



## PROJET ASSOCIATIF 2023

Accueillir et accompagner les personnes vulnérables  
pour une société réellement inclusive



## SOMMAIRE

<b>Dans un environnement en pleine mutation .....</b>	<b>5</b>
<b>Engager une démarche éthique fondée sur les valeurs associatives .....</b>	<b>9</b>
<b>Autodétermination : capacité à agir et à gouverner sa vie, à choisir et à prendre des décisions.....</b>	<b>13</b>
<b>Ensemble, contribuons à la construction d'un projet sociétal .....</b>	<b>17</b>
<b>Partager notre vision.....</b>	<b>21</b>
<b>Méthode.....</b>	<b>25</b>
<b>Lexique .....</b>	<b>28</b>

La crise sanitaire mondiale a brutalement mis en lumière nos vulnérabilités.

A la fois intime et universelle, cette crise nous a amenés à nous interroger dans nos sphères privées comme professionnelles.

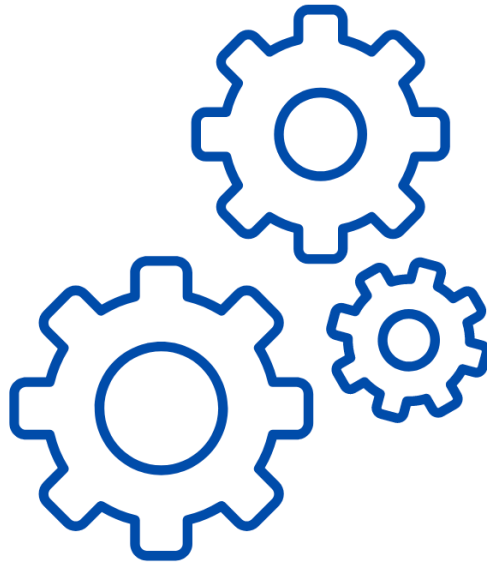
Nous avons cru qu'elle allait irrémédiablement changer notre environnement. Certains parlaient alors du monde d'après.

Aujourd'hui force est de constater que ce monde ressemble à celui d'avant, peut-être plus instable avec sa crise écologique, économique, politique, sa guerre aux portes de l'Europe...

Que nous soyons patients, accompagnés, aidants, professionnels ou bénévoles, ces événements successifs nous ont mis en tension, influant nos choix, nos activités, comme l'exercice de nos droits.

Le projet associatif traverse l'ensemble de ces regards. Notre ambition est de le partager.

**Dans un environnement en pleine mutation**



L'accès aux droits des personnes, quelle que soit leur situation, anime nos réflexions et nos actions depuis de nombreuses années.

Les projets associatifs successifs en témoignent.

Leurs lectures nous invitent à être humbles et conscients du chemin parcouru pour donner toute sa dimension à cette assertion dans nos politiques et pratiques : « La personne accompagnée est un sujet de droits ».

Notre volonté est toujours aujourd'hui de porter sur chaque personne un regard de capacité et potentialité, afin de lui permettre d'exercer son pouvoir d'agir sur son projet et son parcours.

Nous parlons désormais d'autodétermination dans le champ du handicap ; terme que l'on peut étendre à la protection de l'enfance.

Nous sommes conscients que la relation d'accompagnement doit poursuivre sa mutation.

Répondre aux attentes et décisions des personnes accompagnées doit être corrélé à notre participation active à la transformation inclusive de la société.

### ***Le virage inclusif ou la nécessaire mutation de l'offre***

Le virage inclusif est au cœur des transformations des structures sociales et médico-sociales portées par les politiques publiques. De nombreux textes juridiques et rapports jalonnent cette démarche. Nous avons étudié plus particulièrement cinq documents publiés récemment afin de mieux appréhender les enjeux sociétaux engagés.

*Être sujet de droits* : le rapport de l'ONU très décrié par notre secteur dénonce le modèle institutionnel français, en prônant une approche par les droits fondamentaux et non par le soin.

*Continuer à protéger les plus vulnérables* : la nouvelle loi du 7 février 2022 sur la protection des enfants mobilise, préserve et développe les ressources, notamment familiales, des enfants protégés.

*Soutenir l'emploi* : la réforme des ESAT privilégie le parcours de droit commun. Elle permet désormais l'inscription à Pôle Emploi et simplifie le partenariat avec le milieu ordinaire. Elle propose de nouvelles possibilités de formation, ouvre de nouveaux droits.

*Réorganiser la dotation des moyens* : le projet "SERAFIN-PH" a pour objet de réformer les modalités de financement dans le champ du handicap. Son objectif est celui de donner à la personne accompagnée la liberté de choix de ses prestations au sein d'offres de service.

*Faire preuve d'exigence dans les accompagnements* : le nouveau référentiel d'évaluation s'appuie sur une démarche de certification. Les bénéficiaires sont au centre de toutes les questions et deviennent acteurs des évaluations des structures accompagnantes.

L'ensemble de ces textes reflète une seule ambition : celle de faire évoluer l'environnement de nos concitoyens les plus vulnérables pour qu'ils puissent s'inscrire dans la société.

La personne accompagnée doit pouvoir exercer ses droits à l'éducation, aux soins, à la formation professionnelle, à une vie sociale... Les aides apportées sont là pour compenser ses difficultés dans ses choix de parcours de vie.

Les rapports successifs de l'ONU sont sur ce plan particulièrement rudes pour la politique française sur la question du handicap, considérant que les établissements et services en France sont maltraitants

puisqu'ils ne sont pas de droit commun. Ce regard interroge nos postures. Il souligne néanmoins le chemin qu'il nous reste à parcourir pour que nos concitoyens puissent exercer pleinement leurs droits.

Depuis plus de vingt ans, nous nous mobilisons pour cela et œuvrons pour une société inclusive. Nous avons pour cela investi l'ensemble des champs de l'éducation, de l'emploi, de l'habitat... Nous nous sommes mobilisés pour améliorer l'accès aux soins, à la culture, au sport...

Ces années nous ont permis de multiplier les accompagnements individuels comme collectifs au sein des écoles, en ouvrant nos classes au sein des établissements scolaires, en proposant des formations qualifiantes, en accompagnant les jeunes et moins jeunes dans l'apprentissage, dans l'emploi...

Nous avons proposé des nouveaux modes d'hébergement, de suivi à domicile, seul, en couple, en colocation, en studio, dans des collectifs aménagés...

Nous avons été proactifs et avons tenté de répondre au mieux aux attentes de nos concitoyens.

Nous ne pouvons néanmoins nier que des difficultés perdurent dans l'accès à la scolarité, la formation, l'emploi, l'hébergement, aux soins ...

Toutes les personnes ne peuvent obtenir les aides auxquelles elles devraient avoir accès. Les ressources sur un territoire peuvent manquer, qu'elles soient libérales ou institutionnelles.

L'accueil peut rester à ce jour complexe pour certaines personnes, jeunes ou adultes, en milieu ordinaire comme protégé.

La communauté 360 que nous portons avec le GCSM Moyenne Garonne a pour vocation de ne laisser personne en situation de handicap sans réponse. Vouée à mobiliser les acteurs du territoire, elle n'a pas vocation à suppléer le manque de ressources territoriales ou de réponses adaptées.

