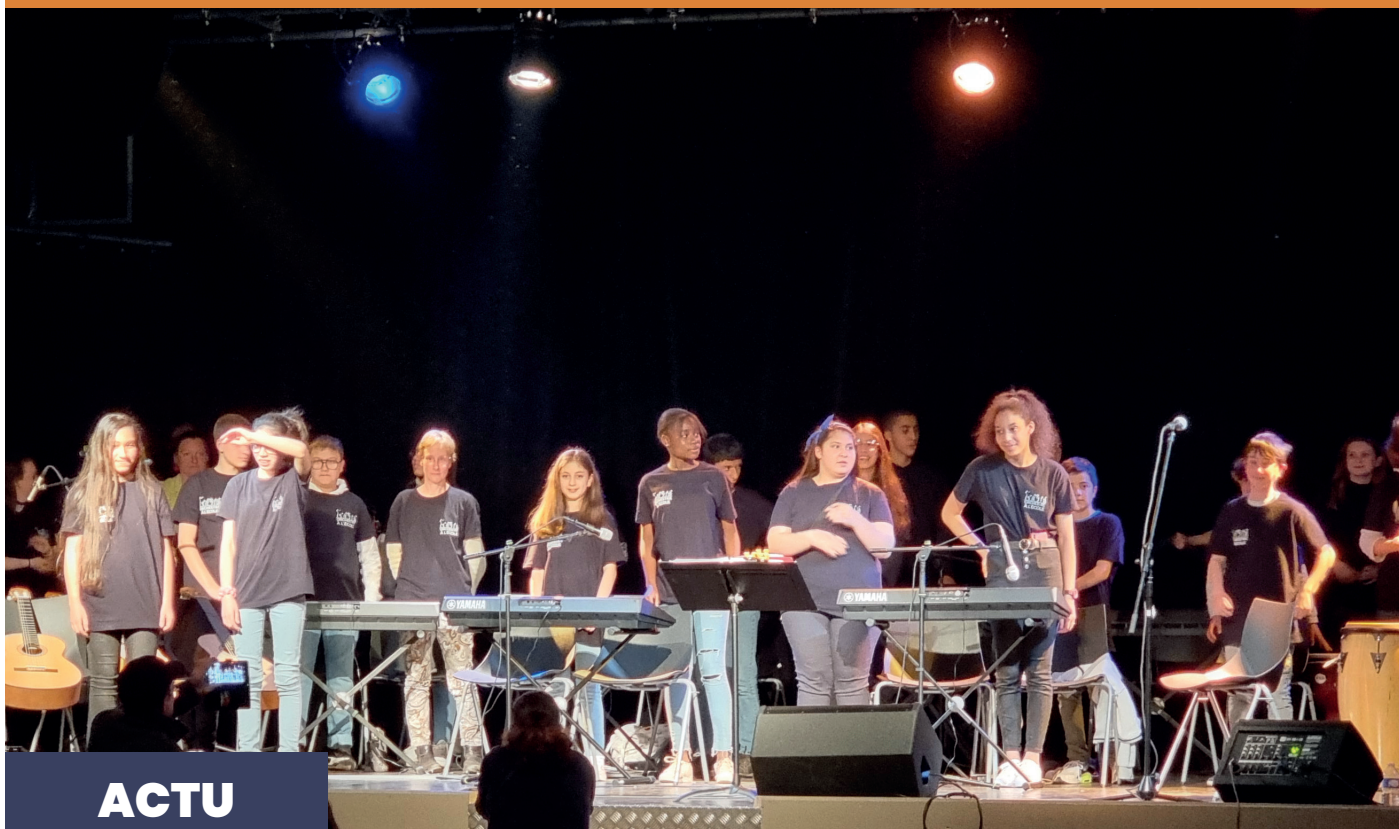


DOSSIER

**L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DU SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL
P.6 À P.24**



ACTU

ORCHESTRE À L'ÉCOLE : DE RETOUR SUR SCÈNE ! - P.27

RECONTRE AVEC :

**MARC ALIAS,
DIRECTEUR DES FOYERS LES CIGALONS
P.4**

**FREDDY VIAUD,
DIRECTEUR ADMINISTRATIF ET FINANCIER
P.5**



ACTU

**CARNAVAL, DE RETOUR À LA FERRETTE !
P.31**

03 LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

RENCONTRE AVEC...

4 MARC ALIAS, DIRECTEUR DES FOYERS DE VIE "LES CIGALONS"

5 FREDDY VIAUD, DIRECTEUR ADMINISTRATIF ET FINANCIER DE L'ALGEEI

DOSSIER

06 COMPRENDRE L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DU POINT DE VUE DES CANDIDATS

09 POINTS DE VUE DES ÉTUDIANTS STAGIAIRES

11 ÊTRE PSYCHOPÉDAGOGUE DANS UN CENTRE MÉDICO-PSYCHO-PÉDAGOGIQUE (CMPP)

13 LA COMPRÉHENSION INTELLIGENTE DU PARTENARIAT REND LE PARTENARIAT INTELLIGENT

14 APPART + : UN PROJET D'HABITAT PARTAGÉ MULTIPARTENARIAL, INNOVANT ET AMBITIEUX, AU SERVICE D'UNE RÉELLE INCLUSION !

16 NOUVELLE FONCTION DE COORDINATRICE DE PARCOURS AU SEIN DE L'ESAT AGNELIS

17 UNE ÉVOLUTION DE CARRIÈRE : DE L'IME CAZALA AU SESSAD DU CONFLUENT

18 INTERVIEW D'UN PROFESSIONNEL DE L'ESAT AGNELIS

19 D'AIDE MÉDICO-PSYCHOLOGIQUE À ADJOINTE DE DIRECTION : UNE ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE PROGRESSIVE

20 PARCOURS PROFESSIONNEL ET ÉVOLUTION À L'IME CAZALA

21 EXERCER DANS LE SECTEUR ASSOCIATIF : UN CHOIX ASSUMÉ

22 LES ENJEUX DE LA GPEC DANS LE PARCOURS PROFESSIONNEL DU SALARIÉ

23 ENRICHISSEMENT DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES ET CONNAISSANCE DES PUBLICS

24 LA PÉRIODE DE MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE

LA VIE DES ÉTABLISSEMENTS

26 DES COMPÉTENCES RECONNUES SUR L'AUTISME

27 ORCHESTRE À L'ÉCOLE : DE RETOUR SUR SCÈNE !

28 LES RESEAUX SOCIAUX : OUTIL D'OUVERTURE AU MONDE ET D'INCLUSION SOCIALE

29 MECS NOTRE MAISON – UNITÉ DE VILLENEUVE-SUR-LOT : MÉDIATION ANIMALE

30 LA FERME PÉDAGOGIQUE DU FOYER DE VIE « LES CIGALONS »

31 CARNAVAL, DE RETOUR À LA FERRETTE !

32 QUAND GERME LA SOLIDARITÉ

33 VOTER : DÉCOUVRIR SON DROIT ET ÊTRE CITOYEN

34 RETOUR SUR LE TOURNAGE DU DISPOSITIF « VERS UN NOUVEL ENVOL »

35 GLOSSAIRE

36 BULLETIN D'ADHÉSION



Apparemment, l'état de la pandémie s'est desserré et nous a permis de reprendre une vie quasi normale. Mais les contaminations sont toujours nombreuses autour de nous ; certes, la plupart du temps les conséquences en sont minimales car un grand nombre de personnes ont été vaccinées, et les virus en cause paraissent moins virulents.

Il n'en demeure pas moins que l'immunité collective censée nous mettre définitivement à l'abri, n'est pas atteinte. Alors il faut continuer à s'exercer à la prudence malgré notre lassitude et le désir d'entendre d'autres leitmotivs : peu de contacts physiques en société, une aération systématique des locaux, une hygiène sans faille, etc.

Nous savons qu'un jour ou l'autre, nous en sortirons, soyons confiants.

À propos de cette parenthèse sanitaire et sociale inédite, je voudrais une fois encore remercier tous les professionnels de l'Association et ce, à tous les niveaux. Leur compétence, leur vigilance, leur engagement sans faille à tous les moments difficiles de ces deux dernières années, ont permis de protéger au maximum nos résidents. Les équipes ont scrupuleusement respecté les différents protocoles quelquefois un peu obscurs et assurément changeants... Solidaires, inventifs, assidus, c'est ainsi qu'à tous les niveaux on a pu compter sur nos salariés.

Cette crise a montré à quel point les métiers du soin et de l'accompagnement sont indispensables, mais aussi éminemment difficiles.

Dans le temps, quand on parlait simplement, on disait que les personnes qui s'occupent des autres font un « beau métier » ...

Oui, c'est un beau métier, que l'on doit donc revaloriser, encourager et respecter.

Mes chers amis, le printemps est là. Je vous souhaite de pleinement en profiter...

Danièle BONADONA
Présidente

SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX !



VALEURS COLLECTIVES FORTES, CONCENTRATION SUR LES OBJECTIFS, CULTURE DE LA GAGNE ET DU DÉPASSEMENT DE SOI... ET SI LE MANAGEMENT FAISAIT APPEL AU SPORTIF QUI SOMMEILLE EN LUI ?



Votre parcours a été retenu parmi les portraits représentatifs d'une évolution de carrière ambitieuse dans le secteur médico-social, laissant envisager des promotions pour les jeunes professionnels qui débutent dans ce domaine aujourd'hui. Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?

Bonjour, Marc ALIAS directeur des Foyers « Les Cigalons » à Lit et Mixe (40) depuis 2019. Précédemment j'étais directeur du CHVS-SAVS et dispositif APPART dans l'Agenais. Je suis titulaire d'un Master 2 en management des organisations médicales et médico-sociales (MOMMS).

Mon expérience professionnelle a débuté en tant qu'éducateur sportif. Je travaillais pour une association émanant de la délégation régionale académique à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES) anciennement appelé direction départementale de la jeunesse et des sports (DDJS). Cette association proposait mes compétences à différentes associations pour animer des activités sportives. Dans le cadre d'une de mes interventions, il m'a été proposé d'effectuer le remplacement d'un moniteur éducateur en arrêt de travail au sein d'une MECS de l'association APRES (47). Durant ce remplacement le directeur de l'établissement m'a proposé un CDI et une formation en cours d'emploi de moniteur éducateur, cette proposition était conditionnée par la réussite du concours d'entrée. Dans l'attente des résultats du concours, j'ai effectué plusieurs remplacements en tant que veilleur de nuit dans différentes MECS de cette association. J'ai réussi mon concours et obtenu mon diplôme de ME. Quelques années après, j'ai validé mon diplôme d'éducateur spécialisé en cours d'emploi. Ensuite, j'ai entrepris une formation de chef de service Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale (CAFERUIS). Durant cette formation, j'ai postulé à une annonce de chef de service à l'ALGEEI plus précisément au CHVS de l'agenais. J'ai connu l'ALGEEI par le biais d'un stage que j'ai effectué à l'IME de CAZALA.

Ma candidature a été retenue et l'ALGEEI a soutenu la fin de ma formation. Une année qui s'est révélée très difficile car je devais à la fois prendre mes fonctions mais aussi finaliser mon mémoire. Une belle aventure professionnelle débutait pour moi.

Marc Alias, pouvez-vous nous relater votre parcours dans le secteur social et médico-social et au sein de l'ALGEEI ?

En 2008, j'ai occupé un poste de chef de service au sein du CHVS de l'agenais site de « Pomaret » à Sainte Colombe en Bruilhois, j'encadrais les équipes du foyer d'hébergement. Suite au rapprochement des deux Services d'Accompagnement à la vie Sociale (SAVS) de St Colombe et de Laroque-Timbaut, j'ai assuré

l'encadrement de ce nouveau SAVS.

En 2012, j'ai engagé une formation en Master 2. En 2013, au départ du directeur, j'ai candidaté pour le poste. Une nouvelle fois l'ALGEEI m'a accordé sa confiance et comme pour le CAFERUIS, j'ai dû composer avec la prise de fonction et la rédaction du mémoire.

Le poste de directeur m'a permis d'avoir une vision globale de la situation de l'établissement inscrit dans un contexte médico-social faisant de moi un pilote susceptible d'analyser de nouveaux besoins et d'anticiper des réponses. C'est dans cette lecture du contexte médico-social du territoire que j'ai pu, par délégation de l'ALGEEI, répondre à un appel à projet de l'ARS sur l'habitat inclusif de personnes en situation de handicap bénéficiant d'un statut d'amendement Creton. Cet appel à projet m'a permis de développer en 2015 de l'habitat inclusif pour 12 personnes au sein de la cité.

Et enfin en 2019, au départ à la retraite du directeur des foyers « les Cigalons » à Lit et Mixe dans les Landes, j'ai pris sa succession pour diriger un foyer de vie, un FAM autiste et un FAM perte d'autonomie. Dès ma prise de fonction, je me suis engagé auprès des équipes dans la continuité d'un projet de certification Cap-Handéo ciblant la qualité des prestations rendues aux personnes porteuses de Troubles du Spectre de l'Autisme (TSA), en 2021 nous avons obtenu cette reconnaissance. Cette nouvelle expérience professionnelle promet encore de beaux projets en perspective.

Que pouvez-vous conseiller aujourd'hui aux personnes qui souhaitent débiter dans les métiers de la filière éducative ?

Nous pouvons constater que la filière éducative est riche en possibilités et en opportunités. Il suffit d'entrer le mot « accompagnement » dans un moteur de recherche pour découvrir la masse de réponses disponibles et leur distribution dans cette filière.

