



Séminaire 2022

des directrices et directeurs

29 - 30 novembre et 1^{er} décembre à ALBI

Synthèse





Sommaire

Un nouvel accord temps de travail plus adapté aux enjeux actuels.....	3
Manager autrement, un levier d'attractivité et de fidélisation du secteur médico-social	4
Une nouvelle organisation gestionnaire pour relever les défis de demain	6
Les Comités Locaux d'Ethique (Clé), un outil à disposition de tous.....	7
Point sur l'application Familizz	8
MEDIATEAM : point d'étape du déploiement	9
Les dispositifs d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap placées sous main de justice	10
Soutenir et outiller les cadres intermédiaires pour porter l'évolution de l'offre et des modalités d'accompagnement	11



Un nouvel accord temps de travail plus adapté aux enjeux actuels

Mélanie Bourjal, directrice générale adjointe
Elyette Richard, directrice des Ressources Humaines

Contexte

Le 1^{er} janvier 2023, un nouvel accord temps de travail entre en vigueur au sein de toutes les structures de la Fédération APAJH. Il harmonise les pratiques RH et ouvre de nouveaux droits aux salariés avec comme objectif une égalité de traitement pour tous les collaborateurs de la Fédération.

Enjeux

-
- Développer l'attractivité des métiers du médico-social
- Favoriser une organisation plus sereine de la vie personnelle des salariés
- Disposer d'un cadre permettant d'adapter les organisations aux besoins des publics accompagnés
- Harmoniser les règles appliquées au sein des structures APAJH

Parmi les principales avancées

- Suppression de tous les usages/règles antérieurs pour repartir sur des bases identiques pour tous
- Harmonisation des organisations du temps de travail (5 types) et une clarification des règles d'application
- Attribution de jours de congés annuels supplémentaires pour tous les salariés qui n'en bénéficiaient pas (1 100 salariés concernés).
- Mise en place du forfait-jours pour les cadres
- Mise en place d'un compte épargne temps (CET) pour tous

[Cliquez ici pour télécharger le guide réalisé pour les salariés](#)



Retrouvez le PowerPoint

Manager autrement, un levier d'attractivité et de fidélisation du secteur médico-social



Animateurs

Bruno Rondet, directeur territorial Rhodanien, et **Hans Fernandes**, directeur adjoint des ressources humaines

Intervenants

- **Adrien VICARD**, Directeur commercial de la plateforme et média de recrutement Welcome to the Jungle
- **Khaled SABOUNE**, Maître de conférence en management
- **Eric PORCHER**, Coach, Formateur, Consultant – Spécialisé dans l'approche DPA-PC (Développement du Pouvoir d'Agir des Personnes et des Collectivités)
- **Romain BENDAVID**, Expert Fondation Jean Jaurès et Sciences Po
 - [\(intervention vidéo accessible ici ou en cliquant sur l'image ci-dessous \)](#)





Les idées en bref

- Nouvelle vision du travail pour les candidats avec des critères de recherche beaucoup plus affirmés
- Flexibilisation du temps de travail
- Transparence sur les salaires et sentiment d'équité
- Sens et perspectives (mobilité, impact de mes actions pour la société) → Le salarié a besoin d'avancer en pensant qu'il a une capacité d'influence sur les sujets importants pour lui

Comment retenir les salariés ?

- Bien connaître ses besoins : qu'est ce qui « fait enjeux » pour le salarié ?
- Satisfaire le besoin de reconnaissance
- Donner des perspectives (pas forcément financière, cela peut être de la transparence, du partage d'information, expliquer les décisions, des possibilités de mobilité et d'évolution des missions, etc.)
- Donner l'envie aux salariés de travailler ensemble autour de valeurs, de projets communs.



Une nouvelle organisation gestionnaire pour relever les défis de demain

Jean-Louis Leduc, directeur général

Contexte

La Fédération lance un chantier de réorganisation de son activité gestionnaire.

4 principes directeurs adoptés à l'unanimité au Conseil d'administration :

1. **Une généralisation des postes de directeurs multi-sites et une responsabilisation plus importante de ces derniers**
2. **Un rôle nouveau pour les directeurs territoriaux : une fonction d'animation, d'impulsion, de coordination, de soutien et de représentation** à la place d'une fonction hiérarchique ;
3. **Des pôles administratifs territoriaux renforcés en nombre de personnels et en compétences**
4. **Un siège en prise directe avec les établissements et services et renforcé dans ses fonctions de contrôle** mais aussi dans **ses fonctions d'animation de réseau** autour d'une DRDQ repensée.

Process

Un exercice de co-construction à l'intérieur d'un cadre posé : constitution d'un Comité de pilotage et organisation d'ateliers, ouverts à tous sur des thématiques telles que la définition, des missions du directeur multi-sites, les pôles de gestion, etc.