Nous sommes aujourd'hui particulièrement mobilisés sur la question de la double vulnérabilité de jeunes en situation de handicap relevant de la protection de l'enfance. En effet, les jeunes dont les situations sont les plus complexes sont souvent ballotés entre les institutions scolaires, sociales et médico-sociales, mettant tous les acteurs en échec.

Nous avons, lors de la crise sanitaire, proposé de nouvelles modalités d'accompagnement et de collaboration, ayant permis d'apaiser les situations de jeunes particulièrement fragiles, dans un contexte ô combien anxiogène.

Nous déplorons de ne pas avoir pu poursuivre ces expériences positives, de ne pas avoir pu les modéliser et les pérenniser. Cela demande des moyens humains donc financiers dédiés, mais surtout une volonté politique forte.

Les carcans administratifs sont parfois les seuls freins à cette démarche inclusive. Ainsi, malgré nos organisations en dispositif ou plateforme, nous devons calculer l'activité, réaliser les évaluations pour chaque établissement et service, etc. Ceci est contraire à l'idée même de parcours, en ne permettant pas d'identifier l'activité de la plateforme ou du dispositif comme de les évaluer.

### ***Avancer ensemble***

#### *Avec les personnes accompagnées*

Le virage inclusif modifie profondément le rapport entre la personne accompagnée et les services de proximité sur lesquels elle s'appuie.

La personne va exercer ses droits. Son pouvoir d'agir va pouvoir s'exprimer pleinement avec ou sans l'aide d'un tiers.

Le tiers peut être familial, amical ou professionnel, à temps partiel comme à temps plein, unique ou pluridisciplinaires. Le tiers doit adopter lorsqu'il est sollicité une position d'aide à la décision.

Le respect de ses choix met en capacité la personne accompagnée à construire son propre projet, à l'expérimenter, à l'éprouver, l'ajuster, reconnaissant ainsi son savoir expérientiel.

En fonction de son besoin et de l'évolution de celui-ci, la personne (et/ou sa famille) peut être amenée à construire son projet avec l'aide d'une ou de compétences professionnelles. Elle peut faire le choix de s'appuyer sur des pairs comme nous le verrons par la suite.

### *Avec les professionnels*

Les interactions entre professionnels et personnes accompagnées sont profondément modifiées.

Cela a conduit à l'émergence de nouveaux métiers favorisant l'expression du libre choix des personnes accompagnées : assistant au parcours de vie, "case manager", coordinateur de parcours, référent emploi accompagné, etc.

Le professionnel doit proposer une écoute attentive pour accompagner la personne dans son projet. Il n'est pas dans une position dominante mais bien celle d'un accompagnateur.

Cela implique que l'institution elle-même permet cet accompagnement. Chaque professionnel va exercer son activité en interagissant avec les autres, professionnels ou non, institutionnels ou non, réunis par le projet de la personne.

On passe d'une logique de place à une logique de service. Cela implique que l'institution module ses offres en fonction de la demande exprimée. La réforme de la tarification Séraphin doit être un des outils permettant cette modulation. La tarification à l'acte a été évoquée à plusieurs reprises. Cela nous interroge sur l'impact que pourraient avoir certains choix tarifaires sur nos activités médico-sociales. Nous n'avons pas suffisamment d'éléments aujourd'hui pour pouvoir le mesurer.

### *Avec les partenaires*

La mise en place de solutions modulaires et partagées mobilise de nouveaux moyens humains et des ressources au bénéfice des personnes accompagnées.

Les établissements et services sociaux et médico-sociaux, ne sont pas les seuls dépositaires de l'accompagnement. Le projet est co construit avec la personne bénéficiaire mais également, d'autres équipes ou professionnels au sein de l'école, dans l'emploi, dans les soins, etc. La co construction du projet demande un respect et une bonne connaissance du rôle de chacun. Cela suppose un authentique partage d'informations, un ajustement des actions comme un engagement réciproque.

Nous avons l'expérience de ce travail avec de nombreux acteurs et équipes. `

Le virage inclusif suppose de réinventer : les lieux, les rythmes, les modalités de fonctionnement... en local comme au national. Ce que nous faisons seuls mais également en partenariat depuis de nombreuses années.

Nous pensons bien évidemment à l'emploi accompagné avec l'ADIPH 47, l'habitat inclusif avec Vitalliance, la communauté 360 avec le GCSMS Moyenne Garonne, la VAE avec Différent et Compétent...

Nous le faisons également avec les employeurs, les structures accompagnantes et les bénéficiaires de DuoDay que nous portons dans le cadre de notre collaboration avec le Ministère des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes Handicapées sur l'ensemble du territoire Français depuis 2018.

Notre politique évolue dans nos modes d'actions mais reste sur le fond inchangée. Celle d'être au service de nos concitoyens.



## **Engager une démarche éthique fondée sur les valeurs associatives**



## I LES POINTS DE REPÈRES CONCERNANT LES VALEURS ASSOCIATIVES :

*Ils sont résumés par notre **charte associative accessible en ligne** : <http://www.algeei.org/pdf/charte.pdf>*

Cette charte place notamment la primauté de la personne avant toute autre considération et nourrit une réflexion éthique sur tout sujet touchant à ses missions ou à toute question préoccupant ses adhérents. Ceci renvoie à la logique de ce chapitre : l'ensemble de nos valeurs vient « appuyer » la réflexion éthique, en servant de « levier » à la résolution des questions les plus épineuses à prendre en compte. Nous invitons donc le lecteur à prendre connaissance de l'intégralité de cette charte sur notre site.

***Au-delà de notre charte qui reste bien sûr le repère central, nous pouvons ajouter deux points :***

- Nos « racines » communes avec la Ligue de l'enseignement et le mouvement de l'éducation populaire, dont les valeurs fondamentales sont : l'émancipation, la coopération, la solidarité et la justice.
- L'esprit général du secteur privé solidaire (à rapprocher de la dynamique de la FEHAP, qui est notre fédération, et d'AXESS qui est la confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif) : c'est-à-dire l'esprit d'un service ouvert à tous, porteur de l'intérêt général, détaché des questions de profit financier et conforme aux exigences des politiques publiques.

## II LES POINTS DE REPÈRES CONCERNANT LA DÉMARCHE ÉTHIQUE :

### Qu'est-ce que l'éthique ?

Initialement, l'éthique est un champ spécifique de la philosophie antique. Dans sa construction initiale, l'éthique porte sur la pratique des vertus (courage, tempérance, justice et force, qui sont les 4 vertus cardinales du monde antique) en vue de mener une vie bonne pour soi et pour les autres. Au fil du temps, l'éthique s'affirme comme l'espace où se traite une certaine forme de complexité, qui sous-entend :

- Une recherche de cohérence entre la réflexion et les conduites humaines réelles.
- Une prise de décision singulière dans un contexte particulier et non reproductible.
- Un « conflit » de valeurs d'égale importance.
- La nécessité de se « poser » pour prendre une décision qui va se construire à partir d'opinions et de jugements, qui risquent de s'opposer ou qui ne conduisent pas à une réponse immédiatement évidente.