Ce secteur professionnel dont l'objectif est d'améliorer les conditions de vie des personnes et/ou de les amener vers davantage d'autonomie tout en participant au maintien du lien social implique un investissement personnel important ainsi que des qualités humaines incontournables telles que l'empathie, l'écoute et la disponibilité. Le secteur social et médico-social offre donc de très belles perspectives d'avenir, à condition toutefois d'avoir le sens du contact et d'être prêt à s'impliquer.

Je conseillerais à la personne qui souhaite débiter dans la filière de multiplier les stages et remplacements afin de se forger une expérience avant de passer les concours. Cela permet d'acquérir une certaine maturité qui est selon moi indispensable à l'exercice de cette profession mais aussi de voir si le métier correspond bien à ses attentes.

Je conseillerais aussi, dès l'entrée dans la profession, de s'inscrire dans une dynamique de formation, pour d'une part monter en compétences mais aussi envisager une progression professionnelle car le secteur le permet.



M. Freddy VIAUD est le directeur administratif et financier de l'ALGEEI depuis novembre 2003.

M. VIAUD, pouvez-vous nous dire quelques mots sur votre parcours professionnel ?

À l'issue de mes études et l'obtention de mon DECF (Diplôme d'Etudes Comptables et Financières en 1993, trouver un travail en adéquation avec mes perspectives d'avoir un poste

à responsabilité en comptabilité n'a pas été simple sur cette période peu faste pour trouver un emploi. Après un an à enchaîner des petits boulots sans lien avec ma formation, je suis donc monté à Paris et j'ai accepté le premier poste proposé au bout de 3 jours seulement de recherche. J'ai alors été recruté par une association pour y être comptable unique de quatre établissements sociaux dans le sud de la France. Cette association étant assez dynamique et en pleine expansion, j'ai eu la chance de l'accompagner et ainsi de créer mon propre service avec l'embauche de plusieurs comptables au fur et à mesure que le périmètre des établissements à gérer s'est accru. Ces 7 premières années ont été très instructives pour moi car j'étais peu encadré et j'ai dû mettre en place un certain nombre de procédures tout en ayant une responsabilité managériale progressive allant jusqu'à 10 personnes. J'ai ensuite rejoint le siège de cette même association à Paris pour 2 ans avec la mission de chapoter l'ensemble des services comptables et financiers.

La suite est simple car souhaitant découvrir le sud-ouest, c'est l'ALGEEI qui m'a accueillie fin 2003.

Pourquoi avoir choisi d'exercer dans le secteur social et médico-social ?

Comme je viens de le dire, je suis vraiment arrivé par hasard dans ce secteur pour mon premier poste mais aujourd'hui le hasard n'explique plus que j'y sois encore. En effet, je me retrouve complètement dans notre mission de service aux personnes les plus fragiles, dans un environnement respectueux de l'autre et où je me sens utile à la société pour une mission qui a du sens. Tout cela correspond profondément à mes valeurs.

Selon vous, quelles sont les qualités requises pour exercer cette profession dans le secteur social et médico-social ?

Notre secteur est particulier et nécessite d'avoir une éthique professionnelle et un engagement certain. De même, partager les valeurs humanistes et adhérer aux missions sociales de l'organisme est bien sûr essentiel. Il me semble aussi très important de porter une attention particulière à la qualité des relations humaines.

Il faut ainsi savoir faire travailler ses équipes dans un esprit d'intelligence collective. Enfin, il faut avoir de la rigueur, le sens de l'organisation et faire preuve d'une grande transparence vis-à-vis de tous les interlocuteurs que sont les administrateurs, la Direction Générale, les directeurs, les autorités de contrôle, les représentants du personnel, etc...).

Comment envisagez-vous la fonction et les missions d'un directeur administratif et financier au sein de la direction générale ?

Les 3 mots suivants résument parfaitement les missions du Directeur Financier : analyser, gérer et anticiper.

Il est un des bras droits du Directeur Général et participe notamment à l'élaboration de la stratégie associative sur les sujets qui le concernent : budgets, finances, patrimoine, placements, achats, contrôle de gestion, système d'information, droit, ...

Chacun des salariés de l'association apportant sa pierre à l'édifice, je vois le Directeur Financier comme un des ingrédients du ciment qui va pouvoir faire en sorte que le mur tienne.

Mais au-delà de ça, ce qui me semble primordial est qu'il doit être un facilitateur et surtout pas un frein à la créativité et à la mise en place des projets émanant des différents services de l'association. Je suis là pour accompagner et trouver les moyens de mettre en place une réponse adaptée aux besoins de la population que nous accueillons, et non pas pour interdire de faire, ceci tout en assurant la pérennité de notre belle association.

Pour terminer, alors que notre secteur manque actuellement d'attractivité, il me semble important de souligner qu'à leur propre échelle, les comptables de chacun de nos établissements ont eux aussi un rôle important à jouer sur leur établissement et que la polyvalence qui leur est de plus en plus demandée ajoutée à la noblesse de notre mission rend leur métier très intéressant et enrichissant humainement.

Freddy VIAUD
Directeur Administratif et Financier de l'ALGEEI

COMPRENDRE L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DU POINT DE VUE DES CANDIDATS

Une enquête menée en partenariat avec l'ADES de Marmande

Faire le constat que le secteur sanitaire et médico-social peine à recruter est une chose. Comprendre pourquoi, peut demander à se décentrer des enjeux de l'offre, pour mieux appréhender ceux de la demande. Quelle que soit la fonction, quel que soit le type de contrat, des manques apparaissent dans notre secteur d'activité et leur importance augmente graduellement. Si l'on se réfère au plaidoyer de la FEHAP et de NEXEM pour la conférence des métiers du 18 février 2022 (qui s'appuie sur un sondage IFOP de 2020), il apparaît que 71% des employeurs du secteur privé non lucratif rencontrent des difficultés à pourvoir leurs emplois. Au final, on dénombrerait 65 000 postes non pourvus au sein de l'ensemble du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif.

Si l'amélioration des rémunérations, initialement portée par la mission Laforcade, pourrait amener des leviers d'attractivité bienvenus pour tous, l'exemple actuel de l'hôpital public (dans lequel les mesures du SEGUR sont d'ores et déjà appliquées), doit nous alerter. En effet, bien que les hôpitaux aient répondu de façon significative aux enjeux de rémunération, une grande partie des postes, qui faisaient défaut avant ces aménagements, restent vacants. Ces difficultés de long terme nous guettent très concrètement dans le secteur médico-social. Et pour cause, de nombreuses écoles de travailleurs sociaux commencent à rencontrer des difficultés pour admettre des étudiants et doivent mettre en œuvre des stratégies inédites, pour faire connaître les cursus proposés. Ces manques, en amont des filières métiers, nous permettent de mesurer l'inscription dans le temps des difficultés que nous rencontrons.

Dans ce contexte, il nous a semblé intéressant de s'approcher d'une promotion d'étudiants éducateurs spécialisés de troisième année, pour mieux cerner les motivations qui présideraient à leurs choix professionnels, par ailleurs imminents. Cette démarche a été rendue possible grâce au soutien précieux de M. Cédric

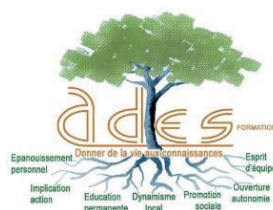
Bourniquel, Directeur de l'ADES de Marmande, mais aussi grâce à la participation active et spontanée des étudiants, qui nous ont offert un peu de leur temps et de leur énergie, dans une période déterminante pour leur formation. Nous les en remercions.

Pour récolter les données que nous allons présenter dans le cadre de cet article, nous nous sommes appuyés sur 2 outils d'investigation :

1. Une enquête écrite comportant 12 critères de choix, présentés comme autant de propositions favorisant ou non l'engagement dans un poste. Les étudiants ont eu à prioriser ces critères du plus important au moins important, de façon personnelle et anonyme.
2. Une discussion collective (semi directive) a ensuite été menée avec la promotion, pour que chacun puisse s'exprimer de façon spontanée : d'une part sur les critères que l'enquête n'aurait pas pris en considération et d'autre part sur les projets professionnels à court ou moyen terme de chacun.

Il convient à ce stade, d'alerter sur le fait que ce travail reste localisé à une école du Marmandais, dans laquelle notre recherche a été circonscrite à 30 étudiants, représentant une unique profession.

Il sera donc difficile de prêter à ces résultats une valeur de représentativité pour l'ensemble de notre secteur. Ce travail permet cependant, comme nous le suggérons en introduction, de se décentrer des inquiétudes qui peuvent envahir les recruteurs, pour tenter de comprendre les points de vue de ceux qui, demain, auront l'embarras du choix, face à de nombreuses offres d'emplois...



RESTITUTION DE L'ENQUÊTE :

Pour rappel : L'enquête a été proposée de façon individuelle et anonyme. Chacun a été invité à classer l'ensemble des critères ci-après de 1 à 12 : 1 étant le plus important et 12 le moins important. Ils sont classés ci-après dans leur ordre d'apparition moyen après traitement. Il s'agit de comprendre ce qui, de façon prédominante, ferait choisir un poste plutôt qu'un autre... Il a bien été précisé qu'il ne s'agissait pas d'un exercice scolaire, avec des bonnes ou des mauvaises réponses, mais bien d'un « exercice de sincérité », sans autre attente que le point de vue spontané de chacun.

Classement selon la note moyenne de priorisation *A	Les critères proposés	Note moyenne en valeur *B	Niveau de disparité des réponses *C
1	Le contenu et les missions du poste m'intéressent vraiment	3,17	intermédiaire
2	Il s'agit d'un établissement ou d'une association dont j'apprécie l'approche (éthique, projet, considération pour le public et les salariés)	3,63	intermédiaire
3	J'aime l'ambiance du lieu où je vais travailler, il semble y avoir une bonne entente dans l'équipe	3,67	faible
4	Il s'agit d'un public que je connais déjà et que j'apprécie	5,33	fort
5	C'est là que je me sentirai le plus utile pour les autres, pour notre société	5,67	fort
6	C'est un poste bien payé (primes, avantages, convention collective...)	5,80	fort
7	Je reste libre de mes choix, je suis autonome dans mon travail	6,27	intermédiaire
8	Mon lieu de travail sera proche de chez moi	6,83	fort
9	C'est un challenge, un poste qui sera difficile ou totalement nouveau pour moi, mais je recherche les défis	7,43	fort
10	C'est un poste où je peux évoluer, prendre plus de responsabilités	7,73	intermédiaire
11	Il y a très peu de contraintes (pas de week-ends, pas de nuits, beaucoup de vacances...), c'est important pour moi	8,67	faible
12	Je connais déjà plusieurs de mes futurs collègues	11,07	faible

*A Classement final global au regard de la moyenne obtenue pour chaque critère

*B Moyenne obtenue en valeur pour chaque critère, au regard de l'ensemble des classements individuels

*C Niveau de disparité des réponses en fonction de l'importance et de la fréquence des écarts entre la note moyenne et les classements individuels.

QUE PEUT-ON RETENIR DE L'ENQUÊTE ?

Les 5 premiers critères retenus :

Si le sixième critère est la rémunération et peut constituer un point de bascule dans le contenu du classement, on peut noter que les 5 premiers critères retenus (en moyenne) par la promotion, correspondent tous à un intérêt marqué pour la mission. Tous ces points peuvent, en effet, être reliés à la stricte dynamique sociale ou médico-sociale de la fonction d'éducateur spécialisé, auprès des usagers d'une part et dans la dynamique collective de travail d'autre part. En outre, les 3 premières réponses qui concernent précisément les missions liées au poste, les qualités éthiques de l'association qui recrute et la dynamique d'équipe ont fait l'objet d'un niveau de disparité faible ou intermédiaire. Ceci signifie qu'il existe une certaine homogénéité de point de vue entre les étudiants dans ce domaine. Cet engagement est assez remarquable, dans tous les sens du terme... Par ailleurs, on notera l'importance de la liaison entre la qualité de la dynamique institutionnelle et la qualité des prestations offertes à l'utilisateur, tant ces critères sont jumelés (parfois au sein des propositions les mieux classées, mais aussi entre les propositions les mieux classées). Ceci était également très lisible dans la discussion collective qui a suivi, avec une focale supplémentaire sur l'adéquation des moyens déployés. L'exigence posée dans les attentes, par une majorité des candidats, est donc délibérément tournée vers une organisation qui permet un aboutissement tangible, dans le travail auprès des usagers. Cette notion d'aboutissement a été, elle-aussi, soulignée à plusieurs reprises dans le volet oral de l'investigation.

Les valeurs médianes :

Les critères se situant dans une position intermédiaire du classement sont la rémunération, l'autonomie dans le travail et la proximité du domicile. On voit donc, que les critères financiers, logistiques ou relevant de l'accès à une certaine indépendance, peuvent agir en complément de l'engagement dans la mission, même si le contenu de cette dernière reste prédominant. On notera cependant une disparité forte dans les réponses. Ceci relève donc de la subjectivité individuelle et pourra varier de façon forte d'une personne à l'autre. Il faudrait donc dans le cadre d'un recrutement, éviter les généralités dans ces domaines, au profit de la prise en compte des spécificités de chacun.