Lignes directrices

- ⇒ Proximité
- ⇒ Agilité
- ⇒ Circuits de décisions raccourcis



Retrouvez le PowerPoint

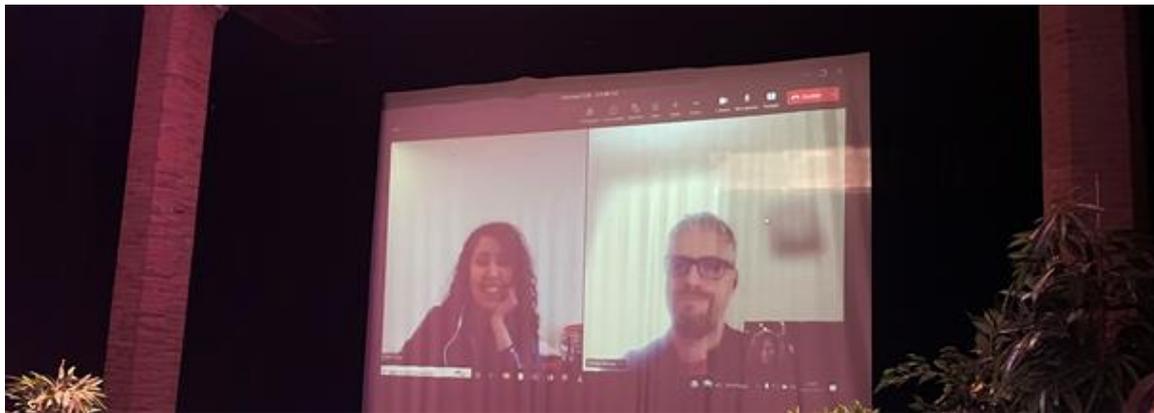


Les Comités Locaux d'Éthique (Clé), un outil à disposition de tous

Anne-Claire Patriat, responsable mission Bienveillance

Rachel Mangeot, Directrice des établissements et services Dieppe et Le Grand Quevilly

Nicolas Silliau, animateur Clé Seine-Maritime



En bref



L'accompagnement des personnes vulnérables confronte à des injonctions paradoxales, parfois des impasses. Ni groupe de parole, **ni groupe d'analyse de pratique, les Comités locaux d'éthique APAJH ou CLÉ proposent un nouvel espace d'échanges et de débats, ouvert à tous, pour éclairer les dilemmes du quotidien.**

La mise en place des comités locaux d'éthique donne un cadre à la réflexion éthique et permet de diffuser une culture de la réflexion éthique. La bienveillance est la finalité.

Zoom sur le rôle d'animateur Clé avec Nicolas Silliau

L'animateur – référent est le garant du cadre, il sert de boussole au Clé.

Il doit :

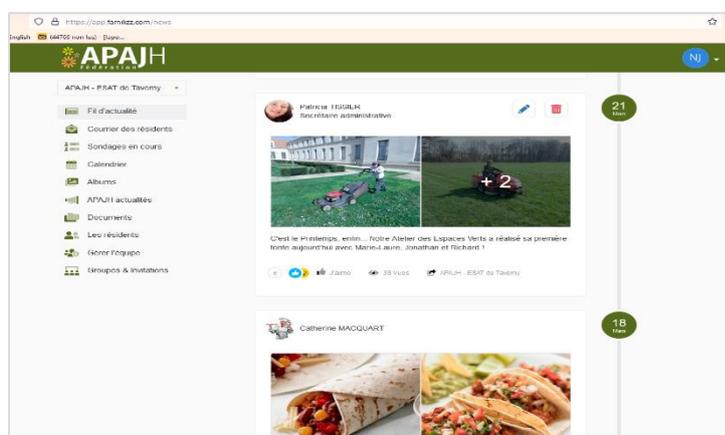
- Connaître le contexte de l'accompagnement des personnes en situation de handicap
- Afficher une neutralité dans les échanges
- Gérer et encourager les échanges au sein du groupe



Retrouvez le PowerPoint

Point sur l'application Familizz

Nolwenn Jamont, directrice de la communication



En bref

Familizz est un outil de communication pour permettre aux structures de partager de l'information avec les personnes accompagnées et les familles, via une application.



« Familizz est un outil accessible pour les personnes que nous accompagnons, nous avons constaté un réel changement dans notre façon de communiquer, plus fluide, une meilleure diffusion des informations interne et externe ; sondage auprès des personnes accompagnées très positif. »

Coût par structure : Un mois gratuit puis 49 €/mois H.T

Contact pour démo et lancement : Camille Preveral / camille@familizz.com / 07 70 02 58 81

 **Retrouvez le PowerPoint**



MEDIATEAM : point d'étape du déploiement

Stéphane Paravel, directeur général adjoint

Guillaume Quercy, directeur Recherche Développement Qualité

En bref

- En novembre 2022, Médiatteam est déployée dans 38 structures APAJH avec + de 490 utilisateurs et 50 formateurs internes
- Au niveau national, un cadre unique pour tous les éditeurs de DUI est établi : le Dossier de Spécifications de Référencement (DSR) avec pour attentes
 - Un socle de fonctionnalités « cœur de métier »
 - Une compatibilité avec « Mon espace Santé »
 - Un DUI permettant de produire et de communiquer tous les documents utiles pour l'accompagnement
- Piloté par l'ANS, le DSR a fixé en 2021 des exigences dont les spécificités techniques ne sont pas encore toutes déterminées à date → Décalage/retard impactant les éditeurs de DUI