L'éthique s'exerce *en situation*, c'est une pensée ancrée dans l'action et qui porte sur la décision à prendre *ici et maintenant*. Il convient, pour clarifier la notion, de différencier déontologie, morale et éthique. En matière de déontologie et de morale, les critères sont souvent connus, définis par avance. Les enjeux sont donc relativement aisés à comprendre et la logique qui sous-tend certains arbitrages naturellement partagée. Dans la problématique éthique, rien n'est donné d'avance, la complexité inhérente à la situation fait qu'il faut construire une décision sur mesure. Il n'existe pas de critères décisionnels évidents pour tous, de « prêt à penser » ou de consensus préalable. **Beauchamp et Childress** (*Les principes de l'éthique biomédicale, Les belles lettres, Paris 2007*) **synthétisent cependant les enjeux de l'éthique en quatre points** : bienfaisance, non malfaisance, respect de l'autonomie et de la justice.

Pour conclure, on pourra noter que le **référentiel d'évaluation externe des ESMS** (HAS mars 2022), pose des critères à prendre en compte dans le domaine de l'éthique et notamment les 4 éléments suivants :

- Les professionnels identifient en équipe les questionnements éthiques propres à la personne accompagnée.
- Les professionnels associent la personne et son entourage, aux questionnements éthiques, liés à son accompagnement.
- Les professionnels sont régulièrement sensibilisés et/ou formés au questionnement éthique.
- L'ESMS organise le questionnement éthique en associant l'ensemble des acteurs (personne accompagnée, professionnels, partenaires) et participe à des instances de réflexion éthique sur le territoire.

### **III LES CONSTATS ACTUELS ET LES ENJEUX REPÉRÉS :**

#### **1. Faire vivre la démarche éthique et les valeurs associatives au sein des établissements, pour les professionnels, mais aussi pour les personnes accompagnées, comme pour leurs familles :**

- Les espaces de réflexion abordant directement ou indirectement les questions d'éthique au sein de l'association ou de nos établissements existent sous de nombreuses formes. Il peut s'agir de groupes de travail créés à cet égard, d'espaces d'analyse des pratiques ou encore de temps de formation sur ce sujet... Ils présentent à ce jour deux points à renforcer : formaliser davantage les modalités d'association des personnes concernées ou de leurs représentants, d'une part ; systématiser la référence aux valeurs de l'association, comme un levier qui peut faciliter l'arbitrage des problématiques abordées, d'autre part.

- Des solutions concrètes et tangibles, sont trouvées pour que l'éthique et les valeurs ne restent pas cantonnées du côté de l'intention, mais bien inscrites dans la réalité.

Ainsi, sur l'implication citoyenne en période d'élection, de nombreuses initiatives ont été prises au sein des établissements pour soutenir les adultes souhaitant participer au scrutin : traduction accessible (FALC) la plus impartiale possible des programmes, temps d'échanges animés avec les usagers, apprentissage des modalités de vote... la question éthique s'est posée par le contenu de certains programmes sur des questions touchant au handicap ou sur des points de discrimination.

#### **2. Faire vivre la démarche éthique et les valeurs associatives auprès de partenaires, de plus en plus nombreux et diversifiés dans le cadre des nouvelles politiques publiques :**

Nous observons avec intérêt un engagement de plus en plus soutenu auprès de partenaires de plus en plus nombreux : Education Nationale, autres associations, partenaires commerciaux pour les ESAT, employeurs de certains travailleurs d'ESAT, secteur de la santé (public et libéral), justice, collectivités territoriales, centres de loisirs, crèches... Dans ce cadre essentiel assurant le parcours de la personne et la cohérence des interventions, il est important d'assurer un cadre de l'éthique et des valeurs partagé par une bonne connaissance mutuelle formalisée de préférence.

#### **3. Faire valoir notre démarche éthique et nos valeurs associatives auprès des autorités financières et de contrôle :**

Dans les écrits issus de l'association et de ses établissements, la référence : à la charte associative portant nos valeurs ou aux ressorts éthiques garantissant nos démarches est fréquente. Cependant, il n'existe pas encore de support dédié permettant de positionner immédiatement cette dimension, il sera intéressant de proposer un formalisme dans ce domaine. Par ailleurs, la dimension militante de l'ensemble des acteurs associatifs, au regard des enjeux : d'inclusion, d'autodétermination, de citoyenneté des personnes vulnérables et de refus de toute forme de discrimination doit être davantage mise en exergue. L'élaboration même de notre projet associatif avec l'ensemble des acteurs (personnes accompagnées, professionnels, administrateurs), la composition du conseil d'administration (membres fondateurs, personnes physiques, personnes morales, usagers et représentants) ne sont pas suffisamment mis en avant alors même qu'ils représentent la dynamique associative.

La dimension humaniste et qualitative de notre démarche est et doit rester au cœur des politiques publiques.

### **IV LES AXES DE TRAVAIL POUR L'AVENIR :**

#### **1. Faire vivre la démarche éthique et les valeurs associatives au sein des établissements, pour les professionnels, mais aussi pour les personnes accompagnées comme pour leurs familles :**

Les valeurs associatives doivent très logiquement venir s'inscrire dans la pédagogie de la citoyenneté et de la démocratie au sein des établissements.

Par exemple, le déroulement des élections des CVS : les apprentissages autour des modalités de l'élection, les professions de foi des candidats, les comptes que rendent les élus aux personnes qu'ils représentent. En dehors des périodes d'élections internes, les enjeux institutionnels peuvent aussi faire l'objet d'animations et de réflexions autour des droits et devoirs, de l'intérêt individuel et de l'intérêt collectif. Au-delà de l'échelle des établissements, il convient d'élargir la question du vote et de la participation citoyenne à toute la société. Les instances de participation adaptées aux personnes que nous

accueillons, dans les assemblées locales ou nationales, doivent être massivement investies afin que les élus et futurs élus adaptent leurs outils de communication, prennent en compte la diversité et la vulnérabilité de chacun.

Sur la dimension éthique, au regard de la complexité du concept et de la rigueur à garantir dans les espaces dédiés, la formation et/ou sensibilisation doit se poursuivre. Les directions d'établissement en 2022 ont ainsi bénéficié d'un séminaire avec Mme Alice Casagrande aujourd'hui conseillère ministérielle en charge de la lutte contre la maltraitance.

L'idée à terme est que plusieurs professionnels par établissement soient formés, pour créer des repères et un langage commun. Une cellule de veille éthique (activable dans chaque établissement) doit pouvoir être mobilisée dès qu'une situation l'exigera.

Sa mise en œuvre se fera dans le respect des critères de la Haute Autorité de Santé.

À l'échelle associative, un espace de réflexion éthique doit se mettre en place, pour échanger sur la base de thèmes préalablement établis. Il ne s'agira pas de lever la confidentialité de chaque situation vécue, mais bien, à partir d'un thème général, de mieux repérer les enjeux en s'appuyant chaque fois que possible sur les valeurs associatives. Cet espace doit fonctionner sur le principe du volontariat. Le recours à un tiers extérieur peut être nécessaire.

