



CHRYYS info

Septembre 2002

Madame, Monsieur,

« Silence, un autiste vous parle ! »

L'accroche de notre nouvelle campagne d'affichage est destinée à interpeller les marseillais sur le manque de structures pour enfants et adolescents autistes et gravement handicapés. Cette campagne soutient notre projet de création d'IME aux Camoins (Marseille) et doit permettre de sensibiliser une nouvelle fois le grand public sur les difficultés d'accueil des enfants autistes et polyhandicapés.

La qualité de l'accueil des enfants et adultes handicapés est étroitement dépendante des compétences mises en oeuvre par les professionnels qui assurent leur accompagnement. Depuis plusieurs mois déjà, nous mettons en oeuvre une stratégie Ressources Humaines spécifique, axée sur le développement des compétences professionnelles qui doivent être reconnues, développées et entretenues pendant toute la vie professionnelle.

L'Entretien Annuel de Progrès (EAP), qui a d'abord concerné les cadres, permet de reconnaître ce « savoir-agir ». Les salariés de la filière « HEBERGEMENT » seront concernés à leur tour par l'EAP fin 2002 puisqu'ils seront formés à sa réalisation en qualité de collaborateur. Des réunions interactives d'information seront d'ailleurs organisées sur ce thème dans les foyers dès la fin septembre. Les autres filières métier seront concernées par cette action en 2003.

Le Plan de Formation, qui est élaboré chaque année, permet également de développer et d'entretenir les compétences professionnelles. Il représente la synthèse des actions de formation pour l'année à venir, suite à l'analyse des besoins effectuée sur le terrain. Le coup d'envoi du plan de formation 2003 sera donné dès le 1^{er} Octobre.

Entretien Annuel de Progrès et Plan de Formation constituent des moyens privilégiés et complémentaires de développement des Ressources Humaines à La Chrysalide-Marseille. Nous savons pouvoir compter sur votre contribution active dans la mise en oeuvre de ces outils qui permettront de développer vos propres compétences, et par là-même la qualité du service aux usagers accueillis au sein de l'Association.

Marc VIGOUROUX

LE POINT DES PROJETS DE DEVELOPPEMENT ...

◆ Le dossier du transfert du CAT « Les Pins » avance. En effet, le permis de construire sur le terrain de la Soude nous a été accordé le 3 Juin dernier et le dossier de consultation des entreprises se termine. La capacité du CAT restera identique.

◆ L'extension de 3 places en externat de la MAS « Les Sophoras » a été accordée au budget par la DDASS. Nous pouvons d'ores et déjà procéder aux admissions. L'agrément définitif portera la capacité d'accueil de la MAS « Les Sophoras » à 18 places : 12 places en internat et 6 places en externat.

◆ Le projet de création d'un IME dans le quartier des Camoins, prévoit à l'horizon 2004, la création d'un établissement de 60 places pour des enfants et adolescents de 6 à 20 ans. L'établissement comprendrait 3 sections : enfants et adolescents déficients intellectuels, enfants et adolescents autistes, enfants et adolescents poly-handicapés. Un avis favorable a déjà été donné par la DDASS sur la faisabilité du projet qui doit passer prochainement au CROSS (Comité Régional de l'Organisation Sanitaire et Sociale) pour accord. Ce projet est soutenu par la campagne d'affichage 2002, qui a pour thème : « Silence, un autiste vous parle ». Cette campagne débutera le 14 Octobre prochain et 200 affiches 4 X 3 recouvriront les murs de la ville pendant 15 jours

LE POINT DES PROJETS RESSOURCES HUMAINES...

L'Entretien Annuel de Progrès permet de reconnaître les compétences des salariés et, au-delà de ce constat, d'envisager l'avenir. Les cadres techniques et hiérarchiques ont déjà réalisé leur propre EAP en qualité de collaborateur et les retours sont positifs. Les points forts mis en avant sont notamment la possibilité de communiquer de manière approfondie et celle d'avoir un dialogue attentif avec son hiérarchique.

