°112467 : Concertation sur le Pacte des solidarités : l'Unioipss conviée au lancement de l'axe 3
fiche n°112466 : Situation à Mayotte : l'Unioipss co-signataire d'un communiqué
fiche n°112410 : Analyse de l'instruction budgétaire de la deuxième phase de la campagne budgétaire des ESMS PA/PH -
fiche n°112409 : Réforme de la tarification des SSIAD - compte-rendu et diaporamas
fiche n°112428 : Groupe de travail national relatif à la réforme de services autonomie à domicile du 09/11/2022
fiche n°112429 : Référé liberté du Conseil d'Etat du 15/11/2022 relatif au renouvellement contrat jeunes majeurs
fiche n°112400 : Réforme de l'assurance chômage : les personnes vulnérables en première ligne ! Communiqué de presse du 22/11/2022
fiche n°112406 : Quelles priorités pour la jeunesse ? prochaine web-émission de l'UNIOPISS le 12/12/2022 à 14h
fiche n°112384 : 2ème instruction budgétaire PA PH du 8 novembre 2022
fiche n°112382 : Protection du mineur placé en famille d'accueil : la France condamnée par la Cour européenne des droits de l'Homme
fiche n°112287 : Note de conjoncture – Prévisions actualisées au 27/10/2022
fiche n°112305 : Actualités du PLFSS - volet autonomie et retour sur la commission autonomie de l'UNIOPISS
fiche n°112271 : Retour sur GTN n°3 – Services autonomie à domicile du 19 Octobre 2022
fiche n°112253 : CNR "Bien vieillir" : L'Unioipss conviée par le ministre au lancement de la démarche
fiche n°112226 : Santé : accédez au replay de l'émission spéciale sur Solidarités TV !
fiche n°112254 : Logement et hébergement : L'Unioipss auditionnée dans le cadre du PLF 2023
fiche n°112291 : Frontière entre temps d'astreinte et temps de travail effectif
fiche n°112295 : Indemnités de licenciement du salarié en cas de licenciement nul - Jurisprudence du 19/10/2022
fiche n°112296 : Contours de la mauvaise foi d'un salarié en matière de harcèlement - Jurisprudence du 19/10/2022
fiche n°112297 : CSE invoquant l'exception d'illégalité pour un accord de participation dont il est signataire - Jurisprudence du 19/10/2022
fiche n°112300 : Conditions pour bénéficier d'une protection absolue contre le licenciement en cas de grossesse - Jurisprudence du 14/09/2022
fiche n°112301 : Modification de la valeur du point pour la convention collective des acteurs du lien social et familial -



*Fiche technique issue de la base d'information nationale du réseau UNIOPISS-URIOPSS.
Disponible depuis le site de l'URIOPSS Centre :
<http://www.uriopss-centre.fr> - rubrique Expertises, Analyses, Publication*

*Attention : N'oubliez pas de vous munir de votre identifiant et de votre mot de passe.
En cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter notre documentaliste/webmaster au
02.38.62.34.39.*

URIOPSS Centre
29 bd Rocheplatte BP 35
45016 Orléans cedex 1
Tél. : 02.38.62.34.39 - Fax : 02.38.81.29.72
uriopss@uriopss-centre.fr
www.uriopss-centre.fr