Nous défendons également l'idée que nos valeurs et notre démarche éthique doivent devenir un levier assumé et pérenne en termes de recrutement. Chaque direction, en lien avec les personnels formés et sensibilisés à ces questions pourra faire vivre cette ressource associative, comme porteuse du sens et de l'intérêt de notre travail. Comme cela est d'ores et déjà envisagé, des réunions d'accueil des nouveaux salariés pourront appuyer cette logique sur la base de supports pédagogiques dédiés.

## **2. Faire vivre la démarche éthique et les valeurs associatives auprès de partenaires, de plus en plus nombreux et diversifiés dans le cadre des nouvelles politiques publiques :**

La création d'une charte partenariale ALGEEI accompagnant systématiquement les conventions est envisagée. Cette charte, doit avoir pour objectif de rappeler nos fondamentaux en termes de valeurs et d'éthique, à travers nos actions, nos projets, mais surtout les projets et actions portés par ceux que nous accompagnons.

## **3. Faire valoir notre démarche éthique et nos valeurs associatives auprès des autorités financières et de contrôle :**

Sur un plan plus général, nous ferons apparaître chaque fois que possible la dimension militante de l'association et ses exigences... Nous entendons rendre toujours plus lisible la démarche qualitative menée sur les prestations proposées.

## **EN CONCLUSION**

Les valeurs associatives et la dynamique éthique doivent être jugées utiles dans leur incidence sur le travail réel et quotidien. Ce qui rend ces réflexions attractives, c'est la conscience qu'il ne s'agit pas de temps perdu, mais bien d'un investissement sur l'avenir. Même si aucune décision éthique n'est modélisable, la structuration de la démarche et les habitudes prises dans ces registres (avec l'appui des valeurs qui nous animent), peuvent devenir des facilitateurs pour embrasser les situations les plus complexes. Ainsi, c'est bien à l'aune de ces éclairages, qu'il faudra juger ces axes de travail. En d'autres termes, si la dynamique créée est jugée aidante : pour les personnes accompagnées comme pour leurs familles, les professionnels, les partenaires et nos autorités de contrôle, notre objectif sera rempli.

**Autodétermination : capacité à agir et à gouverner sa vie, à choisir et à prendre des décisions**



## Les prérequis de l'autodétermination et du pouvoir d'agir

- Il s'agit de comprendre les concepts de l'autodétermination et du pouvoir d'agir. Il s'agit de permettre aux personnes que nous accompagnons de décider pour elles-mêmes afin de favoriser l'exercice de leurs droits.
- Il est nécessaire que la personne soit en capacité de faire ses propres choix, cela passe par un processus d'apprentissage :
  - ✓ Pour la personne, c'est apprendre à faire des choix selon un contexte ;
  - ✓ Pour les professionnels et les familles, c'est apprendre à accompagner l'autodétermination et le pouvoir d'agir.
- Il est important de mettre en place une organisation et un environnement favorisant l'autodétermination et le pouvoir d'agir.
- Il faut aussi développer l'accès à l'information par une communication adaptée, levier essentiel au pouvoir d'agir.
- Enfin, les organisations doivent permettre de pouvoir bousculer les pratiques professionnelles, de proposer des accompagnements innovants et de transformer l'offre.

La définition de l'autodétermination est décrite comme étant « l'ensemble des habiletés et des attitudes requises chez une personne, lui permettant d'agir directement sur sa vie en effectuant librement des choix non influencés par des agents externes indus » (Wehmeyer, 1996).

Le développement des capacités à s'autodéterminer serait influencé par trois facteurs :

- ✓ Les capacités individuelles de la personne ;
- ✓ Les occasions fournies par l'environnement ;
- ✓ Le type de soutien offert à la personne.

Quant à la définition du pouvoir d'agir, « c'est un processus par lequel des personnes accèdent ensemble ou séparément à une plus grande possibilité d'agir sur ce qui est important pour elles, leurs proches ou la communauté à laquelle ils s'identifient » (Le Bossé, 2012).

## L'autodétermination et le pouvoir d'agir au sein de l'ALGEEI

Un travail sur l'autodétermination a déjà eu lieu dans les établissements de l'ALGEEI. La notion de "processus d'apprentissage" a notamment été soulignée au cours des différentes réunions du groupe de travail ; il est nécessaire d'accepter les échecs et les erreurs, de favoriser le libre arbitre, la liberté de choix et la capacité apprenante.

L'autodétermination, c'est aussi faire des choix en étant accompagné : ce que l'utilisateur choisit et ce à quoi il renonce, en fonction des informations qui lui sont données.

Différents exemples, au sein de l'ALGEEI, de détermination qui ont rendu possible le changement :

- ✓ **Je choisis de ne plus vivre en foyer mais dans un appartement** : nombreux sont les jeunes issus des IME qui, à l'heure d'une orientation vers le monde des établissements pour adultes, veulent en finir avec le collectif et le parcours institutionnel. Dès lors, ces ESMS pour adultes ont adapté leurs prestations de service en proposant des appartements loués à des bailleurs privés afin de favoriser de nouveaux apprentissages et l'exercice de leur statut de citoyen par le biais de l'habitat inclusif.  
Les IME ont eux aussi, pour les mêmes raisons, pris le virage de l'habitat inclusif.
- ✓ **Je choisis de profiter de ma retraite dans mon foyer** : il y a quelques années de cela, les travailleurs d'ESAT, qui bénéficiaient d'un accueil en foyer et pour qui l'heure de la retraite avait sonné, étaient priés de libérer leur chambre au bénéfice de jeunes travailleurs. La réorientation vers un ailleurs était imposée. Ces retraités se sont positionnés et font valoir leurs droits ainsi que leurs envies de rester dans les foyers afin de vivre en toute quiétude leur

retraite. Les établissements ont alors élaboré au sein de leur hébergement un accompagnement spécifique adapté à la personne vieillissante et/ou en perte d'autonomie.

- ✓ **Je choisis ma vie amoureuse et la possibilité d'être parent** : ce n'est réellement qu'avec la loi de 2005, reconnaissant aux personnes en situation de handicap le droit au respect de leur vie privée et de leur intimité, que les droits, permettant d'avoir accès à une chambre/studio individuel ainsi qu'à une vie intime et sexuelle, ont pris toute leur dimension. Dans le cadre de l'accompagnement à la parentalité, les SAVS de l'ALGEEI ont dû adapter leurs missions afin de soutenir la parentalité dans la prévention des relations précoces parents-enfants, dès la période pré-conceptionnelle. À titre d'exemple, l'outil "Bébé Juliette" a également fait son apparition au DHA de Gardes. Il s'agit de confier un faux bébé connecté reproduisant l'ensemble des besoins quotidiens dans le cadre d'un principe de réalité à des couples d'usagers qui souhaiteraient avoir un enfant. Après une phase d'expérimentation, ils pourront déterminer si leur désir est toujours présent et s'ils se sentent en capacité d'en avoir ou s'ils y renoncent.
- ✓ **Je choisis mon orientation professionnelle en toute sécurité et je veux qu'on reconnaisse mes compétences** : depuis de nombreuses années maintenant, les IME/ITEP/SESSAD et les ESAT de l'ALGEEI ont développé une politique d'insertion professionnelle permettant à la personne, qui le souhaite et présente des compétences, d'intervenir dans les entreprises par le biais de prestations voire de mises à disposition. Le décret de 2022 concernant la transformation de l'offre des ESAT permet aux travailleurs d'expérimenter des situations mixtes (milieu ordinaire, milieu protégé) sécurisant le parcours et en leur assurant une possibilité de droit au retour. Cette prise en compte des compétences du travailleur en situation de handicap peut se matérialiser par exemple par la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE). Les travailleurs handicapés peuvent ainsi valider des compétences acquises lors de leurs expériences professionnelles et accéder à une certification reconnue par le Ministère de l'Éducation nationale ou le Ministère de l'Agriculture.