Le bas du classement :

Il est difficile de trouver une grille de lecture spécifique aux critères qui se trouvent en bas du classement, tant ce qu'ils relatent est hétérogène. On peut cependant les relier à l'ensemble des réponses pour tenter d'expliquer leur positionnement.

On pourra notamment observer que ni les défis élevés, ni la prise de responsabilités complémentaires à court terme ne font collectivement recette. Le classement est en deçà de la valeur médiane et fait l'objet d'une disparité intermédiaire à forte. Il existe donc des velléités individuelles, mais les données nous permettent de comprendre que ce sont des spécificités marquées, mais peu partagées.

Quant aux deux derniers points, ils paraissent en définitive assez cohérents avec le reste. Le dernier point laisse entendre comme les premiers le montrent d'ailleurs, que

la mission prédomine sur les enjeux amicaux ou le réseau relationnel. Par ailleurs, les étudiants de façon assez homogène (disparité faible), semblent peu inquiets des contraintes horaires ou calendaires liées au métier. Ici encore, on pourrait raccrocher ce constat à un niveau d'intérêt élevé pour la mission, car différentes tranches d'âge étant représentées dans la promotion, cela ne peut pas faire l'objet d'un simple « raccourci » sur l'absence de vie de famille.

LA DISCUSSION COLLECTIVE : CONTENU ET ENSEIGNEMENTS

Un premier élément marquant apparaît concernant le cadre juridique du travail attendu par nos étudiants. En effet, si deux personnes seulement envisagent, à moyen terme, la possibilité de se lancer dans un exercice libéral, c'est ici plus de la moitié des 30 étudiants qui tiennent à rester, dans un premier temps à minima, en intérim ou en CDD. C'est un véritable enseignement, même si le phénomène est connu, il est ici particulièrement massif. La stabilité de l'emploi s'appuie désormais sur le niveau élevé de l'offre et n'exclue donc plus la diversité, les changements et une certaine forme d'indépendance.

La carrière toute tracée, quasiment « gravée dans le marbre », n'est définitivement plus la règle, mais bien l'exception. C'est un enseignement fondamental : le CDI, que les employeurs, souvent d'une autre génération, considèrent parfois comme un « cadeau » est en réalité, pour un candidat sur deux, un véritable « boulet ». Il y a certes des disparités d'âge et de choix dans la promotion, mais ce principe qui semble animer les plus jeunes est extrêmement présent.

Par extension de cette information, qui renvoie à une certaine liberté de parcours, nous pouvons souligner le nombre conséquent de personnes qui ont déjà exercé un autre métier, ou envisagent d'ores et déjà une reconversion à moyen terme. Dans le feu des échanges, il a malheureusement été difficile de dénombrer précisément la part des étudiants concernés. On peut cependant repérer que cette idée est assez partagée et ne surprend pas les personnes moins engagées sur cette thématique, a priori plus indécises que rebutées par le principe.

Pour les recruteurs, qui auront enfin trouvé la perle rare, il conviendra donc de ne pas être dans l'illusion du long terme. Dans bien des cas, il apparaît au final que pour permettre à une personne de rester, il faudra aussi lui garantir la perspective de pouvoir partir. Cela peut paraître contre-intuitif, mais procède d'une certaine rationalité, si l'on tient compte de l'ensemble des paramètres issus de nos investigations (avec toute la prudence indiquée en introduction sur la représentativité des données).

Ceci interroge au final de nombreux domaines. Les conventions collectives ont évolué avec des reprises d'ancienneté qui pénalisent, de fait, les changements d'emplois ou de fonctions, les ruptures conventionnelles restent souvent délicates, les budgets ne sont pas forcément structurés en fonction d'une part conséquente de CDD ou d'intérim (surcoûts, labilité des charges, équilibres annuels variables, etc.) ; on pourrait presque dire que tout reste à faire pour intégrer ces évolutions !

Ceci questionne aussi la dynamique de formation. Même si cette préoccupation existe déjà, il faudra penser à garantir davantage l'employabilité des salariés, avec des contenus qui ne se limitent pas à leur activité immédiate. Ceci est inscrit dans le code du travail (article L6321-1), mais peut-être sujet à interprétation, entre approfondir ses compétences dans des perspectives de court ou moyen terme ou en élargir le spectre dans une vision à plus long terme. Au final, ce sont les deux qui importent : être efficace sur un poste donné, sans perdre la perspective de pouvoir vivre un jour d'autres engagements...

CONCLUSION PROVISOIRE

Au-delà du strict recrutement, c'est toute la gestion des ressources humaines qui risque de vivre un véritable changement de paradigme. Il ne s'agit pas d'intégrer uniquement des valeurs ou des attentes spécifiques, mais aussi le cadre financier, juridique et managérial qu'elles impliquent. Reste également à envisager en

amont, l'enjeu incontournable de la motivation à rentrer en formation, sans cela les candidats manqueront quoi qu'il arrive. Ceci nécessitera l'implication de tous, pour faire valoir l'enthousiasme que mérite encore et toujours notre secteur. Au regard des résultats de l'enquête, on peut émettre l'hypothèse que le premier plaidoyer pour susciter le désir, sera la qualité tangible des prestations offertes aux usagers, nourrie par une construction du sens continue, lisible et collective, le tout associé à des perspectives de mobilités facilitées. La recette semble si évidente, que le risque majeur est peut-être d'oublier de se mettre à cuisiner...

Guillaume SCALABRE,
Directeur administratif des
CAMSP&CMPP de
Marmande-Tonneins



POINTS DE VUE DES ÉTUDIANTS STAGIAIRES

Un questionnaire (matrice en pièce jointe), à l'attention des étudiants/stagiaires du Dispositif d'Hébergement Accompagné et du Service d'Accompagnement à la Vie sociale de Gardès, a été distribué en fin d'année 2021 et en début 2022 afin de répondre à une enquête sur l'attractivité des métiers du secteur sanitaire, social et médico-social. La problématique principale que cette enquête consistait à comprendre le choix d'orientation vers l'univers de la santé et plus particulièrement vers le secteur social et médico-social, ainsi qu'évaluer le niveau d'information et de compréhension de la situation sanitaire actuelle et perspectives. Enfin, une question sur la mobilité professionnelle tout au long de la vie et sur les moyens d'incitations et d'attractivités du secteur clôturait ces 7 questions composées de 3 questions ouvertes et 3 questions fermées, ainsi qu'un espace d'expression personnelle.

On notera que 100 % des étudiants sollicités ont répondu spontanément par écrit à cette enquête et aux questions, soit 9 étudiants stagiaires (Q1) des filières sociales, médico-sociales (AES, ME, ES, CESF)¹.

À la question « comment rendre le secteur plus attractif ? » (Q5), les réponses sont très disparates et souvent en lien avec la question sur le choix d'orientation professionnelle (Q2). Les suggestions émises transitent souvent par les canaux d'informations classiques à l'intérieur des lieux de formation (collèges, lycées, Centre d'Information et d'Orientation) ou bien grâce à des expériences partenariales ou emplois saisonniers. Plus généralement, il s'agit donc pour ces étudiants/stagiaires de mettre l'accent sur une meilleure découverte et connaissance de ces métiers, et de rendre accessible leurs richesses afin de susciter des vocations pour ceux qui ne s'y seraient pas dirigés spontanément.

Les questions Q3, Q4 et Q6 ont en commun d'avoir recueillis 100 % de réponses convergentes et analogues.

C'est-à-dire que l'ensemble des étudiants sollicités sont inquiets par la situation sanitaire actuelle, ont entendu parler du Ségur de la santé (avec des niveaux de compréhension toutefois différents) et tous, à une exception près (ne s'est pas prononcé), n'envisagent pas d'effectuer l'intégralité de leur carrière professionnelle dans le même établissement ou le même secteur d'activité.

Au regard de sa conception, de la nature du recueil des données et méthodologie d'échantillonnage, il n'est bien sûr pas possible de tirer une conclusion extrapolative et représentative d'une population pour cette enquête d'opinion. Néanmoins, il semble que la question du parcours professionnel, de l'expression des conditions de flexibilité et de mobilité seraient intéressantes à analyser plus en profondeur. À l'aube de la grande « conférence de métiers », prévue le 18 février 2022, et des travaux déjà initiés pour construire une Convention Collective Unique du secteur, il semble difficile de faire l'économie d'une réflexion approfondie sur les conditions et moyens mis en œuvre et pour garantir une attractivité continue et renouvelée des métiers du secteur social et médico-social, sous peine de voir ces travaux devenir une coquille vidée de sa substantifique moelle.

Arnaud PENNETIER
Directeur ESAT de Castille,
DHA/SAVS de Gardès



¹ : Accompagnant Educatif et Social / Moniteur Educateur / Educateur Spécialisé / Conseiller en Economie Sociale et Familiale

QUESTIONNAIRE À L'ATTENTION DES ÉTUDIANTS DE LA FILIÈRE ÉDUCATIVE

« Attractivité des métiers sociaux et médico-sociaux »

Question 1 :

Quelle est votre formation initiale et fonction en cours ?

.....

Question 2 :

Pourquoi vous êtes-vous orienté vers le secteur social et médicosocial ?

.....

Question 3 :

La situation sanitaire actuelle vous :

Inquiète

Précisez

Ne se sent pas concerné

Indifférent

Question 4 :

Avez-vous entendu parler du Ségur de la santé ?

Oui

Non

Précisez :

Question 5 :

Selon vous, que faudrait-il faire pour rendre le secteur plus attractif ?

.....

Question 6 :

Envisagez-vous d'effectuer toute votre carrière dans le même établissement, dans le même secteur d'activité ?

Oui

Non

Ne sais pas

Question 7 :

Expression personnelle :

.....

.....

.....

.....

.....

ÊTRE PSYCHOPÉDAGOGUE DANS UN CENTRE MÉDICO-PSYCHO-PÉDAGOGIQUE (CMPP)

Le métier de psychopédagogue est plutôt singulier et n'est incarné que par une toute petite frange de professionnels qui ont par ailleurs des profils très spécifiques ; il faut savoir qu'à l'origine cette profession n'existait qu'au niveau du système scolaire de l'Éducation nationale [rééducateurs Maîtres G intervenant dans les Groupes d'Aides Psycho-Pédagogiques (GAPP), qui sont ensuite devenus les Réseaux d'Aides Spécialisées aux Élèves en Difficulté (RASED)] et, aussi, que cette dernière pouvait parfois mettre quelques-uns de ses fonctionnaires à disposition des Centres-Médico-Psycho-Pédagogiques (Directeurs Administratifs et Pédagogiques, psychologues scolaires, rééducateurs).

Mais, depuis la mise en œuvre de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) dont une des conséquences a été de recentrer l'ensemble des fonctionnaires sur leurs missions de "cœur de métier", les mises à disposition dans les établissements et services médico-sociaux ont eu tendance petit à petit à disparaître et c'est ainsi que de nouveaux profils de professionnels sont entrés dans les CMPP afin de faire perdurer la fonction de psychopédagogue. Au CMPP de Villeneuve-sur-Lot et ses antennes (Fumel, Sainte-Livrade et EMPP de Monflanquin), nous sommes à l'heure actuelle trois psychopédagogues avec des parcours assez différents. Nous sommes toutes formées aux Sciences de l'Éducation (IUFM ou Master MEEF), riches d'expériences d'enseignement dans le primaire et le secondaire au niveau de l'Éducation nationale, mais aussi dans les secteurs spécialisé (IME) et technique (lycée professionnel) ; deux d'entre nous ont également validé plusieurs années d'études en psychologie (à minima la licence).

Aujourd'hui, au regard des avancées scientifiques en matière cognitive (particulièrement les neurosciences), nous sommes régulièrement formées à de nouvelles techniques d'évaluations et de remédiations (par exemple, titulaire pour l'une, ou en cours d'obtention pour d'autres, du Diplôme Universitaire sur les "Troubles Spécifiques du Langage et des Apprentissages"). Il est aussi important de signaler que, depuis deux ans, un Diplôme Universitaire de Psychopédagogie a été créé à l'Université d'Amiens, avec le concours de la FDCMPP (association qui fédère les CMPP), afin notamment de permettre la pérennisation de ce métier au sein des CMPP.

La psychopédagogie, c'est quoi ?

C'est l'étude et le soutien des dispositions psychologiques et cognitives de l'enfant, ou de l'adolescent, face aux apprentissages et aux difficultés, voire à l'échec, scolaires. Le travail du psychopédagogue vise à l'émancipation intellectuelle de l'enfant ou de l'adolescent, il passe notamment par la restauration de l'estime de soi et la renarcissisation.

Pour cela, nous suggérons plusieurs façons d'appréhender le suivi ; c'est ce que nous vous proposons de découvrir ci-après.

Le CMPP, une institution contenante

Tout d'abord, nous tenons à préciser que notre travail est d'autant plus riche qu'il s'inscrit dans une institution. L'action du CMPP repose sur la pluralité des regards, des approches et des accompagnements. En effet, il est un lieu de soin où l'enfant est considéré dans sa globalité et pas seulement en tant qu'élève.

Nous travaillons, sous autorité médicale, en complémentarité avec les psychologues, les orthophonistes, les psychomotriciens, les éducateurs, pour participer à l'évaluation des besoins de l'enfant. Nous proposons un premier bilan psychopédagogique qui permettra de situer les difficultés et les performances de l'enfant. À l'issue de ce bilan, une proposition de soins sera proposée si nécessaire.

À qui s'adresse la psychopédagogie ?

À cet enfant qui dit ne pas aimer aller à l'école.