La deuxième phase de la mise en œuvre de l'Entretien Annuel de Progrès va donc pouvoir débuter avec les salariés de la filière métier « HEBERGEMENT ». En effet, à La Chrysalide Marseille cette filière métier est la plus importante en nombre, et a donné lieu à l'élaboration du premier « référentiel » de compétences. Les compétences professionnelles, dont les caractéristiques essentielles sont d'être observables, reconnues et mesurables, constituent des références qui permettent de créer un outil repère, le **référentiel compétences**.

Nous procédons actuellement à l'élaboration des « référentiels compétence », qui concerneront tous les métiers exercés au sein de La Chrysalide-Marseille. Nous travaillons par « filières métier », regroupant des métiers voisins. Ainsi, le référentiel de la filière métier « HEBERGEMENT », regroupe les fonctions d'AMP, d'ANIMATEUR 2^{ème} CATEGORIE et d'ANIMATEUR 1^{RE} CATEGORIE exercées dans les MAS, les foyers et les accueils de jour. Les éléments qui ont permis de mettre en place ces référentiels sont les définitions de fonctions, réalisées avec les intéressés sur le terrain, et validées par les hiérarchies respectives.

Les autres filières métier de La Chrysalide-Marseille dont les référentiels seront constitués ultérieurement devraient être les suivantes :

- ◆ La filière « TRAVAIL » qui regroupe les métiers exercés en CAT ou en Atelier Protégé tels que Ouvrier qualifié, moniteur d'atelier 1^{ère} et 2^{ème} catégorie, moniteur principal.
- ◆ La filière « ENFANTS » qui regroupe les métiers se référant aux structures accueillants des enfants et des adolescents tels que éducateur technique spécialisé (ou non), moniteur éducateur, éducateur spécialisé...
- ◆ La filière « ADMINISTRATIF ET SERVICES GENERAUX » qui regroupe tous les métiers d'agent de bureau, d'agent administratif principal (ou non), agent de service intérieur ...
- ◆ La filière « PARAMEDICAL » qui regroupe les métiers d'orthophoniste, d'infirmière, kinésithérapeute, psychomotricien ...
- ◆ La filière transverse des « CADRES » qui regroupe l'ensemble des cadres hiérarchiques (ou non) tels que directeurs et directeurs adjoints, chefs de service, attachés de direction, psychologues ...

Comme pour la filière métier « HEBERGEMENT », la construction des référentiels métier ci-dessus auront pour base les réalités du terrain, par l'intermédiaire des définitions de fonction élaborées avec les salariés et validées.

LA VIE QUOTIDIENNE ...

◆ La convention de Pré Retraite Progressive 2003 devrait être effective dans le courant du mois d'Octobre et concerner six salariés de plus de 55 ans. Rappelons que la PRP permet un maintien des salariés dans l'emploi jusqu'à la retraite, et leur ménage une transition en douceur vers la retraite. Elle peut prémunir l'entreprise contre une perte brutale de savoirs et de savoir-faire, tout en favorisant le renouvellement du personnel et le ré-équilibrage de la pyramide des âges. Enfin, elle aide à l'insertion des personnes les plus en difficulté. Une fiche mémo « PRP » est à votre disposition au service Ressources Humaines.

◆ L'embauche de 10 nouveaux jeunes en alternance, en Septembre 2002, nous permet de conforter notre engagement et notre participation à la formation des professionnels du secteur. En effet, au cours du mois de Septembre 2002, 5 apprentis Moniteur Educateur, 4 contrats de qualification AMP et 1 contrat de qualification en économie sociale et familiale ont été intégrés dans l'entreprise pour 2 ans. Parallèlement à leur activité dans l'association, ils suivent leur formation en école, tout en bénéficiant de l'aide d'un tuteur.

◆ Le plan de formation « entreprise » 2003 sera élaboré ces prochaines semaines suivant les orientations générales qui retranscrivent les besoins constatés sur le terrain et notamment : connaissance des publics accueillis et en particulier les personnes autistes, connaissance des nouvelles techniques éducatives et lutte contre la maltraitance, évaluation des pratiques professionnelles dans le cadre de la démarche qualité, évolution des techniques de management et qualification des personnels « faisant fonction de ». Chaque salarié sera donc prochainement sollicité, par voie d'affichage, sur ses besoins en matière de formation.

Adressez vous au service RH de votre établissement pour vos demandes de formation