### **Les freins à l'autodétermination et au pouvoir d'agir**

- ✓ Afin de favoriser l'autodétermination et le pouvoir d'agir de la personne accompagnée, il faut veiller à la faire participer et à lui laisser une véritable place, ce qui est parfois difficile. Néanmoins, l'exercice de l'autodétermination se confronte toujours à la contrainte du réel et de l'environnement avec laquelle les personnes accompagnées doivent composer pour évaluer ce qui est de l'ordre du possible ou non.
- ✓ Au niveau des professionnels et des familles, le frein peut être leur inquiétude quant aux risques pris sur l'expérimentation qui mettrait en avant leur responsabilité mais aussi leur culpabilité de mettre en échec la personne dans son projet.
- ✓ L'absence d'une offre large et de réponses graduées, consciente ou inconsciente, dans la construction du projet individuel de la personne peut enfermer l'expression de son autodétermination et de son pouvoir d'agir.
- ✓ Le niveau de l'autodétermination et du pouvoir d'agir de la personne accompagnée est conditionné par ses capacités à y accéder pleinement.

### **Les leviers à l'autodétermination et au pouvoir d'agir**

- ✓ La personne doit avoir un sentiment de contrôle de ses choix : il est important de co-construire le projet individuel en proposant des choix lors de l'accompagnement aux apprentissages et en diminuant la dépendance à l'accompagnateur afin que la personne développe un sentiment de pouvoir par rapport à ses apprentissages.

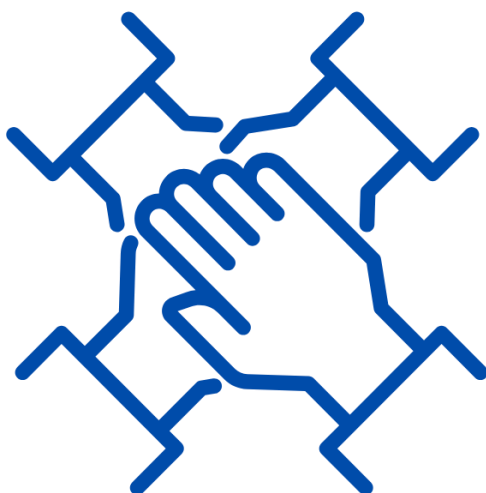
- ✓ La personne doit bien identifier ses objectifs et leurs conséquences : la stratégie est d'amener les personnes accompagnées à identifier leurs propres objectifs et leur temporalité. Cette stratégie pourrait être associée à l'habileté à se fixer des buts et à les atteindre. L'accompagnant peut ainsi mieux soutenir la personne dans l'acquisition de ces compétences en utilisant un mode collaboratif. Il faut alors travailler sur la confiance en soi de la personne accompagnée mais aussi sur celle du professionnel.
- ✓ La place de la pair-aidance dans l'autodétermination : la personne peut rencontrer des difficultés à se projeter vers un ailleurs ou craint de prendre des risques. C'est pourquoi l'intervention d'un pair-aidant, ayant vécu une expérience similaire à celle envisagée par la personne, peut être une solution de recours. Les pair-aidants peuvent soutenir les projets et encourager leurs pairs. En ce sens, le SESSAD d'Agen, a embauché un salarié Médiateur Pair Santé ; c'est une innovation dans le médico-social.
- ✓ La place de la famille et du partenariat dans l'autodétermination et le pouvoir d'agir : il est important d'associer la famille afin de faciliter et de réassurer les choix ainsi que les expérimentations de la personne accompagnée. Travailler en partenariat et les développer garantit un panel d'opportunités plus larges quant aux possibilités pour l'usager d'exprimer son pouvoir d'agir et de réaliser ses projets.

### **Perspectives et prospectives dans les cinq années à venir**

- ✓ Développer l'expertise des professionnels et des familles sur l'accompagnement à l'autodétermination par le biais de formations.
  - ✓ Créer des outils d'évaluation des modalités mises en œuvre pour permettre de favoriser l'autodétermination de la personne accompagnée et les intégrer dans la procédure de co-construction des projets individualisés.
  - ✓ Renforcer, pour les personnes accompagnées, les moyens d'accéder à l'information et à la compréhension de leurs droits ainsi que de leurs différentes possibilités de choix (réunions, communications alternatives...).
  - ✓ Permettre les expérimentations tout en sécurisant les parcours (possibilité de revenir en arrière)
  - ✓ Solliciter davantage la pair-aidance pour soutenir l'autodétermination et le pouvoir d'agir.
- « On peut considérer l'autonomie comme la capacité à faire, l'autodétermination comme la capacité à décider, le pouvoir d'agir comme le processus opérationnel et l'inclusion comme l'élément qui donne sens à l'ensemble » (Pierre Savignat 2012).



**Ensemble, contribuons à la construction d'un projet sociétal**



Comme cela a été évoqué, la transformation de l'offre induit différents changements pour les professionnels du secteur social et médico-social :

- La création de nouvelles fonctions : coordonnateur de parcours, assistant au parcours de vie, médiateur, facilitateurs...
- Des interactions avec l'environnement de la personne démultipliées.
- Une posture professionnelle d'accompagnement plus équilibrée : plutôt que l'affirmation, il s'agit de soutenir le questionnement, d'apprendre ou d'aider à décider.

Ces changements génèrent pour les professionnels de l'inquiétude. Pour autant, la crise sanitaire a démontré la possibilité de se tourner pleinement vers l'écosystème de la personne en multipliant les partenariats. La solidarité et l'engagement ont permis d'expérimenter de nouvelles formes de travail durant cette période d'incertitudes. Pourquoi ? Sans aucun doute parce que cela avait du sens pour chacun d'entre nous...

Le sens de l'action est également primordial dans le cadre de ce virage qualifié d'« inclusif » dans le champ du handicap ou de « préventif » dans le champ de la protection de l'enfance. C'est l'énergie nécessaire à la mise en mouvement de l'ensemble de notre organisation. Ainsi, cette évolution de nos pratiques professionnelles doit permettre de :

- Favoriser l'exercice du droit des personnes vulnérables.
- Sensibiliser les acteurs de la société.

Ces objectifs doivent rester au cœur de nos pratiques et le professionnel devenir le moteur de cette transformation.

Quels sont les leviers de la transformation de l'offre dans nos pratiques professionnelles ?