À cet enfant qui ne dit rien et ne semble pas exister dans la classe, ni même à la maison, trop discret... comme effacé.

À cet enfant qui, au contraire, envahit l'espace, monopolise l'attention par des comportements excessifs difficilement contrôlables dans le quotidien.

À cet enfant qui n'arrive pas à obtenir les résultats attendus à son âge, malgré toute sa bonne volonté.

À cet enfant qui semble "en décalé", qui ne va pas au même rythme que les autres.

Nous voyons beaucoup d'enfants aux profils différents dans nos bureaux, mais un point commun se dessine à chaque fois, la souffrance dans les apprentissages.

Apprendre à apprendre, c'est aussi apprendre à se tromper

Dans le dictionnaire, il est noté qu'apprendre c'est "...acquérir la connaissance et la pratique d'un sujet". Nous sommes en accord avec cette définition, mais comment peut-on apprendre ?

Et, c'est là que la psychopédagogie prend tout son sens. Comment apprendre à un enfant à apprendre ? Comment lui donner les clés de son savoir ?

Lors des premières séances, nous faisons connaissance avec l'enfant et instaurons un climat de confiance pour qu'il puisse déposer ses angoisses, ses craintes. Nous l'accueillons avec ses émotions (colère, honte, tristesse, désarroi...) et l'accompagnons pour verbaliser, expliciter son problème, ses difficultés. Certains ne savent pas toujours pourquoi ils vont à l'école, à quoi cela sert d'apprendre, quel est leur rôle, un sentiment d'incompréhension s'installe. D'autres le savent, mais sont soumis à la forte pression, de la part des parents ou des adultes en général, qu'est la réussite scolaire immédiate ; ils peuvent être confrontés à un sentiment d'impuissance et d'incompétence qui les saisit.

Souvent, la réussite scolaire est à la première place des préoccupations parentales. Nous vivons quelque part dans un système de pression descendante. Les parents sont confrontés à des difficultés croissantes dans le milieu professionnel (surcharge de travail, horaires difficiles, organisation familiale lourde, insécurité sociale, chômage...) et nous pouvons retrouver ces mêmes éléments de pression transposés aux apprentissages scolaires (surcharge de travail, d'activités ; obligation de bons résultats ; rapidité d'appropriation des connaissances ; perfectionnisme...). Cette pression crée des attentes démesurées envers les enfants qui deviennent des objets de souffrances et d'inquiétudes parentales ; elle a un coût psychique et somatique pour l'enfant.

Une première chasse aux mythes peut s'exercer assez rapidement dans le cadre de notre espace de travail ; pour exemple, nous entendons souvent "On n'a rien sans rien", "Je suis nul(le) en...", "Je n'ai pas de mémoire", "Dans notre famille, on n'est pas des matheux...". Autant d'expressions qui empêchent l'enfant de croire en lui et de se faire confiance.

Lorsque l'enfant passe la porte du bureau pour démarrer une séance de psychopédagogie, il entre dans un espace intermédiaire, un espace faisant tiers entre ce qui se passe à l'école et ce qui se passe à la maison en matière d'apprentissages. Notre rôle est d'assurer la confidentialité de cet espace et de garantir l'expression personnelle, afin que l'enfant accepte de prendre des risques car pour apprendre il est nécessaire de se tromper.

Quels outils de remédiation ?

Les outils pédagogiques sont très nombreux : des gommettes jusqu'à la pâte à modeler, des cubes, des perles, des guides, en passant par de la musique, des jeux, des mises en situations familiales, le tout avec une pincée d'humour, beaucoup d'humour même, car apprendre c'est avant tout la vie, le désir de connaître un sujet qui anime son cœur, sa tête et son corps.

Alors, nous sourions, nous encourageons, nous apportons un regard nouveau à l'enfant, un regard neutre, sans jugement, pour lui donner confiance (Effet Pygmalion).

1. Apprendre, c'est avec sa tête : nous aidons l'enfant à mobiliser son attention, à travailler sa mémoire, à élever et affiner sa compréhension, à impulser sa propre réflexion et développer son imagination.
2. Apprendre, c'est avec son cœur : l'enfant s'approprié le monde grâce à sa sensibilité déployée par son histoire personnelle, son environnement, ses croyances. Par exemple, des enfants sont souvent bloqués dans l'apprentissage de la lecture à cause d'émotions limitantes : la peur de se tromper, la peur de grandir... Nous les aidons à dépasser leurs craintes.
3. Apprendre, c'est avec tout son corps : nous les amenons à conscientiser que prendre soin de leur corps est essentiel : lui procurer une bonne nuit de sommeil, le nourrir d'un bon petit déjeuner... sont des aides précieuses pour entrer plus facilement dans les apprentissages journaliers.

Des observations pour un parcours scolaire personnalisé

Le suivi régulier et les observations cliniques permettent d'établir un projet de soin modulable dans le temps. Ces observations (rituels, mode de fonctionnement cognitif...), ces évaluations, peuvent contribuer à l'élaboration de certains diagnostics [Trouble Spécifique du Langage et des Apprentissages (TSLA/Dys), Trouble Déficitaire de l'Attention avec ou sans Hyperactivité (TDA-H), Déficience Intellectuelle, Haut Potentiel Intellectuel (HPI)...] et vont aussi nous permettre d'apporter des éléments d'information lors des réunions avec les établissements scolaires [Réunions d'Équipe Éducative (REE) ou Réunions d'Équipe de Suivi de la Scolarisation (RESS)]. Ces moments d'échanges avec les enseignants ont pour objectif d'aider à la mise en place des Programmes Personnalisés de Réussite Éducative (PPRE), des Projets Personnalisés de Scolarisation (PPS) ou des Plans d'Accompagnement Personnalisé (PAP).

Les enfants ont en effet parfois besoin d'aménagements pédagogiques pour atteindre les objectifs attendus par les programmes scolaires et nous pouvons, de par notre technicité, en justifier la nécessité auprès des enseignants et adultes proches de l'enfant.

Nous ajouterons que le métier de psychopédagogue peut certes faire appel à des compétences très diverses et variées, mais que certaines sont absolument indispensables dans trois domaines :

- Celui de la relation : pour arriver à entrer dans un véritable travail thérapeutique, nous devons établir un lien de confiance et de la régularité dans les rendez-vous avec l'enfant.
- Celui du choix des outils de remédiation : nous devons savoir choisir des outils pédagogiques adaptés aux besoins spécifiques de chaque enfant et proposer en parallèle un programme de progression.
- Celui du savoir au sens large : la connaissance des outils didactiques des différentes disciplines, le suivi des actualités relevant des sciences de l'éducation, la maîtrise du langage oral et du langage écrit sont nécessaires.

Notre fonction nous apporte un épanouissement professionnel et personnel, provenant notamment des multiples relations humaines qui se déclinent au regard de notre travail. Les échanges avec les professionnels de l'enfance sont en effet divers et nombreux : lors des réunions ou des contacts téléphoniques ou des courriels avec les différents partenaires, par le biais des temps de formation individuelle ou collective, dans le cadre des supervisions des groupes thérapeutiques ou des sessions d'analyses des pratiques professionnelles réalisées par des intervenants extérieurs à la structure... Ce sont autant de moments qui permettent d'élever notre conscience à l'ajustement de nos pratiques.

Être psychopédagogue est un métier véritablement passionnant : il nous permet de rencontrer des enfants différents, chacun étant unique. Notre objectif au quotidien est de redonner confiance aux enfants-adolescents qui ont perdu le goût du savoir, de les réconcilier avec les apprentissages et de les aider dans leur construction personnelle afin de favoriser au final leur inclusion scolaire et sociale.

Amandine BACHELERY, Katia BALLOUHEY et Léa SOUBIRAN
Psychopédagogues sur le CMPP de Villeneuve-sur-Lot
et ses antennes de Fumel, Monflanquin et Sainte-Livrade.



CONTRIBUER À FORMER LES FUTURS PROFESSIONNELS DU SECTEUR MÉDICO-SOCIAL



L'établissement qui accompagne des personnes adultes en situation de handicap est un lieu d'apprentissage pour les professionnels du secteur médico-social en devenir en s'engageant chaque année pour la formation diplômante de 3 à 5 futurs professionnels de la filière éducative mais également de la filière soignante : Accompagnant Éducatif et Social (A.E.S.), Aide-soignante, Infirmière.

Cette dynamique de participation à la formation a été initiée il y a de cela plus de 15 années en partenariat avec les centres de formation tels que l'I.R.T.S. (Institut Régional du Travail Social), l'A.D.E.S. (Association pour le Développement Economique et Social) ou l'Oustal pour les professions issues du secteur social, mais également avec les I.F.P.S. (Institut de Formation des Professionnels de Santé) issues de la filière du soin.

Depuis la mise en œuvre du « service sanitaire des étudiants en santé » défini dans le C.S.P. (Code de la Santé Publique) mis en application par arrêté du 12 juin 2018, le partenariat entre l'organisme de formation sanitaire de proximité et l'établissement s'est renforcé.

En 2021, une action d'éducation à la santé portant sur l'apprentissage des aliments favorisant l'équilibre alimentaire a été déployée par 4 étudiantes en formation infirmière de l'I.F.P.S. d'Agen auprès de 20 personnes accueillies au foyer. Cette action a été réalisée en plusieurs périodes d'intervention au sein de l'établissement permettant aux éducatrices en santé apprenantes de découvrir l'établissement, le public accompagné, les missions et rôles des professionnels avant de réaliser une étude du besoin et déployer les actions correspondantes.

Actuellement, une action en éducation à la santé est menée portant sur l'hygiène buccodentaire des personnes.

Le format d'apprentissage en alternance pour ces professionnels en devenir permet de découvrir le métier, observer et questionner les pratiques des professionnels pour mieux appréhender les attendus du public et co-construire les actions d'accompagnement ou du soin avec les personnes elles-mêmes.

Cette dynamique de formation concourt à la construction de l'identité professionnelle de l'apprenant tout en étant guidé par un tuteur, professionnel issu de la même filière. Si ce modèle de formation favorise le développement de compétences qui s'enrichira des expériences professionnelles tout au long de la carrière, il permet de former les apprenants dans un établissement, guidé et animé par un projet d'établissement garant des orientations et des valeurs associatives.

Ainsi, l'apprentissage en situation réelle sous contrat avec un employeur est profitable autant, pour l'apprenant qui pourra exercer à l'issue de l'obtention de son diplôme et valoriser l'expérience acquise, que pour l'établissement employeur qui pourra recruter des professionnels motivés. Par son engagement dans la formation des futurs professionnels et le travail en partenariat avec les organismes de formation, le Foyer de Vie La Couronne contribue à promouvoir l'attractivité du secteur et fidéliser les apprenants qui y ont fait leur expérience.

Virginie PENNETIER
Directrice du Foyer de Vie La Couronne



APPART + : UN PROJET D'HABITAT PARTAGÉ MULTIPARTENARIAL, INNOVANT ET AMBITIEUX, AU SERVICE D'UNE RÉELLE INCLUSION !

« Le logement ne peut à lui seul être inclusif. Permettre aux personnes de vivre ensemble et d'être autonomes suppose un accompagnement qui favorise l'autonomie et sécurise les parcours » .

En France comme ailleurs en Europe, le mouvement de désinstitutionnalisation de la prise en charge de la dépendance s'accroît, diversement appuyé par les pouvoirs publics et les règlementations nationales. Il se traduit par le développement d'une offre d'habitat alternatif, entre le domicile strictement privatif et l'établissement médico-social. L'habitat inclusif permet donc aujourd'hui à des personnes en situation de handicap de choisir leur lieu de vie et avec qui le partager, tout en bénéficiant d'une sécurité liée à un accompagnement quotidien, partant du principe qu'elles sont chez elles et ont le libre choix des services auxquels elles peuvent avoir recours (aide-ménagère, soins infirmiers, production de repas en commun...). L'habitat inclusif se définit donc par référence à la vie à domicile avec un niveau de service renforcé.

C'est dans une dynamique de déploiement du dispositif d'habitat inclusif sur les territoires, prévu par la loi ELAN (loi portant évolution du logement de l'aménagement et du numérique), que s'inscrit le dispositif innovant APPART +. Il ambitionne de répondre à la prise en compte de la citoyenneté et des projets d'autonomie de jeunes adultes en situation de handicap en permettant à chacun d'eux de pouvoir vivre dans son domicile au cœur de la cité, en habitat inclusif, dans des logements diffus en ville ou en habitat partagé.

Depuis 2015, une première part du projet expérimental a été accordée au suivi de douze jeunes en appartements dans la ville d'Agen et ses environs.

Plus récemment, en date du 1er décembre dernier, nous venons d'ouvrir une première villa dans laquelle quatre jeunes adultes porteurs de Troubles du Spectre de l'Autisme (TSA), partagent leur quotidien, soutenus par un partenariat de professionnels qui interviennent dans cette colocation pour favoriser l'autonomie et le maintien à domicile. Ce partenariat, conventionné entre le service d'aide à domicile Vitalliance et l'ALGEEI, est déployé grâce aux interventions d'auxiliaires de vie pour l'aide humaine, et d'éducateurs pour la coordination et l'animation.

L'ouverture d'une deuxième villa devrait voir le jour courant 2022, afin de poursuivre ce beau projet qui nous permettra d'accompagner quatre autres jeunes adultes en situation de handicap et porteurs de TSA.

