



Madame, Monsieur,

Décembre 2009

Développer la diversité : un véritable atout pour l'entreprise

Les entreprises, qu'elles interviennent dans le secteur social, public ou marchand, composent aujourd'hui avec une diversité croissante des professionnels : mixité, cohabitation de plusieurs générations, diversité ethnique ou encore internationalisation. Des sensibilités, des usages et des cultures différentes co-existent désormais en permanence au sein de ces organisations. Il est d'ailleurs établi que la diversité constitue un véritable atout pour l'entreprise à condition de savoir la gérer : sa prise en compte n'est pas sans créer de nouveaux défis.

La Chrysalide Marseille recherche la valorisation de professionnels d'horizons différents, que ceux-ci soient culturels ou individuels, liés au genre, à l'origine ethnique ou au profil. Il est ainsi possible d'accéder à une information multiple, de brasser de nouveaux regards, de nouveaux points de vue, de nouvelles compétences et des manières souvent innovantes d'appréhender les problématiques professionnelles. Cette valorisation des personnes, pour ce qu'elles sont, doit créer une dynamique de travail solidaire ... ce qui semble être la moindre des choses au sein d'une association. Pourtant, la promotion de la diversité doit être stimulée, entretenue, développée. Au quotidien, la diversité a notamment des avantages en terme de connexion avec les personnes accompagnées et la réalité sociale de l'environnement associatif. C'est dans cet esprit que l'accord d'entreprise sur l'emploi des seniors a été travaillé et signé le mois dernier avec l'ensemble des partenaires sociaux de l'entreprise.

Applicable à partir du 1^{er} janvier 2010, l'accord d'entreprise senior constitue un engagement de l'association en matière d'emploi des seniors. Nous considérons qu'il convient de promouvoir la poursuite d'une activité professionnelle motivante des salariés de plus de 50 ans dans l'entreprise, contribuant à la reconnaissance de la place des seniors dans l'entreprise. Nous avons également le souci de favoriser la mise en œuvre des compétences acquises et de permettre aux seniors de développer de nouvelles compétences pour appréhender une nouvelle partie de carrière. Nos différents engagements portent sur les thèmes suivants : le maintien dans l'emploi, l'entretien individuel de 2^{ème} partie de carrière, l'accès aux actions de formation et le DIF, la transmission des savoir faire et le développement du tutorat, l'aide au passage à temps partiel, la prévention des risques au travail ainsi que l'accessibilité au Compte Épargne Temps.

La poursuite motivante de l'activité professionnelle des seniors représentera une étape supplémentaire pour la promotion de la diversité au sein de l'association, avec pour objectif essentiel de développer la richesse dans la différence.

Marc VIGOUROUX

LES PROJETS DE DEVELOPPEMENT ...

De nouveaux projets de création ou d'extension ont été déposés au CROSMS qui sera prochainement remplacé par une nouvelle instance relevant de l'Agence Régionale de Santé (ARS) en 2010, conformément à la loi Hôpital Patient Santé Territoire (HPST).

◆ **Création d'un SESSAD pour enfants autistes rattaché aux Figuiers** et destiné à accompagner 30 enfants et adolescents résidants dans les 9^{ème}, 10^{ème}, 11^{ème} et 12^{ème} arrondissements de Marseille ainsi que dans les communes de l'est de Marseille : Aubagne, Allauch, La Ciotat, Roquevaire ... Ce projet nécessiterait le recrutement de 14 ETP.

◆ **Extension de capacité de 15 places au SESSAD les Tamaris**, portant ainsi la capacité d'accueil à 30 places avec une extension de l'agrément allant jusqu'à 20 ans.

◆ **Transformation aux Tamaris / Amandiers grâce à 3 projets** qui comporteraient une section pour 12 enfants et adolescents autistes, la transformation de 3 places aux Amandiers en 6 places à temps partiel pour l'aspect professionnel impliquant la mise en place d'un partenariat avec l'Education Nationale avec des UPI et des post UPI et la transformation d'une place d'internat en place d'accueil temporaire.

LA VIE ASSOCIATIVE ...

◆ **La Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales (DDASS) a décidé de confirmer le transfert de gestion de la MAS « Le Pigeonnier » à La Chrysalide Marseille** au terme d'une nouvelle procédure contradictoire. Malgré les pressions de l'association précédemment gestionnaire de l'établissement et qui avait été écartée par la DDASS en 2006, notre association reste gestionnaire de cet établissement qui fait partie intégrante de l'association depuis plus de 3 ans maintenant.

LA VIE QUOTIDIENNE ...

◆ **Les Actions Communication externes ont été particulièrement diversifiées et ciblées en 2009.** L'année se termine d'ailleurs sur le concours de peinture inter établissements pour désigner l'œuvre qui illustrera la carte de vœux 2010 de l'association. Le palmarès sera diffusé par voie d'affichage début Janvier, après les fêtes. Les finalistes, 27 usagers sur près de 100 participants, seront ensuite invités à la remise des prix. L'année 2010 s'annonce avec son lot d'événements et de rendez-vous Com'. Nous souhaitons surtout simplifier et rendre plus productives et plus fluides les relations qui concernent la communication entre le siège et les établissements grâce aux actions suivantes :

- mise en place de bonnes pratiques pour faciliter la rédaction et la publication d'articles dans les bulletins d'information,
- création d'un « Agenda », façon newsletter, pour faire suivre aux établissements, par e-mails, les très nombreuses sollicitations et idées d'activités qui nous parviennent sur la boîte générale de l'association (chrysalide@chrysam.net),
- organisation de Journées Portes Ouvertes dans les établissements, courant mai, afin d'amener tous les collaborateurs à se rencontrer, à se connaître davantage et à découvrir les lieux et conditions de travail de chacun dans le but de faciliter le partage des expériences et des idées.

◆ **Le plan de formation 2010 est effectif pour un projet d'investissement de plus de 235 000 €. En effet, le développement des compétences constitue un axe essentiel de la stratégie Ressources Humaines associative.** 116 actions de formation issues des propositions des établissements dans le cadre des Orientations Générales de Formation ont été sélectionnées et 604 salariés seront concernés. Rappelons que l'ensemble des salariés recevra au 31 décembre 2010 une information écrite concernant ses droits acquis au compteur DIF. Le DIF a pour objectif de permettre aux salariés de réaliser une formation parmi des actions définies comme prioritaires par la branche sanitaire, sociale et médico-sociale. Ces formations doivent se réaliser **en dehors du temps de travail** et font l'objet d'une **allocation de formation** versée par l'association (50 % de la rémunération nette de référence, hors charges sociales multiplié par le nombre d'heures hors temps de travail). Le choix de l'action de formation nécessite la formalisation d'un accord entre le salarié et l'employeur. Pour bénéficier de votre DIF, le salarié doit envoyer à la direction de son établissement (copie DRH) deux mois avant le début de l'action, une demande écrite en recommandé avec accusé de réception qui doit mentionner la formation envisagée, son coût et ses dates.

Le DIF représente un outil innovant pour réaliser son projet professionnel et accéder à des formations correspondant à un développement de compétences individuelles.

Joyeuses fêtes à tous et meilleurs vœux pour 2010