### **1. Accompagner les équipes aux changements**

La transformation de l'offre implique de passer d'une logique institutionnelle à une ouverture sur la personne et son environnement, d'un accompagnement total à un accompagnement global.

Les professionnels effectuent une partie des prestations de service répondant aux attentes de la personne accueillie, collaborent avec d'autres acteurs du territoire et garantissent la cohérence globale du projet d'accompagnement. De véritables équipes projets sont ainsi formées. Cette pratique professionnelle est déjà en œuvre au sein de l'ALGEEI.

L'instauration d'une relation plus équilibrée avec la personne vulnérable, la liberté laissée à construire son projet selon sa temporalité sont autant de sujets sensibles. L'analyse des pratiques, déjà mise en place au sein de l'ALGEEI, doit permettre à chacun de trouver la bonne posture. En ce sens, il apparaît primordial de la maintenir voire de la renforcer.

Il s'agit également de procéder à une approche plus globale et plus écologique de la personne afin d'évaluer les facteurs facilitant ou entravant ses interactions avec son environnement. Ces évaluations précises conduiront au développement de missions d'appui auprès des acteurs du droit commun. L'utilité sociale des professionnels sera ainsi mieux repérée par la société civile et donc reconnue.

Enfin, le professionnel doit être en capacité à prendre des décisions au plus près de l'action pour faciliter notamment la résolution des difficultés dans l'articulation des interventions. Cette autonomie relative s'est largement développée durant la crise sanitaire et a permis à chacun de s'adapter. Cette dynamique doit se poursuivre et le rôle du cadre est ici essentiel. S'il a pu être perçu comme un « gestionnaire de planning » au fonctionnement pyramidal, il doit maintenant clarifier les rôles de chacun, déléguer la réalisation de la prestation en cohérence avec les compétences des professionnels, faciliter la coopération des acteurs et donner du sens au travail des équipes. Son management devient plus coopératif, plus soutenant...

Un levier essentiel pour accompagner les équipes réside bien évidemment dans la formation (approche écosystémique, processus de production du handicap, valorisation des rôles sociaux, démarche

partenariale, management...). L'ALGEEI s'est déjà engagée dans ce travail par l'organisation en 2023, par exemple, d'un séminaire de travail sur la transformation de l'offre à destination de l'ensemble des cadres intermédiaires. L'organisation de formations intersectorielles seraient un plus pour acculturer les professionnels, construire des réseaux et valoriser l'expertise de chacun. Certaines réponses existent déjà comme le dispositif START formant sur les troubles du neuro développement.

Pour prioriser ces formations, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) est également un élément important afin de déterminer les compétences nécessaires pour répondre aux souhaits et attentes des personnes accueillies.

D'autres dispositifs peuvent être mobilisés comme des temps d'échanges avec des professionnels québécois plus avancés sur ce sujet ou encore le recours au design de services (démarche collaborative de création de dispositifs centrée sur la personne).

## **2. Sécuriser les équipes**

L'autodétermination induit à accepter des risques mesurés. Le professionnel doit trouver le juste équilibre entre protection et libre choix. Ce dilemme s'accompagnant du développement de l'autonomie professionnelle, il est nécessaire que le cadre sécurise et accompagne cette prise de risque. L'engagement dans une démarche éthique aidera à une prise de décision juste et appropriée.

Si l'offre de services est diversifiée et modulable, pouvant s'exercer « hors les murs », il n'en demeure pas moins que les équipes doivent « faire institution ». L'exercice professionnel s'exerce dans un cadre structurant organisé autour des valeurs de l'ALGEEI. L'association permet ainsi d'améliorer la sécurité de l'emploi, la mise en place de projets professionnels, la confrontation des points de vue et la supervision des tâches. A la différence de l'exercice en libéral, l'ALGEEI permet la mise en œuvre de la pluridisciplinarité, l'échange avec ses pairs et sécurise ainsi la pratique des professionnels. Il conviendra de maintenir ce travail d'équipe dans un cadre institutionnel.

Enfin, l'accord collectif engagé par l'ALGEEI sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) s'intègre pleinement dans cette dynamique. Elle repose en effet sur l'engagement de tous et suppose une évolution managériale favorisant une plus grande autonomie laissée à chacun dans la réalisation de son travail.

## **3. Améliorer l'attractivité des métiers**

Les secteurs du handicap et de la protection de l'enfance sont confrontés à une pénurie de personnel qualifié avec des conséquences sur la capacité à accompagner qualitativement le public vulnérable. Il est donc nécessaire d'agir efficacement sur l'attractivité de nos métiers.

Nous devons tout d'abord organiser une communication efficace pour faire connaître nos métiers et valoriser leur utilité sociale. L'organisation d'une présence régulière sur des forums ou encore des journées Portes Ouvertes, comme ce fut le cas à Tonneins en mai 2022 à l'ADES Formation, y contribue.

Toujours dans l'objectif d'être proactif pour déceler de nouveaux talents et former de futurs salariés, il faut développer le recours à l'apprentissage en proposant des stages. Sur chaque territoire, la mise en place de partenariats avec l'Éducation Nationale et les centres de formation ouvrira nos établissements et services sur leur environnement et favorisera l'émergence de nouvelles pratiques. Il s'avère également intéressant de s'adresser aux personnes en reconversion, aux chômeurs ou aux jeunes qui ont une vision biaisée de nos métiers. Des actions spécifiques sont à mener à travers le plan « 1 jeune, 1 solution » ou encore les missions de service civique. Par ailleurs, en écho d'un projet de Centre de Formation des Apprentis Spécialisés (CFAS) au sein du Centre Ressources, l'idée de créer un CFA dédié aux métiers du social au sein de l'ALGEEI est à développer. Cet outil permettra d'améliorer le vivier de recrutement et d'accroître les compétences en interne.

Une fois embauchés, la mise en place d'un parcours d'intégration permet de soutenir la prise de poste des nouveaux salariés et favorise le partage de valeurs. Cette notion de parcours doit être développée, notamment par l'intermédiaire de la GPEC, en offrant des perspectives d'évolution de carrière aux

salariés. À ce titre, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) reste un bon outil. De même, il est nécessaire de faciliter la mobilité interne en construisant, par exemple, des parcours de découverte de nos différents métiers.

Une nouvelle fois, un travail spécifique doit s'engager sur la Qualité de Vie au Travail. Le souci du bien-être des salariés permettra d'organiser un meilleur accompagnement. L'accord collectif signé en 2019 est très clair quant aux objectifs fixés : améliorer l'accueil de nouveaux salariés, favoriser l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, mener une réflexion sur autonomie et responsabilité... Le récent accord d'entreprise sur le télétravail contribue à apporter des réponses aux salariés en quête d'adéquation vie privée et vie professionnelle et de bonnes conditions de travail.

#### **4. Reconnaître l'expertise d'usage**

Reconnaître l'autodétermination de la personne, sa capacité à gouverner sa vie, est un préalable dans l'exercice de la pair-aidance. Cet engagement est déjà à l'œuvre au sein de l'ALGEEI, notamment par l'embauche d'un Médiateur de Santé Pair au SESSAD TSA ou encore par l'inscription d'établissements et services dans le programme EPoP. Ces expérimentations doivent être déployées plus largement pour favoriser l'évolution de nos pratiques professionnelles.