Ce premier logement organisé sur le principe de la colocation en habitat partagé, permet ainsi de vivre désormais dans un contexte privatif, tout en partageant des espaces communs, soutenu par un « projet de vie sociale partagé ». Outre la dimension du logement, d'une gestion locative adaptée, de l'accompagnement social, ce dispositif d'habitat inclusif met en œuvre plusieurs supports dans l'accompagnement social des habitants en faisant intervenir la veille, le soutien à la convivialité, le soutien à l'autonomie et à l'inclusion sociale .

Afin de garantir ces différents paramètres, un étroit partenariat s'est développé entre le CHVS de l'Agenais et le Service d'Aide À Domicile (SAAD) Vitalliance enrichi des précieuses collaborations de l'IME des Rives du Lot et des familles de ces jeunes.

Vitalliance a concouru à la construction de ce projet, à la fois dans un rôle d'expertise dans son montage, et en tant que partenaire de l'aide à domicile, avec l'intervention quotidienne d'auxiliaires de vie (aide au repas, courses, toilette, entretien du cadre de vie, aide au lever et au coucher, ...), depuis l'installation des jeunes dans leur nouveau domicile à Laroque-Timbaut. Ainsi, ils bénéficient d'accompagnements diversifiés et individuels auxquels contribuent également des professionnels de l'ALGEEI chargés de l'animation et de la coordination des parcours de vie. Une éducatrice chargée d'animer la « vie sociale et partagée » favorise notamment le « vivre ensemble », développe la vie collective au sein de l'habitat et accompagne l'insertion dans la vie de la commune. Elle met en place, avec la coopération de ses collègues, des activités destinées à tous (activités de convivialité, sportives, ludiques ou culturelles) dans une dynamique d'équipe où chacun met en commun ses savoir-faire et savoir-être.

Le partenaire Vitalliance associé à l'ALGEEI dans ce projet est la concrétisation de la mise en exergue de ces regards croisés, de la complémentarité des métiers et des interventions, enjeux fort au service du développement d'une société inclusive. Cette nouvelle offre témoigne d'une coopération renforcée et se construit en concertation avec l'ensemble des acteurs (ARS, Conseil Départemental, ALGEEI, SAAD, Collectif des parents).

Marilou Hurou, responsable d'agence pour Vitalliance, nous a confié ses ressentis sur les interactions des compétences professionnelles ainsi partagées :

« Vivre à domicile malgré son handicap, c'est l'alternative qu'offre l'habitat partagé. En effet, pour palier au placement en établissement, les personnes fragiles se tournent de plus en plus vers cette nouvelle forme d'habitat pour pouvoir avoir un véritable chez-soi, même en situation de perte d'autonomie. À Agen, l'agence d'aide à domicile Vitalliance a participé au projet de lancement d'un habitat dans le Lot-et-Garonne. Cet enjeu, Vitalliance y contribue depuis 2013, en intervenant dans de nombreux projets d'habitat inclusif à travers des accompagnements personnalisés dans le cadre de partenariats avec le secteur associatif, des professionnels, ou des familles directement concernées.

En tant que professionnels de l'aide à la personne, les équipes de Vitalliance Agen ont travaillé en étroite collaboration avec le Conseil Départemental, l'ALGEEI et le collectif des familles, dans le développement de ce dispositif et interviennent dans la prise en charge des habitants grâce à des auxiliaires de vie qualifiées. Pour cet habitat dédié à un public présentant des troubles autistiques, le processus de recrutement a été minutieux, puisque plus d'une cinquantaine de candidats ont été invités à passer des entretiens. »

Mélissa, l'une d'entre elles, en poste depuis plus de deux ans chez Vitalliance, nous livre son témoignage en tant qu'auxiliaire de vie au sein de cet habitat partagé. « *En tant qu'auxiliaire de vie, mon rôle est d'accompagner les résidents dans les actes de la vie quotidienne : lever, prise de repas (thérapeutiques), aide à la toilette, habillage, course etc.*

La spécificité du spectre autistique requiert de notre part de l'adaptation, de la patience et de la souplesse pour pouvoir répondre aux besoins de chacun. Toutefois, il est aussi important pour eux et pour nous de contribuer à leur autonomie et à leur vie en société à travers des actes de la vie quotidienne comme aller faire des courses par exemple, ou chercher le pain à la boulangerie. Mais au-delà de cela, cet habitat partagé est un lieu de vie qui cultive l'échange et la convivialité. Pour y contribuer, une animatrice intervient dans cet habitat et propose différentes activités aux résidents : sorties culturelles, gym, natation et autres activités sportives grâce à la mise en place de partenariats.

Pour ma part, je trouve cela très enrichissant car nous sommes beaucoup plus proches des résidents et nous n'avons pas de contrainte de temps, contrairement au rythme que l'on peut connaître en établissement. »



En effet, une transformation de l'offre d'accompagnement sanitaire, éducative et sociale s'opère, due à l'émergence de nouveaux besoins (liés au handicap, à l'âge, aux pathologies), centrée sur une meilleure prise en compte de la dimension de l'inclusion sociale de ces personnes.

Dans ce contexte d'évolution structurelle et sociétale qui amène la personne accompagnée à être actrice de son parcours de vie, dans une logique de reconnaissance de sa citoyenneté et des droits qui s'y rattachent, la démarche vise alors à faciliter son inclusion sociale, dans le respect des choix de cette dernière.

La transformation de l'offre médicosociale fait ainsi évoluer les pratiques professionnelles dans l'objectif commun d'une société plus inclusive, s'appuyant sur le « bien vivre à domicile », favorisant l'autodétermination des personnes accompagnées. Soutenu par divers partenariats et dispositifs d'aide à domicile, par divers leviers comme notamment la pair-aidance, le respect du choix de ce mode de vie permet ainsi à la personne de s'inscrire dans une démarche citoyenne.

APPART+, projet innovant et inclusif, illustre bien la recherche incessante de l'association de répondre toujours au plus près des besoins des personnes. Il participe aux divers modes d'accompagnements innovants qui viennent aujourd'hui enrichir la plateforme de services offerts par le CHVS de l'Agenais et le SAVS Jasmin. Ils proposent un panel de réponses diversifiées en se dotant d'outils spécifiques qui affirment ainsi la volonté d'individualiser le suivi des parcours de chacun, que ce soit au sein des foyers d'hébergement ou hors les murs, en habitat partagé et en habitat diffus en ville, à partir de 18 ans et également pour les personnes vieillissantes faisant le choix de rester avec nous.

Cette nouvelle forme d'habitat collectif pourrait bien participer à l'attractivité des métiers du Care et valoriser une relation d'aide différente en permettant la création de nouveaux métiers dans le secteur social d'aujourd'hui et de demain.

C'est, sans aucun doute, un levier de développement pour les services à la personne.

Les transformations à l'œuvre dans le secteur médico-social engendrent de nombreux défis à relever. Il est essentiel que tous les leviers convergent les uns avec les autres dans une évolution mutuelle, sans écarter certains acteurs comme ceux du Service à domicile. Le virage enclenché depuis le milieu des années 2010 dans le domaine de l'inclusion des personnes en situation de handicap, avec notamment, Réponse accompagnée pour tous, Sérafin-PH et les réflexions ayant trait à l'habitat inclusif, poursuit son chemin. Il porte des principes fédérateurs, et énonce des principes d'action mais une marge de manœuvre est laissée aux acteurs de terrain qui doivent s'en saisir. C'est dans ce contexte en pleine recomposition qu'émergent de nouvelles formules. Ces transformations s'accompagnent de besoins nouveaux en termes d'accompagnement, ce qui présume l'émergence de nouvelles compétences professionnelles, de nouveaux profils de poste, de savoir-faire, susceptibles d'accompagner la modularité des réponses proposées aux personnes.

L'équipe de Direction APPART+



NOUVELLE FONCTION DE COORDINATRICE DE PARCOURS AU SEIN DE L'ESAT AGNELIS

Définition du rôle de coordinateur de parcours : « *L'accès à un programme ou un dispositif ; il recherche les meilleurs partenaires et solutions dans l'environnement de la personne bénéficiaire ; il relaie les souhaits et défend la cause de la personne bénéficiaire et fait valoir ses droits ; il soutient activement, conseille, remobilise la personne bénéficiaire. (Cf. article cahier de l'Actif n°504-507) »*

A l'ESAT Agnelis la coordination de parcours fait écho à l'évolution de l'établissement en termes de population, mais aussi dans le cadre du développement de l'insertion des personnes en situation de handicap en entreprise. C'est un des axes abordés dans le projet d'établissement. Ma fonction s'appuie sur de nombreuses collaborations avec des partenaires de différents secteurs : famille, association, territoire, éducation nationale, santé,... L'approche de la personne et de son parcours est globale, l'enjeu est de bien identifier tous les acteurs de son accompagnement. A partir de ce moment-là je peux proposer les services de l'ESAT, notamment dans le cadre d'un stage découverte ou d'évaluation. Le service insertion de l'ESAT peut à l'issue d'une admission permettre in fine l'embauche en entreprise par le biais d'expériences en « mise à disposition ». Dans tous les cas l'expérience à l'ESAT doit avoir du sens et s'inscrire dans une logique professionnelle cohérente.

La gestion du flux des entrées et des sorties de l'ESAT est un point très important de ma fonction qui va de pair avec la gestion de la commission d'admission. Un équilibre très pointu doit s'opérer en permanence entre les profils des personnes demandant une admission, les places disponibles dans les ateliers, les futures activités des ateliers, les départs en entreprises pour une insertion et les départs pour d'autres motifs.

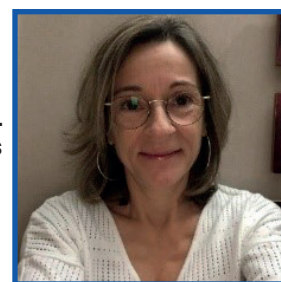
On peut dire que c'est un poste de coordination de parcours spécifique à une approche ESAT. J'ai moi-même un parcours singulier que j'ai construit sur de nombreuses années.

En effet, employée depuis 17 ans dans l'association, j'ai suivi une formation sanitaire et médico-sociale. J'ai travaillé dans différents secteurs, dans une agence d'interim, dans une banque, j'ai également travaillé 5 ans dans une clinique privée. Mon parcours m'a permis de m'enrichir d'expériences très différentes et surtout de conforter ma volonté de rester dans le secteur médico-social.

En tant que secrétaire de direction à l'ESAT ma fonction me permettait d'avoir une vue transversale de tous les services proposés. Pendant presque 10 ans j'ai instruit tous les dossiers des personnes en situation de handicap : orientation, AAH, aide sociale... En 2009 j'ai concrétisé mon expérience par une licence santé.

Depuis plusieurs années j'ai été « référente métier », au quotidien, d'une équipe de travailleurs handicapés, agents de propreté et d'hygiène (6 personnes). Je participais avec chacun d'eux à l'élaboration de leur projet professionnel. La participation à des projets très enthousiasmants comme la mise en place de l'autodétermination, l'intégration du numérique et enfin le Duoday a permis d'enrichir mon parcours. J'ai obtenu un diplôme d'Éducateur Technique Spécialisé, via une VAE, en 2019. Forte de ces expériences, de mes formations, motivée par la perspective d'entrer de plain-pied dans l'accompagnement et de concrétiser mon projet professionnel, j'ai été promue Coordinatrice de parcours au sein du service insertion de l'ESAT Agnelis début 2021.

Delphine SCOPEL
Coordinatrice de Parcours
ESAT AGNELIS



« J'ai besoin d'un métier où on me donne des responsabilités. »

« Rejoignez-nous, on a besoin de vous. »

Vous aussi, devenez aide-soignant, infirmier, éducateur spécialisé, accompagnant éducatif et social...
Renseignez-vous sur www.1jeune1solution.gouv.fr/formations

LES MÉTIERS DU SOIN ET DE L'ACCOMPAGNEMENT RECRUTENT

« J'ai besoin d'un nouveau métier qui a du sens. »

« Rejoignez-nous, on a besoin de vous. »

Vous aussi, devenez aide-soignant, infirmier, éducateur spécialisé, accompagnant éducatif et social...
Renseignez-vous sur www.solidarites-sante.gouv.fr/metiersdusoin

LES MÉTIERS DU SOIN ET DE L'ACCOMPAGNEMENT RECRUTENT

UNE ÉVOLUTION DE CARRIÈRE : DE L'IME CAZALA AU SESSAD DU CONFLUENT

Témoignages de deux professionnels :

Patricia RUBIO et Patrick CLÉMENT.

P.C. : Après l'armée et suite à un poste de responsable de l'entretien des locaux dans une entreprise, j'ai été embauché en 1982 à l'IME de CAZALA comme ouvrier d'entretien.

Très rapidement j'ai passé le permis transports en commun pour assurer les ramassages de l'internat et du semi-internat. Puis rapidement j'ai souhaité travailler avec les jeunes. Ponctuellement tout d'abord, avec des enfants qui n'étaient pas en capacité de rester une journée en classe, ou avec d'autres qui nécessitaient d'autres supports que les activités scolaires.

Il y a une quinzaine d'années je suis passé à mi-temps moniteur d'atelier. Ma mission était de développer le partenariat avec les entreprises locales et départementales afin de trouver pour les jeunes des lieux de stages (découverte des métiers) et d'en assurer le suivi.

Depuis septembre 2021, je travaille à temps complet au SESSAD du Confluent et j'ai intégré l'équipe du SESSAD Pro (accompagnement professionnel des jeunes).

