



Chers amis

Comme vous le savez, Groupie rassemble des personnes, riches de leurs parcours personnels et professionnels et de leurs compétences. Quoi de plus naturel donc, de diffuser des portraits de membres du réseau, illustrant ces richesses.

Parmi tant d'autres, en voici deux, concernant des personnes ayant récemment rejoint Groupie, dans le cadre du réseau Rhône -Alpes.

*Bonne lecture
Thierry du Bouëtiez
Président de groupie*

Hélène Anglade-Rosinach, initiatrice de QEIG médico-sociaux

Hélène Anglade-Rosinach est directrice d'Alphée 01-38. Assistante sociale de formation, elle a été longtemps enseignante puis conseillère pédagogique auprès d'un sous-traitant de l'ANPE à Lyon.

C'est ensuite que naîtra en 2004 Alphée 01-38, centre de Formation, Communication et Conseil travaillant avec les ANPE du secteur. Un parcours somme toute assez traditionnel, mais Hélène Anglade-Rosinach ne va pas s'en arrêter là, puisqu'elle décide de se mobiliser pour le développement d'une filière d'emplois durables dans le cadre de deux GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) réservés aux professionnels du secteur médico-social.

Il s'agit là d'une première en France. Les secteurs du nettoyage industriel et du BTP ont généré déjà depuis plusieurs années la création de nombreux GEIQ, nous nous en sommes déjà fait l'écho à Groupie. Dans le secteur médico-social, l'éparpillement des structures notamment avait jusqu'à présent freiné l'émergence d'un tel projet. Même si les GEIQ ont le vent en poupe, la création de ces 2 GEIQ s'est avérée très compliquée. Hélène Anglade-Rosinach a déposé les statuts d'un 1^{er} GEIQ en novembre 2008, (dans le secteur des maisons de retraite) et ce n'est que récemment que les statuts du second ont été officialisés, dans le secteur de la petite enfance. D'emblée, Hélène Anglade souhaite limiter le recours aux temps partiels. Le dispositif s'appuie sur une répartition 70% travail auprès des structures adhérentes / 30% accompagnement. Il met en œuvre en premier lieu le Cared, Contrat d'aide et de retour à l'emploi durable, mesure phare utilisée en région Rhône Alpes, qui permet au salarié de valider son projet professionnel et d'intégrer les pré-requis nécessaires, puis d'accéder à un contrat aidé dans le secteur d'activité concerné. 10 contrats de travail ont d'ores et déjà été proposés, et à la mi-juillet, une 2^{ème} vague de 10 postes liés à un Cared va être mise en place. Le titre visé pour la partie « Qualification » est celui d'agent d'accueil auprès de personnes âgées et dépendantes, diplôme d'état accessible après 450 heures de formation ou une VAE.

Un GEIQ du secteur médico-social n'est pas différent sur le principe des autres GEIQ. Certaines de ces structures sont dans le secteur « non marchand », mais cela ne simplifie pas forcément les choses... on y pratique peut-être moins souvent qu'ailleurs le management par objectifs, et les différents employeurs peinent parfois à partager les « ressources humaines » locales. Alphée 01/38, qui va gérer les 2 GEIQ, fonctionne aujourd'hui avec 5 salariés permanents, dont 2 psychologues.

Cette initiative peut être transposée dans d'autres régions de France... C'est en Aquitaine et dans le Nord de la France que les projets sont les plus avancés, portés en étroite collaboration avec la déclinaison régionale du CNCE GEIQ. Espérons que cet exemple suscitera des vocations nombreuses !

anglade-rosinach2@wanadoo.fr, 06.83.77.05.51

Il se définit lui-même comme un profil atypique. Débutant très jeune dans le monde du travail en tant qu'aide moniteur-éducateur, puis dans la photocomposition et comme artisan-batelier, il s'est laissé guider par ses « envies ».

A 45 ans, il est aujourd'hui dirigeant dans l'Ain d'un groupe économique et social (agissant, entre autre, dans le secteur du développement durable) qui emploie 300 personnes : ETTI, association intermédiaire ainsi qu'une [ressourcerie/recyclerie](#) qui est un modèle du genre (à visiter , près d'Oyonnax ,dans l'Ain)

Avec ses 21 salariés permanents (un chiffre d'affaires de 2 M€), Solid'Aire utilise au quotidien les principes de la sociocratie. Les effets recherchés par ce mode de fonctionnement sont l'instauration d'une confiance entre les membres du groupe impliqué dans la démarche (cercle) et la fiabilité des décisions prises.

Pascal Corniquet-Estevez dresse un parallèle avec Groupie : le principe de décroisement que nous cherchons à appliquer existe car les « groupistes » ont compris que l'intelligence collective pouvait s'avérer plus efficace que la juxtaposition d'intelligences individuelles. Comment intégrer ce principe dans une structure pyramidale existante ? En réunion par exemple, on utilisera le système de « l'élection sans candidat » pour désigner un animateur : chaque participant va indiquer quel animateur il choisirait et les raisons de son « vote ». Le choix se fait donc non pas en fonction de la position « dominante » de l'un ou l'autre mais par la valorisation des ressources de chacun. Les décisions se prennent par consentement, et chaque argument critique développé devient une bonification apportée à la décision finale. Pascal Corniquet-Estevez pratique la sociocratie au sein de Solid'Aire, (avec les salariés permanents mais également au sein de la ressource par exemple) et forme également des groupes à ce mode de gouvernance.

<http://www.ecoattitude.org/accueil/node/187>

<http://fr.wikipedia.org/wiki/Sociocratie>

www.sociocratie.fr

pcorniquet@aire-groupe.com

06.87.95.35.10

*Portraits réalisés par Isabelle Piot,
adhérente et Déléguée à la valorisation des expériences Groupie*