De même, l'implication régulière d'une expertise d'usage, prenant la forme d'interventions ou de témoignages de la part de personnes vulnérables, au sein des formations doit être recherchée.

Enfin, au cours des échanges réguliers avec nos homologues allemands de Dinslaken, une pratique nous a interpellés : la présence systématique, lors des entretiens de recrutement, d'une personne en situation de handicap. Le savoir expérientiel doit être intégré dans le processus d'embauche des nouveaux salariés.

### **Conclusion**

Le changement engagé par la transformation de l'offre doit être accompagné par une palette d'outils relativement large : formation, analyse des pratiques, GPEC, QVT, ...

Cela étant, il sera nécessaire de communiquer régulièrement sur le sens de cette démarche :  
ACCES AU DROIT et SENSIBILISATION DE L'ENVIRONNEMENT

Le professionnel de l'ALGEEI se situe au cœur d'un projet sociétal et permet, par son expertise, d'engager une transformation inclusive.

## Partager notre vision



Inclusion, autodétermination, éthique, communication... autant d'axes stratégiques énoncés dans le cadre de ce projet associatif ou encore dans notre Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM). Cependant, ces objectifs sont-ils aussi clairement identifiés pour l'ensemble des parties prenantes : personnes en situation de handicap ? famille ? salariés ? partenaires du droit commun ?

La communication de l'identité ALGEEI est un instrument pour proposer une vision qui dépasse de loin l'accès aux services proposés au sein de nos établissements. Elle a pour finalité la cohérence et le sens donné aux actions de l'Association. Il y a alors un double défi : faire émerger à l'interne une culture d'entreprise et à l'externe, l'Association doit montrer son utilité sociale.

Ainsi la stratégie et les outils de communication devront répondre de façon cohérente et coordonnée aux enjeux de communication externe comme interne.

## **Une identité ALGEEI ancrée sur des valeurs fortes**

Pour communiquer, encore faut-il savoir qui nous sommes et ce que nous faisons !

Pour cela, l'ALGEEI peut s'appuyer sur des valeurs fortes et fédératrices énoncées dans le cadre d'une charte. La primauté de la personne, l'engagement, la laïcité... sont constitutifs de notre identité. Notre socle de référence idéologique est ainsi clairement établi.

De même, l'environnement dans lequel s'expriment ces valeurs est bien défini : le handicap et la protection de l'enfance. L'ALGEEI est une association qui crée, gère, coordonne des établissements médico-sociaux et pilote des projets transversaux innovants dans les champs de l'éducation et de l'insertion. Elle évolue en permanence pour répondre aux enjeux d'une société réellement inclusive. Là encore, la raison d'être de l'association, sa mission, est limpide.

Enfin, comme évoqué précédemment, les axes stratégiques sont définis et partagés dans le projet associatif et le CPOM : inclusion, autodétermination, éthique et communication.

Les valeurs, la mission, la vision : tel est le triptyque sur lequel baser notre communication et force est de constater que notre identité possède un bel ancrage.

Pour favoriser sa lisibilité, la création d'une accroche simple associée à l'Association devrait permettre de renforcer cette identité et être facilement dupliquée sur l'ensemble des outils de communication de l'Association et des établissements. Par exemple : « L'ALGEEI : accueillir et accompagner des personnes vulnérables pour une société réellement inclusive ».

De la même manière, partager des vidéos présentant les personnes engagées de l'ALGEEI ainsi que les valeurs qu'ils défendent renforce cette image.

Communiquer, c'est donc partager notre identité afin que notre action soit lisible par l'ensemble des acteurs.

## **La communication institutionnelle pour affirmer notre identité**

Son objet consiste à faire connaître l'Association, à légitimer ses actions, à défendre ses intérêts, à rendre l'Association attractive pour le recrutement du personnel. Les publics visés sont les citoyens, les décideurs (pouvoirs publics) et les futurs salariés.

Un logo et une charte graphique partagés sur tous les documents élaborés au sein des établissements et services sont des éléments nécessaires à la communication institutionnelle. Le bandeau signature utilisé dans la messagerie électronique ou encore la présence systématique du logo ALGEEI sur les véhicules contribuent à implanter l'image de l'ALGEEI. Dans l'objectif de faire sens autour des valeurs associatives, les véhicules des établissements peuvent également être un support communiquant, via un QR code.

Par ailleurs, il s'avère nécessaire de renforcer l'utilisation de la charte graphique sur les outils print par la poursuite du travail d'harmonisation des supports : projet associatif, projets d'établissement,

règlement intérieur, livrets d'accueil, réponses à appel à projet... pour améliorer la lisibilité de l'Association par son environnement.

Le site Internet doit situer l'identité de l'Association et son activité. Il est actuellement revisité et modernisé pour s'adapter à tout type de support numérique.

Notre communication institutionnelle doit également s'appuyer sur les activités quotidiennes des établissements et services. Elles constituent l'essence de notre action et la richesse de notre Association. Cependant, comme le constatait un audit sur la communication en 2020, il existe un « important déficit de circulation d'informations en interne » : les projets et actions portés ne sont pas assez connus par les salariés et personnes accueillies.

Il apparaît nécessaire de systématiser cette remontée d'informations. Pour cela il nous faut des ambassadeurs au sein de chaque établissement et service. Nous pourrions envisager pour cela un binôme : une personne accueillie au sein de l'ALGEEI et un professionnel, force de proposition auprès de la Direction pour faire remonter les événements ou thématiques à développer auprès du service Communication de l'ALGEEI.

Ces actualités pourraient alors être partagées sur les réseaux sociaux, le site Internet et le journal de l'Association.

### **Une communication adaptée au public accueilli**

Communiquer sur notre identité, notre vision, c'est avant tout pouvoir partager ces informations avec le public accueilli et leur famille.

Le nouveau site Internet doit être élaboré sous la norme RGAA garantissant son accessibilité.

Concernant les prestations proposées au sein des établissements et services, un travail a déjà été engagé pour présenter un établissement par l'intermédiaire d'une vidéo ou encore en adaptant certains documents en langage Facile A Lire et à Comprendre (FALC). Il s'avère nécessaire de poursuivre dans cette dynamique en déployant en FALC / vidéos le projet associatif, les projets d'établissements, les contrats de séjour ou encore les projets personnalisés. De cette manière, nous pouvons partager nos axes stratégiques et favorisons l'autodétermination des personnes accueillies.

Divers supports numériques peuvent être utilisés afin que chaque personne accompagnée puisse choisir le moyen qui est le plus adapté et interactif pour une continuité des accompagnements dans un environnement personnel (Padlets, vidéos, programmes tuto labélisés, Visio, dossier informatisé interopérable...). L'ALGEEI est engagée dans cette démarche de partage d'informations et de transparence, afin que chaque personne accueillie s'en saisisse.

Enfin, les réseaux sociaux, peuvent être utilisés au sein de chaque établissement afin de maintenir le lien, d'informer sur les actualités de l'ALGEEI et les événements à venir à proximité de leur lieu de vie ou encore de véhiculer une veille sanitaire (vaccination...). Le binôme d'ambassadeurs de la communication pourrait s'en emparer. La charte graphique devra rester celle utilisée dans le cadre de la communication institutionnelle, et le service Communication pourra être d'un bon apport méthodologique. Bien évidemment, le support utilisé pourra être adapté si besoin en utilisant une newsletter.