P.R. : Rapidement après ma scolarité au Lycée, j'ai travaillé dans la restauration, j'ai également trouvé des emplois variés dans différents secteurs. J'ai été embauchée en 2001 à l'IME de CAZALA en cuisine (production) et sur les services généraux.

Rapidement (comme Patrick avec qui j'étais associée), j'ai commencé à être plus au contact des enfants en participant aux transports d'établissement (d'abord comme accompagnatrice puis comme chauffeur).

Ayant proposé régulièrement des journées à thèmes (repas/décorations/animations), j'ai souhaité entreprendre diverses formations afin d'accompagner plus spécifiquement les jeunes : « maîtresse de maison », RAE. Je travaille maintenant à temps complet au SESSAD du Confluent dans l'équipe du SESSAD Pro (accompagnement professionnel des jeunes).

Comment voyez-vous votre travail ? Qu'est-ce qui vous attire et vous fait rester dans ce secteur professionnel ?

P.C. : Le côté « cœur » du métier, c'est-à-dire le naturel cash et sensible des jeunes motive énormément. Ils jouent le jeu en général mais nous savons que l'édifice peut être fragile et qu'il faut du temps pour réussir ou même juste pour avancer.

Ne supportant pas de voir des jeunes dans des situations très difficiles (« à la ramasse »), j'ai décidé de continuer dans ce milieu bien que j'avais d'autres propositions d'emplois. Depuis des années, la sensibilité de ces enfants

ou adolescents a beaucoup pesé dans ma décision de poursuivre mon travail à l'IME (et au SESSAD maintenant).

P.R. : La reconnaissance est également gratifiante lorsqu'elle vient d'anciens élèves qui soit nous téléphonent pour nous donner des nouvelles ou nous demander des coups de pouce soit, pour nous présenter leur quotidien ou leur petite famille. On se dit qu'on n'a pas travaillé pour rien ... !

Avec les réseaux sociaux nous avons aussi des petits messages d'anciens parfois.

P.C. : La retraite approchant je pense poursuivre une activité auprès des jeunes en difficulté (éducateur de rue...) car je ne supporte pas de les voir démunis de la sorte et abandonnés... Tout n'est pas rose non plus, il faut savoir aussi accepter le négatif et les échecs des parcours de vie des jeunes.

P.R. : Le travail au SESSAD Pro est très intéressant car très complet. L'accompagnement professionnel est très diversifié et notre rôle d'interface entre l'entreprise, le jeune et sa famille, les organismes de formation peut être essentiel dans certaines situations compliquées.

P.C. : Ce secteur professionnel nous a permis d'avoir une évolution de carrière. Nous avons pu évoluer tout au long de ces années sur l'IME et maintenant sur le Sessad.

Et si c'était à refaire ?

P.C. : Comme je le disais précédemment, je repartirais mais avec des jeunes en errance (travail dans la rue).

P.R. : Ce travail m'a apporté beaucoup de satisfaction : sortir certains jeunes de « la galère » et les voir en réussite a été pour moi la plus belle des récompenses. Rien que pour ça, je signerais à nouveau !

Patrick CLÉMENT, Moniteur d'atelier
Patricia RUBIO, Monitrice d'atelier



INTERVIEW D'UN PROFESSIONNEL DE L'ESAT AGNELIS

M. Sempo, pouvez-vous vous présenter et nous parler de votre mission actuelle à l'ESAT Agnelis ?

J'ai 46 ans et 3 enfants, belge d'origine, je suis arrivé en France et plus précisément dans le Lot-et-Garonne en juillet 2011. J'occupe actuellement le poste de cadre éducatif en charge des ateliers de l'ESAT Agnelis depuis décembre 2017. Je gère les différents ateliers de l'ESAT qui proposent de nombreux services divers et variés (imprimerie-façonnage, blanchisserie, bois de chauffage, espaces verts, sous-traitance, conditionnement, cuisine, nettoyage auto) le tout réparti sur 4 sites (Foulayronnes, Pont-du-Casse, Laroque-Timbaut et Ste Colombe en Bruilhois). Mon travail consiste à superviser l'organisation et la planification des activités sur les différents ateliers ainsi que tout ce qui concerne l'élaboration et la validation de devis, la rencontre et le démarchage de clients potentiels ou fidélisés, la veille d'appels d'offres. Je m'assure avec l'aide des services administratifs de l'ESAT du suivi de la facturation, des investissements, des contrats de remplacements et de la formation des moniteurs. Je dois aussi veiller à la bonne santé financière des activités et à anticiper les tendances avec l'aide des moniteurs d'atelier pour la création de nouvelles activités qui peuvent répondre aux attentes de la clientèle et qui soient adaptées aux travailleurs en situation de handicap.

Quel a été votre parcours pour parvenir à ce poste ?

J'ai un parcours un peu atypique. Quand j'étais ado, je voulais devenir garde-forestier, j'ai donc obtenu un diplôme de sylviculture dans un lycée agricole (équivalent du Bac pro). Finalement je me suis rendu compte que je voulais plutôt travailler sur le terrain, alors j'ai fait une formation de bûcheron-élagueur dans les Ardennes françaises à Charleville-Mézières (cela n'existait pas en Belgique à l'époque). J'ai ensuite travaillé comme ouvrier forestier et élagueur durant 2 ans. À l'époque, j'étais dans les mouvements de jeunesse et nous accueillions avec nous 2 adultes ayant un handicap mental. Ce fut ma première expérience du handicap et je me sentais bien dans cet accompagnement, c'était assez naturel. Quelques temps après, j'ai entendu parler d'un centre de jour à Bruxelles qui pratiquait l'exploitation forestière et la production de bois de chauffage avec des adultes en situation de handicap. Je me suis dit que c'était le poste idéal pour moi et j'ai postulé. J'ai été engagé très rapidement et me suis beaucoup investi dans l'établissement. Cependant, après un an, il était évident qu'il me manquait de la formation pour accompagner au mieux les travailleurs. J'ai donc repris des études en cours du soir en plus de mon travail durant 2 ans pour passer un diplôme d'éducateur spécialisé. J'ai travaillé durant 13 ans dans ce centre avant de faire un choix de vie et de venir m'installer dans le Lot-et-Garonne avec ma femme et mes enfants en juillet 2011. J'étais venu quelques mois avant dans la région pour trouver du travail et avait pu rencontrer Stéphane CORNUAULT, alors directeur de l'ESAT. Fin septembre 2011, j'ai commencé à faire des remplacements aux ateliers de Pomaret comme moniteur d'atelier aux espaces verts. J'ai ensuite enchaîné les CDD durant un an sur plusieurs ateliers (sous-traitance, espaces verts, palettes, bois de chauffage). J'ai été finalement engagé en CDI en octobre 2012 à l'atelier espaces verts. Avec mon collègue arrivé un peu avant

moi, nous avons entrepris de faire évoluer les compétences techniques de cet atelier. Tous les deux formés à l'élagage nous avons intégré cette activité à celles déjà en place. En 2015, suite à une opération d'une hernie discale, mon médecin m'a déconseillé de continuer à 100% sur le terrain. Comme j'aimais ce que je faisais, il fut d'abord difficile pour moi d'envisager autre chose. Je me suis lancé dans une VAE d'Educateur Technique Spécialisé et suis passé en même temps coordonnateur des 5 équipes espaces verts de l'ESAT. Cela m'a permis d'être à la fois sur le terrain, mais aussi de commencer à gérer des missions annexes (devis et contrats, contact clientèle, planning de chantiers, investissements, appel d'offre). J'ai obtenu ma VAE en juin 2017 et suite à un changement de direction, on m'a proposé, fin 2017, un poste de cadre éducatif en charge de l'ensemble des ateliers de l'ESAT. J'ai alors entamé des formations de management durant plusieurs mois. Depuis quatre ans, j'occupe ce poste.

Quel regard portez-vous sur l'accompagnement des personnes en situation de handicap en Belgique comparativement à ce qui se fait en France ?

Lorsque je suis arrivé en France il y a dix ans, ce qui m'a de suite sauté aux yeux, c'est que l'approche du handicap est différente. En Belgique, et selon ma propre expérience, la personne en situation de handicap est plus responsabilisée (selon ses moyens bien sûr) par rapport à tous les sujets qui entourent sa vie. J'avais le sentiment qu'en France on faisait beaucoup « pour » ou « à la place de » et on ne laissait pas ou peu la personne prendre pleine possession de sa vie qu'elle soit sociale ou professionnelle. J'ai cependant vu au cours de ces 10 dernières années un changement de mentalité au sein de l'ESAT et d'autres établissements : la montée en puissance de l'autodétermination, la participation à la vie de l'établissement via le Conseil de la Vie Sociale ou la participation à des groupes de travail (Copil et autres...), l'augmentation des stages, des contrats en entreprise et jusqu'à l'embauche pour certains. Les travailleurs handicapés sont aussi valorisés avec le passage de la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE) ou de titre professionnel, l'insertion et la découverte du milieu ordinaire avec une ouverture de plus en plus grande des entreprises (via notamment le DuoDay). Aujourd'hui, après 10 ans en France, je constate beaucoup de progrès et des personnes en situation de handicap de plus en plus maîtresse de leur vie.

Entretien réalisé par Stéphanie COURBOULAY – Directrice ESAT Agnelis

Xavier SEMPO
Cadre Educatif
en Charges Des Ateliers



D'AIDE MÉDICO-PSYCHOLOGIQUE À ADJOINTE DE DIRECTION : UNE ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE PROGRESSIVE

Originaire de Gironde, j'ai suivi une année en faculté de psychologie de Bordeaux avant de bifurquer sur un contrat de professionnalisation d'Aide Médico-Psychologique (AMP), au foyer de Vie APF Monséjour Marly de Bordeaux Caudéran.

Arrivée dans le Lot-et-Garonne en 1998 fraîchement diplômée AMP, j'ai débuté ma carrière professionnelle au sein de l'association, en effectuant dans un premier temps des remplacements au foyer de Vie de La Couronne situé à Boé.

Je découvrais dans cette structure le travail d'accompagnement au quotidien des personnes atteintes de déficiences intellectuelles et participais autant au moment de vie quotidienne, qu'à l'animation des activités et aux réunions institutionnelles.

Rapidement, j'obtenais un poste en CDI dans cette même structure.

Après une expérience de 6 ans dans une posture d'AMP, j'ai ressenti la nécessité d'évoluer dans ma pratique professionnelle et de me former à de nouvelles missions. Ce besoin était fortement lié au contexte des lois de 2002 et 2005 et de leurs mises en place.

Diplômée Éducatrice Spécialisée (ES), j'ai obtenu un poste au foyer de Vie de la Couronne. En lien avec le référentiel, j'accompagnais les usagers dans les actes de la vie quotidienne ; je participais de façon active à la construction, l'application et l'évaluation des projets personnalisés. J'animais des groupes d'activité ou impulsais la création de nouveaux projets... Je participais aux nombreuses réunions intra et extra muros.

En 2009, j'ai accepté la mission de référente qualité. Sensibilisée à la fois aux nouvelles orientations sociétales et évolutives de nos partenaires législatifs et financiers, je garantissais la mise en place et l'application de la démarche qualité et de ses enjeux (plan d'action qualité, évaluation interne et externe...).

Toutes ces années exercées au foyer de La Couronne, m'ont permis d'obtenir une connaissance de l'ensemble de son fonctionnement, de ses politiques, de ses atouts, de ses faiblesses, et ont suscité de nouveau un questionnement sur ma pratique professionnelle et une éventuelle progression.

C'est en réfléchissant à cette éventualité d'entamer une formation de cadre, que j'ai eu l'opportunité d'effectuer des remplacements de la cheffe de service sur l'établissement. Cette expérience m'a conforté dans mon projet professionnel. Elle a pu me confirmer certaines de mes compétences et m'interroger sur d'autres. C'est donc tout naturellement mais avec beaucoup d'appréhension, que je me suis inscrite sur une formation CAFERUIS en VAE.

Aujourd'hui, en poste d'adjointe de direction à l'IME des Rives du Lot, je poursuis ma carrière professionnelle au sein de l'ALGEEI.

J'assiste la directrice dans la gestion des ressources humaines, administratives et techniques.

J'encadre les équipes et coordonne les actions engagées auprès des jeunes accueillis et de leurs familles. Je participe avec l'équipe de direction, à la définition des orientations stratégiques de l'établissement conformément au projet associatif et au projet d'établissement, à l'élaboration et à la conduite des projets nouveaux....

Je considère mon parcours comme une richesse.

Chacun de mes questionnements, de mes doutes, m'ont conduit à une formation.

Les changements ne doivent pas devenir des freins, des sources d'angoisses, mais plutôt être abordés comme des tremplins et des sources d'enrichissements à la vie professionnelle et personnelle.

Les évolutions consécutives de mes missions, de mes responsabilités, ont été formatrices et valorisantes.

Nathalie LAINÉE
Adjointe de direction à
l'IME Les Rives du Lot



PARCOURS PROFESSIONNEL ET ÉVOLUTION À L'IME CAZALA

Deux moniteurs d'atelier issus du monde de l'entreprise (Frédéric BOUYER et Anthony ZANUTTO) et une monitrice d'atelier issue des services généraux (Virginie MAGNANO) nous relatent leur ressenti, leur vécu sur leur parcours professionnel et leur évolution au sein de l'IME de Cazala.