Objectifs à fin 2023

- Tous les établissements seront créés sur Mediateam
- La collecte des infos administratives sera finalisée
- Les imports (infos + GED) seront finalisés dans la base de données de chaque structure
- La mesure de l'usage (indicateur d'usage du DUI) permet le versement final de la subvention



Retrouvez le PowerPoint



Les dispositifs d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap placées sous main de justice

José Fernandes, responsable des dispositifs d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap placées sous-main de justice

Olivier Gousseau, directeur de l'Entreprise adaptée de Levallois

Contexte

L'APAJH s'est engagée avec le Ministère de la Justice :

- pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap placées sous main de justice avec la création d'ESAT et d'entreprise adaptée au sein d'établissements pénitentiaires
- L'aide à la réinsertion de tiganistes –personnes condamnées à des travaux d'intérêt général- avec la possibilité de réaliser leur peine au sein de structures APAJH

Retour d'expérience sur l'EA ouverte à la Centrale pénitentiaire de Poissy (78)

- Démarrage le 19 septembre 2022
- 3 détenus en situation de handicap employés
- Assiduité et productivité des détenus

L'accueil de Tigiste

- Permet une découverte du médico-social par les Tigistes
- Ne coûte rien à l'établissement ou service d'accueil.
- L'établissement ou le service d'accueil a toujours le droit de refuser une personne en TIG, ou de mettre fin à un TIG en cours.
- Le ministère de la Justice est « l'employeur légal » : il assure contre tout dommage qui pourrait être causé par la personne accueillie
- Un travail d'intérêt général n'est jamais rémunéré et ne comprend aucun remboursement (déplacement, repas...)



Retrouvez le PowerPoint



Soutenir et outiller les cadres intermédiaires pour porter l'évolution de l'offre et des modalités d'accompagnement



Mélanie Bourjal, directrice générale adjointe
Stéphane Paravel, directeur général adjoint
Guillaume Quercy, directeur Recherche Développement Qualité
Angélique Ribeiro, directrice adjointe Recherche Développement Qualité

Objectif

- Permettre une vision commune de l'évolution de l'offre
- Echanger sur les pratiques
- Mener une réflexion collective sur les actions à mettre en œuvre sur l'évolution de l'offre
- Proposer des outils nécessaires pour accompagner la mise en œuvre

Les managers de proximité / cadres intermédiaires sont en première ligne pour accompagner les collaborateurs vers des pratiques professionnelles en adéquation avec l'autodétermination des personnes



Objectif : les soutenir autant que nécessaire dans la mise en musique de ces évolutions au niveau opérationnel



Lancement d'une enquête (du 12/10/22 au 07/11/22)
- Recueil des attentes et besoins des cadres intermédiaires

Séminaire des Directeurs (1^{er} décembre 2022)
- Présentation de la démarche
- Présentation de l'analyse des résultats

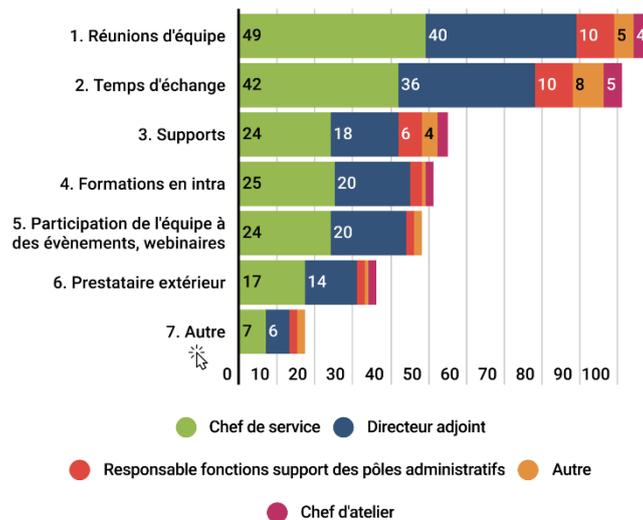
Mise en place de comités (COPIL/COPROJ) au 1er trimestre 2023
- En concertation avec les DT et les DE, des DA et CS
- Avec les directions du siège

Journées de réflexion des cadres intermédiaires (à partir de septembre 2023)

Les principaux retours de l'enquête

- 143 réponses (60,6 % des personnes contactées ont répondu)
- La gestion administrative occupe plus d'un tiers (35 et 36 %) du temps de travail des chefs de service et des directeurs adjoints
- La réunion d'équipe est le moyen le plus utilisé pour accompagner les équipes dans l'évolution de l'offre

Jusqu'à présent, quels moyens / leviers avez-vous utilisés dans la mise en œuvre de l'évolution de l'offre ?



Retrouvez le PowerPoint