Au regard de la vitesse à laquelle se développent les outils de communication et leurs interactions dans la vie quotidienne, il s'avère indispensable de favoriser le développement des compétences dans ce domaine, autant pour les professionnels que pour les personnes accompagnées, afin de sensibiliser et prévenir les risques.

### **Une communication pour mobiliser et impliquer les salariés**

Une communication interne doit être organisée afin de développer un sentiment d'appartenance à l'Association, de favoriser l'appropriation des axes stratégiques et de valoriser le travail des équipes.

La remontée et le partage des actualités des établissements et services via les réseaux sociaux et le site Internet apparaît à nouveau primordiale.

L'utilisation d'outils collaboratifs pourrait, à terme, favoriser la fluidité et la transversalité de la communication et permettre ainsi l'émergence de nouveaux projets.

Enfin, l'évènementiel est un très bon support pour développer et entretenir les valeurs portées par l'ALGEEI. L'organisation de notre assemblée générale est en ce sens très révélatrice. C'est un formidable vecteur de communication de l'identité ALGEEI, mobilisant plus de 300 personnes et stimulant leur créativité. Les spectacles sont rediffusés via un WebTV pour que chacun, salariés et personnes accueillies, comme leurs amis et familles puissent y accéder. Cet évènement annuel est disponible sur notre chaîne Dailymotion pour ceux qui souhaitent le revoir.

Notons qu'en 2024, l'ALGEEI fêtera ses 20 ans, une belle occasion pour renforcer son image !



## **Méthode**

Ce projet a fait l'objet d'une démarche participative en inscrivant l'ensemble des acteurs dans une réflexion commune. Il est le fruit de la démarche qualité et de projets engagés depuis 20 ans dans l'Association.

Usagers, professionnels et administrateurs ont ainsi contribué à son élaboration en participant aux groupes de réflexion organisés de septembre 2022 à février 2023.

### Merci à l'ensemble des participants

#### **Les chefs de projet**

*Madame Dewerd*

*Monsieur Cornuault*

#### **Les administrateurs**

*Madame Rivetta*

*Messieurs Bru, Fainzang, Lesur, Michon, Panteix*

#### ***Les usagers et représentants d'utilisateur***

*Mesdames Ambonati, Astier, Bernata, Da Cruz, Lagutère*

*Messieurs Bayada, Dubrunet, Duprat, Hatchane, Hude, Lalanne, Maurice, Monteil, Palas, Velasco, Villetorte*

#### **Siège**

*Mesdames Berry, Minidoque, Roy*

#### **CMPP/CAMSP Agen**

*Mesdames Ducreux, Lefort, Vicens*

*Monsieur Lardy*

#### **CMPP/CAMSP Villeneuve**

*Mesdames Alary, Bolanos, Caminade, Dauriac, Touquette, Verga*

*Monsieur Fossats*

#### **CMPP/CAMSP Marmande**

*Mesdames Lalanne, Saint Marc*

*Monsieur Scalabre*

#### **IME Fongrave**

*Mesdames Boy, Dalché, Maalim, Tauriac*

*Monsieur Nortier*

**IME Lalande**

*Madame De Trétagne  
Messieurs Ben Kemoun, Disses, Labrerizo*

**SESSAD Agen**

*Mesdames Catarino, De Kerimel, Jarouschenski, Lasserre  
Monsieur*

**IME Cazala / SESSAD du Confluent**

*Mesdames Collery, Delage, Jayant, Robert  
Messieurs Bouyssou, Pédron, Pourtau*

**MECS Notre Maison**

*Mesdames Gallio, Gibert, Luchet  
Messieurs Andrianony, Favre Félix*

**ITEP Des Deux Rivières / SESSAD La Passerelle**

*Mesdames Gaffard, Girone, Roche  
Messieurs Catarino, El Gazouanania, Foulogne*

**IME Les Rives du Lot**

*Mesdames Guillou, Lainée, Magnesse, Nemma, Pradier  
Monsieur Ben Kemoun*

**Foyer La Couronne**

*Mesdames Astoul, Bordeneuve, Dauba, Deson, Dulouard, Pennetier, Ribes  
Monsieur Lacombe*

**ESAT de Castille / Le DHA et SAVS de Gardès**

*Mesdames Delserrre, Sardoune, Sévignac  
Messieurs Mobarak, Pennetier*

**ESAT Agnelis**

*Mesdames Courboulay, Herbelan, Schroëder  
Messieurs Caval, Dupuy, Papini, Pinoy, Richard, Sempo, Teyssedre*

**CHVS de l'Agenais / SAVS Jasmin**

*Mesdames Banel, Bagnol, Baudin, Bouin, Cazenave, Chaibi, Clément, Coste, Couzineau, Hassani,  
Jimenez, Peyronne, Toninato  
Messieurs Bertin, Beurienne, Boulzac, Cadillon, Darne, Lahsaini*

***Foyer de Vie La Ferrette***

*Mesdames Boissières, Conilh, Fillol, Replinger, Sabaca, Wild*

***Foyer Les Cigalons***

*Mesdames Adamczik, Bacabara, Bénard, Cuvilliez, Dubernet, Schoettel, Vatin*

*Monsieur Alias*

# Lexique

**ALGEEI** : Association Laique de Gestion d'Etablissements d'Education et d'Insertion

**ANESM** : Agence Nationale de l'Evaluation et de la qualité des établissements et Services sociaux et Médico-sociaux

**ANI** : Accord National Interprofessionnel

**ARS** : Agence Régionale de Santé

**CAMSP** : Centre d'Action Médico-Sociale Précoce

**CPOM** : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

**CMPP** : Centre-Médico-Psycho-Pédagogique

**CDAPH** : Commission des Droits et de l'Autonomie de la Personne Handicapée

**CHSCT** : Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail

**CIST** : Comité Interentreprises pour la Santé au Travail

**CNSA** : Conseil de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

**DGAS** : Direction Générale de l'Action Sociale

**EPRD** : Etat des Prévisions de Recettes et de Dépenses

**ESAT** : Etablissement de Suivi et d'Aide par le Travail

**FAM** : Foyer d'Accueil Médicalisé

**FEHAP** : Fédération des Etablissements Hospitaliers et d'Aide à la Personne

**FO** : Foyer Occupationnel

**DITEP** : Dispositif intégré des Instituts Thérapeutiques, Educatifs et Pédagogiques

**IME** : Institut Médico Educatif

**MDA** : Maison Départementale de l'Autonomie

**MDPH** : Maison Départementale des Personnes Handicapées

**MECS** : Maison d'Enfants à Caractère Social

**OETH** : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

**PCPE** : Pôles de Compétences et de Prestations Externalisées

**SAMSAH** : Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés

**SAVS** : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale

**SERAFIN** : Services et Etablissements : Réforme pour une Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées

**SESSAD** : Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile

**QVT** : Qualité de Vie au Travail