De l'entreprise vers l'IME

Frédéric : suite à mes études et à l'obtention d'un BTA (Brevet de Technicien Agricole), j'ai travaillé comme ouvrier viticole à temps plein. Je n'y trouvais pas mon compte et surtout je travaillais seul. Suite à une annonce de l'ANPE qui proposait un poste à l'IME Cazala, j'ai postulé (ayant une vague idée du métier, j'avais travaillé au préalable dans l'animation).

Ce qui m'intéressait, c'était de « partager » bien que je ne connaissais ni le secteur médico-social, ni de la population accompagnée. Depuis 2003, je travaille comme moniteur d'atelier à l'IME Cazala.

Virginie : après mon BAC sciences technique et tertiaire, puis après mon BTS administratif et surtout lors des stages, j'ai trouvé un premier poste en tant qu'aide éducatrice à l'Education nationale durant 11 ans. Du jour au lendemain, mon contrat s'est achevé. À Pôle emploi, je me suis positionnée pour travailler dans le champ du handicap. Le premier remplacement, c'était pour intervenir comme veilleuse de nuit durant 2 ou 3 mois. Le second poste, c'était un remplacement de service de jour. J'ai également fait des remplacements sur le service administratif. J'ai intégré l'IME Cazala en 2012. Depuis deux ou trois ans, je travaille à mi-temps aux services généraux et à mi-temps comme monitrice d'atelier sur l'IME Cazala.

Anthony : j'ai obtenu un CAP chaudronnerie puis j'ai voulu suivre les copains à l'armée mais cela ne m'a pas plu. J'ai cherché un travail pour ne pas être au chômage. J'ai travaillé en entreprise de menuiserie Alu. J'ai également passé le Diplôme d'Accès aux Études Universitaires (DAEU). En 2013, j'ai intégré l'IME Cazala. Au début, j'ai été accompagné pour m'aider à prendre des repères et découvrir ce secteur. Depuis, je me suis bien adapté à mon nouveau poste et mes nouvelles missions, je m'y plais vraiment.

Comment voyez-vous votre travail ?

Qu'est-ce qui vous a attiré et vous fait rester dans ce secteur professionnel ?

Frédéric : j'ai toujours aimé travailler en équipe car ce que je préfère, c'est le côté humain. Le travail en binôme ou en équipe pluridisciplinaire permet de trouver des pistes de travail.

Nous avons la liberté d'entreprendre, d'adapter et de réajuster des projets en adéquation avec les capacités des jeunes. Le travail est très diversifié : la « politique inclusive » se développe et se généralise mais il y aura également des jeunes plus en difficulté que nous aurons besoin d'aider plus encore. Dans ce secteur, nous bénéficions de formations qui nous permettent de confronter nos pratiques, de réfléchir et d'acquérir de nouvelles connaissances.

Virginie : depuis que je suis à l'IME, je m'y sens bien et le travail me plaît. Je trouve très gratifiant de constater l'évolution des enfants et de se dire qu'on y a apporté sa touche. Le travail auprès d'enfants ayant des difficultés nous apporte beaucoup.

Anthony : aujourd'hui, je veux rester dans ce secteur professionnel auprès du public « enfant ». Je ne me vois pas revenir travailler dans la production et la rentabilité. Bien que le métier devienne plus « administratif », je ne souhaiterais pas limiter ma mission qu'à des suivis en entreprise. J'aime travailler auprès des jeunes avec la liberté de mettre en place toutes sortes de projets avec et pour eux. Nous nous sommes engagés dans le processus de la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE). Nous souhaitons continuer à faire vivre cet outil qui permet aux jeunes d'être valorisés. Cela nous permet aussi d'avoir une relation privilégiée avec les jeunes qui s'y engagent.

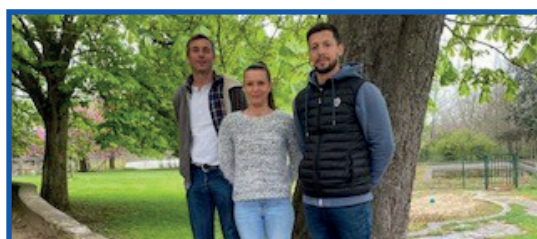
Et si c'était à refaire ?

Frédéric : je le referais car il est question de l'utilité de nos actions et de la reconnaissance des jeunes et de leurs familles. Il nous faudra également donner plus de visibilité à nos actions.

Virginie : Moi, si c'était à refaire, je le referais... Les remerciements des jeunes me touchent. Je suis bien plus épanouie ici qu'assise derrière un bureau. Même lorsque les jeunes sont en opposition, trouver une solution pour les redynamiser est parfois difficile mais au combien riche.

Anthony : Oui je signe à nouveau, parce que j'aime mon métier bien que l'évolution comporte de grosses interrogations qui me préoccupent. A nous de nous diversifier et d'innover. Je me sens plus utile dans ce secteur qu'avant lorsque je travaillais en entreprise. Personnellement je trouve le secteur handicap plus enrichissant que le milieu ordinaire !

Frédéric BOUYER moniteur d'atelier IME de Cazala
Virginie MAGNANO monitrice d'atelier IME de Cazala
Anthony ZANUTTO moniteur d'atelier IME de Cazala



EXERCER DANS LE SECTEUR ASSOCIATIF : UN CHOIX ASSUMÉ

Je m'appelle Baptiste LOISEAU MAJEAU, j'ai 36 ans. Je suis diplômé d'un BTS Comptabilité et Gestion, obtenu en 2007. J'ai une expérience dans ce domaine d'une quinzaine d'années. Actuellement, je suis en poste au sein du Foyer de vie la Couronne en tant que comptable depuis juillet 2019. J'ai fait un remplacement long en CDD, et depuis le 1er janvier 2022, je suis en CDI.

J'ai été dirigé très jeune vers le handicap, sur le plan familial, et cela m'a permis d'avoir une ouverture d'esprit élargie ainsi que des grandes valeurs humaines. Également au niveau professionnel, car j'ai travaillé dans un village vacances pour adultes handicapés sur des périodes saisonnières d'été et d'hiver comme animateur-éducateur. J'ai fait la rencontre de personnes exceptionnelles, aux qualités humaines simples et sincères. Cette période m'a permis d'acquérir une très grande maturité et restera un déclic dans ma vie.

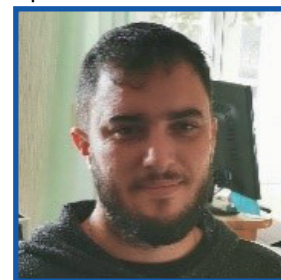
Mon expérience professionnelle, dans mon secteur de formation se limite exclusivement au secteur privé à but lucratif. Dans ce domaine d'activité, j'ai l'impression que le côté financier reste le principal objectif, et la relation humaine est totalement inexistante. C'est une sphère individualiste où l'entraide et les valeurs humaines sont négligés. J'ai donc décidé d'orienter ma vie professionnelle dans le secteur médico-social et privé non lucratif car j'ai vécu d'excellents moments dans le passé, tant au niveau personnel que professionnel, en présence de personnes en situation de handicap.

Cette branche d'activité m'attire clairement pour sa dimension humaine. J'ai pris un réel plaisir à aider des personnes fragiles, ayant besoin d'assistance, à se sentir mieux, à progresser et à gagner en autonomie, et enfin à leur permettre de s'épanouir par le biais de

différentes animations. Mon but est d'être un moteur pour ces personnes accueillies en établissement spécialisé et de partager des moments simples, naturels et sincères et aussi de mettre tout en œuvre pour rendre la vie de ces personnes plus agréable et confortable en ma présence. L'ALGEEI, et plus particulièrement le Foyer de vie La Couronne, me permettent de pouvoir m'épanouir tout en travaillant dans la sérénité, ce que je n'aurais jamais pu avoir dans le secteur privé à but lucratif.

Enfin, je souhaite m'inscrire dans le projet associatif car mes objectifs sont de pouvoir favoriser et développer l'épanouissement, l'autonomie et le bien-être des personnes accueillies. Mon objectif sera de le mettre en pratique dans l'établissement. Dans le cadre de mes fonctions, j'accompagne un résident de l'établissement dans un projet individualisé. Une matinée par semaine, cette personne m'aide à la destruction d'archives. En toute autonomie, il trie le papier et utilise un destructeur de papier. Cette activité lui permet de maintenir son dynamisme. Au final, je souhaite m'engager pour leur garantir la meilleure qualité de vie possible.

Baptiste LOISEAU MAJEAU
Comptable au Foyer de Vie
La Couronne



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Mercredi 22 juin 2022

À TRÈS VITE !

LES ENJEUX DE LA GPEC DANS LE PARCOURS PROFESSIONNEL DU SALARIÉ



Après deux ans de crise sanitaire, les difficultés de recrutement au sein des structures ESMS sont de plus en plus prégnantes. La reconversion professionnelle est une solution alternative dans l'esprit des salariés du secteur. Les entreprises doivent prévoir aujourd'hui ce qu'elles seront demain ! En effet, il apparaît comme essentiel d'anticiper l'évolution des métiers dans le secteur pour les rendre attractifs. La Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences, plus connue sous l'acronyme GPEC, semble être une réponse pour accompagner cette mutation et le parcours professionnel des salariés. La finalité de cet outil est de permettre à chaque salarié de se positionner dans un emploi et de jouer un rôle actif dans le choix de son parcours de formation et dans la gestion de sa carrière.

On perçoit dans ce contexte que la GPEC peut contribuer à rendre un parcours professionnel attractif au sein d'une entreprise. Sa démarche organisationnelle est bien règlementée et les enjeux humains sont mesurables. Les enjeux de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences sont multiples, pour l'entreprise d'une part et pour les salariés d'autre part.

GPEC : de quoi on parle-t-on ?

Depuis la loi Borloo de 2005, les entreprises de plus de 300 salariés ont l'obligation de mettre en place une GPEC. La GPEC est un ensemble de méthodes et de pratiques destinées à permettre l'adaptation à court et moyen termes, des emplois, des effectifs et des compétences aux exigences des ressources humaines et aux besoins anticipés des entreprises. Ainsi, la démarche présente plusieurs aspects :

- Identification des besoins en Ressources Humaines (RH) et détermination des actions à mener par anticipation ;
- Gestion proactive des ressources humaines, à partir d'un référentiel pour se projeter sur les besoins futurs de l'entreprise ;
- Prise en compte de l'environnement interne (la vision, le projet, les objectifs stratégiques d'entreprise) et externe (les évolutions du marché, des métiers, de la législation, de la technologie, etc.) ;
- Introduire et accompagner le changement, via la communication et le management.

De nombreux outils de gestion RH sont disponibles pour conduire au mieux le développement d'une démarche GPEC : le référentiel d'emplois et des compétences, les fiches de poste, l'entretien de recrutement, les entretiens annuels, les entretiens professionnels, le plan de formation, l'utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) et de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)....

GPEC : un enjeu pour les salariés ?

L'envie d'évoluer dans son emploi, au sein de son établissement ou de l'Association, est une aspiration naturelle et légitime pour un professionnel. Si la GPEC n'évoque pas grand-chose pour certains d'entre eux, elle permet d'ouvrir de nouvelles perspectives d'évolution, de spécialisation, de mobilité ou de promotion interne pour d'autres.

Dans ce souci, l'ALGEEI accompagne ses salariés dans leur parcours professionnel en mettant en place une politique de gestion des ressources humaines adaptée et réfléchie au sein de chaque établissement ou globalement au niveau de l'Association.

À ce titre, dès l'embauche, un livret d'accueil associatif est remis aux primo-salariés, décrivant l'Association, sa structure, ses établissements... Une journée d'accueil a été envisagée, mais suite à la crise sanitaire, ce dispositif n'est pas encore mis en place.

Au cours de leur carrière, des salariés, embauchés sans qualification, ont eu la possibilité de se former, d'obtenir un diplôme (ex : Moniteur Educateur), d'effectuer une Validation des acquis et de l'Expérience (VAE), et accéder, pour certains à un poste de Direction.

Les partenaires et financeurs (OPérateur de COmpétences, ARS...) contribuent à la réussite de ces parcours.

A l'aube de la négociation d'une Convention Collective Unique Etendue et la prise en considération des compétences des professionnels du secteur social, médico-social et sanitaire, la GPEC peut donner à chaque individu un rôle plus actif dans le choix de son parcours de formation, la gestion de sa carrière et l'accès à de nouveaux projets.

Magalie BERRY
Directrice des
Ressources Humaines



ENRICHISSEMENT DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES ET CONNAISSANCE DES PUBLICS

Mme BATISTUZI travaille à ce jour à temps complet sur le SESSAD d'AGEN possédant un double agrément pour l'accompagnement de 40 jeunes présentant une déficience intellectuelle et 10 jeunes avec Troubles du Spectre de l'Autisme.

Vous travaillez depuis plus de 20 ans pour l'association, qu'est ce qui a guidé votre choix de rejoindre l'ALGEEI ?

Diplômée en 2000, j'ai toujours eu le désir de travailler au sein d'une équipe pluridisciplinaire car j'attache beaucoup d'importance au croisement des regards sur les situations. Je suis persuadée qu'on apprend beaucoup des rencontres et des échanges avec d'autres corps de métiers. J'ai donc fait le choix de travailler au sein d'un collectif et au sein d'une association avec des valeurs humanistes et d'engagement auprès des publics en difficulté. Travailler à l'ALGEEI, c'était une garantie pour moi d'avoir mes collègues en adéquation avec mes valeurs et de porter des projets innovants. Je savais aussi que l'association offrait des possibilités d'évolution de carrière, de mobilité et d'accompagnement professionnel.

Justement quel a été votre parcours au sein de l'association ?

J'ai d'abord commencé en SESSAD et en institution au sein d'un ITEP avec des jeunes ayant un profil plutôt trouble de comportement et j'ai intégré parallèlement le SESSAD d'Agen accompagnant des jeunes présentant une déficience intellectuelle. Au départ, j'ai commencé sur des petits temps de travail pour arriver très vite à un temps complet. C'est d'ailleurs, une des opportunités qu'offrent les associations avec plusieurs établissements et services, comme l'ALGEEI à savoir proposer rapidement des contrats à temps complets et travailler auprès de différents publics.

A ce jour, je suis toujours sur le SESSAD d'Agen et la récente ouverture d'un nouvel agrément avec les jeunes TSA en 2020, m'a permis de travailler encore avec un nouveau public, ce qui venait d'ailleurs répondre à mes aspirations personnelles.

De la même manière, le déploiement d'un pôle jeune majeur au sein du Centre Ressources prévu dans le cadre du projet d'établissement, me permet d'enrichir mes pratiques et postures professionnelles. J'étais précédemment plus centrée sur les questions de scolarisation. Nous travaillons actuellement sur la question du passage à l'âge adulte et de ce qui impacte notre manière de travailler avec la personne en situation de handicap ; de ce fait nous abordons de nouvelles thématiques comme la vie affective et sexuelle ou encore l'accès au logement.



Carine BATISTUZI
psychologue au sein du
CENTRE RESSOURCES
IME FONGRAVE, IME LALANDE
SESSAD d'AGEN

Vous travaillez donc à ce jour au sein d'un SESSAD avec un double agrément et auprès d'un public de 6 à 20 ans ; comment êtes-vous accompagné sur ces évolutions ?

Tout au long de mon parcours, l'association m'a accompagnée en me proposant des formations par exemple une Formation-Actions récente sur l'Autisme et les nouvelles méthodes d'accompagnement recommandées par l'Haute Autorité de Santé, ou encore de participer aux journées nationales SESSAD afin de participer aux évolutions de notre secteur. J'ai bénéficié de formations individuelles et collectives. Nous avons aussi la possibilité d'être accompagnés sur le champ de l'analyse des pratiques professionnelles, nous disposons à ce titre d'une supervision au niveau du secteur soins au niveau du Centre Ressources mais aussi d'une supervision d'équipe SESSAD.

Que pourriez-vous dire sur la réalité de votre métier de psychologue actuellement ?

De manière générale, j'ai le sentiment qu'on nous laisse vraiment la place pour inventer, créer et avoir des initiatives. Il y a un projet associatif, un projet d'établissement et à l'intérieur on est libre de penser sa pratique. L'externalisation des prestations, impulsée par la direction, et l'ouverture au milieu ordinaire sont autant d'opportunités pour nous, professionnels, pour développer des projets ou des partenariats. Le Centre Ressources est toujours en recherche de partenaires, de relais dans une logique d'enrichissement mutuel, ce qui est très motivant pour nous.

Un autre impact récent est la crise Covid qui a accéléré le travail à domicile avec les familles. Notre volonté de co-construire avec les familles durant cette période est venue enrichir nos pratiques notamment le soutien dans leur quotidien et la qualité de la communication entre nous. Enfin, évoluer dans un service avec un double agrément c'est la chance d'une diversité de public qui amène à une pluralité de regards, d'approches et de pratiques.

À ce titre, quel est l'impact pour vous de travailler dans un service avec un double agrément et que vous apporte le travail avec des jeunes porteurs de TSA ?

Un service avec un double agrément me permet de ne pas m'enfermer dans un public, de changer de prisme, de se nourrir d'un nouveau public pour regarder autrement l'autre public. Après une année d'expérience auprès des jeunes porteurs de TSA, j'ai beaucoup appris en termes d'observations et d'évaluations ce qui m'a permis d'être encore plus précis sur les objectifs d'accompagnements et de proposer des moyens très personnalisés. J'ai appris à travailler autour d'outils nouveaux et de nouvelles méthodes pour moi, ce qui me fait grandir en tant que professionnelle.

Interview réalisée par Isabelle DEKERIMEL, adjointe de direction.

LA PÉRIODE DE MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE



Depuis quelques mois déjà, les recrutements de professionnels en CDI ou en CDD se révèlent de plus en plus complexes... Les métiers de la santé, du social et du médico-social souffrent d'un manque d'attractivité malgré les revalorisations de salaire accordées à certains métiers dans le cadre du Ségur de la santé. La difficulté s'accroît d'autant plus lorsque l'établissement se situe en zone rurale. Il est donc judicieux de créer les conditions pour faire connaître nos établissements aux futurs professionnels du secteur (Accompagnants Educatif et Social, Moniteurs-Educateurs, Educateurs Spécialisés...) en les accueillant dans la structure dans le cadre de leurs formations pratiques. Les stagiaires d'aujourd'hui seront peut-être nos collaborateurs de demain.

La possibilité de mettre en place des Périodes de Mise en Situation Professionnelle (PMSMP) au sein d'une structure représente également une opportunité pour permettre à une personne la découverte d'un métier et/ou d'un secteur d'activité.

Ce dispositif prévu par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, permet à un salarié (en CDD d'insertion ou en Contrat Unique d'insertion) de découvrir un métier, de

confirmer un projet professionnel ou d'acquérir de nouvelles compétences ou expériences.

La PMSMP peut également concerner une personne sans activité ou en reconversion professionnelle. La durée maximum ne peut excéder 1 mois. Le stagiaire conserve le régime d'indemnisation et le statut dont il bénéficiait avant cette période. Lorsqu'il est salarié, le bénéficiaire retrouve son poste de travail à l'issue de la période. Les PMSMP font l'objet d'une convention signée entre le bénéficiaire, la structure d'accueil et l'organisme prescripteur qui peut être Pôle emploi, Cap emploi ou la Mission Locale par exemple.

Cette mesure gagne à être connue, elle permet de promouvoir et de valoriser les métiers du secteur. Dans un cadre sécurisé, elle donne la possibilité au stagiaire de tester un poste en situation réelle, de participer à la vie d'un service, d'une équipe, d'une structure et de faire connaissance avec le public accompagné. Elle ouvre ainsi de nouvelles perspectives si l'expérience se révèle concluante (formations, remplacements...). Au regard du contexte actuel, il serait dommage de s'en priver et de ne pas participer à l'émergence de nouvelles vocations.



Isabelle FILLOL
Directrice du Foyer de vie et du
F.A.M. La Ferrette



DuoDay



C'EST REPARTI !

Rendez-vous le **17 novembre** prochain
pour la 5ème édition du DuoDay !

Plus d'informations sur www.duoday.fr



DES COMPÉTENCES RECONNUES SUR L'AUTISME

UNE DÉMARCHE DE CERTIFICATION
CAP'HANDÉO SUR L'AUTISME

Mettre en valeur les prestations de services sur l'accompagnement des personnes présentant des Troubles du Spectre de l'Autisme (TSA), telle a été la volonté de l'association. Cet engagement s'est traduit par une démarche de demande de certification auprès de Cap'Handéo Services et Établissements Autisme.

Après avoir suivi le processus d'audit, la certification a été accordée au Foyer de Lit et Mixte et à l'IME des Rives du Lot, gage de qualité pour les personnes accompagnées, leurs familles et leurs proches aidants. Mais le chemin ne s'arrête pas là. Dans le cadre d'un accompagnement de qualité certifié, l'association, les Directions et les professionnels restent en effet mobilisés en proposant de nouveaux services à nos concitoyens, tels que le KAPASS (méthode et outils de préparation aux soins pour que la santé soit accessible à tous), ou encore l'habitat inclusif.

KAPASS : UNE MÉTHODE, DES OUTILS



Créé par l'ALGEEI 47, le Kit d'Accès Aux Soins Somatiques a reçu le trophée « Espoir 2019 » de l'innovation FEHAP.

C'est une réelle innovation dans les champs de l'accès aux soins des personnes handicapées. Le KAPASS a été expérimenté avec le soutien actif du CRA

(Centre Ressources Autisme) Aquitaine et est destiné aux personnes présentant un Trouble du Spectre de l'Autisme (TSA) ou à toute personne présentant une forte appréhension aux soins. Composé d'objets réels de soins, de supports imagés (ALGEEI, CRA, SantéBD, SCLERA, ARASAAC, APHP) et d'un guide méthodologique complet, il permet de mener un travail approfondi d'habituation aux soins, en abordant de façon rigoureuse chacune des étapes et des contraintes successives, liées à chaque démarche spécifique de soin.

Ce kit représente une ressource nouvelle pour les professionnels des établissements sanitaires ou médico-sociaux et pour les aidants familiaux, afin que l'accès aux soins devienne une réalité pour tous. Il est soutenu par : l'ARS Aquitaine, LSN Assurances, AG2R La Mondiale et vendu au prix de revient, de façon à faciliter l'accès au plus grand nombre. Il peut être commandé sur le site internet ALGEEI grâce à un bon de commande téléchargeable.

Plus d'informations sur : <http://www.algeei.org/kapass.html>

LA PLATEFORME DE COORDINATION ET D'ORIENTATION
DE LOT-ET-GARONNE

Dans le cadre de la Stratégie Nationale pour l'Autisme au sein des Troubles du Neuro-Développement (TND) 2018-2022, et par l'intermédiaire du Décret n° 2018-1297 du 28 décembre 2018 relatif au parcours de bilan et intervention précoce pour les Troubles du Neuro-Développement, le gouvernement a fixé comme objectif la mise en place d'un parcours coordonné de bilan et d'interventions précoces pour les enfants de 0 à 6 ans inclus présentant un Trouble du Neuro-Développement (TND).

Ce parcours vise à accélérer l'accès à des bilans et favoriser, si nécessaire, des interventions précoces pour, sans attendre la stabilisation d'un diagnostic, réduire les risques de sur-handicap, conformément aux recommandations de bonnes pratiques professionnelles énoncées par la Haute Autorité de Santé (HAS). Il devrait également permettre d'étayer le diagnostic nosographique, d'accélérer sa réalisation, en répondant ainsi aux problèmes d'errance diagnostique préjudiciables, tant aux enfants qu'à leurs familles.

La plateforme de coordination et d'orientation a pour objet : « la construction et la coordination d'un parcours de bilan et intervention précoce, qui soit sécurisé, fluide et respectueux de la situation et des souhaits des familles, dès le repérage par un médecin d'écarts inhabituels de développement ».

La mise en place des plateformes est organisée par les ARS, dans le cadre des Appels à Manifestations d'Intérêt (AMI). En Lot-et-Garonne, la démarche a été multipartenariale : l'ALGEEI, l'association Planète Autisme, le CRA, le Centre Hospitalier Agen-Nérac, Le centre hospitalier départemental La Candélie, l'association Solincité ont répondu à cet appel à manifestation d'intérêt. L'ARS a validé cette candidature et c'est le CAMSP ALGEEI d'Agen qui est établissement porteur de la PCO 47.

1) L'équipe de la PCO :

Elle est composée d'une médecin coordonnatrice, le Dr Fabienne Castejon, de Madame Laetitia DALCHÉ psychologue, Madame Carole LIGOT, orthophoniste et Madame Nadia DAOUDI, secrétaire.

La direction de la PCO est assurée par le directeur administratif et pédagogique du CAMSP CMPP ALGEEI d'Agen, M. Emmanuel LARDY. La finalisation de son déploiement est en cours.

Vous pouvez retrouver la PCO sur le site de l'ALGEEI : <http://www.algeei.org/pco.html>

ORCHESTRE À L'ÉCOLE : DE RETOUR SUR SCÈNE !

Orchestre à l'école » crée en 2017 rassemble des jeunes scolarisés au sein de l'IME LALANDE, l'IME FONGRAVE et des jeunes du SESSAD d'Agen. En 2019, nous avons créé un partenariat avec le collège Ducos du Hauron, dans une volonté d'ouverture et d'inclusion. Depuis, des jeunes de la classe ULIS et de 6^{ème} ont rejoint l'aventure.

On comprend mieux le nom « Sefonlanducos orchestra » qui représente une identité commune et un sentiment d'appartenance au groupe.

Au fil des années, on a vu cet orchestre évoluer. Aujourd'hui, il se compose de 40 jeunes musiciens et 8 professionnels du secteur médico-social : enseignants, éducateurs, psychologues et de 4 professeurs de musique de l'association Musiquenvie.

Cet orchestre innovant permet de proposer de nouveaux imaginaires associés autour du handicap, et surtout de vivre ensemble une expérience de partage et d'échanges autour de la musique.

Après 2 ans d'absence, notre Orchestre remonte sur scène. Nous en sommes très heureux ! La pandémie COVID a évidemment impacté le fonctionnement de ce dernier...

Effectivement, une semaine avant le concert prévu en mars 2020, nous sommes entrés dans la période de confinement, stoppant net l'élan musical engagé.

Ce n'est qu'au mois d'octobre 2020, que les musiciens ont pu à nouveau se réunir au collège mais de manière un peu particulière puisque l'usage des instruments n'était pas autorisé. Heureusement l'équipe a plus d'un tour dans son sac et les jeunes ont pu faire du chant (masqué !) et des percussions corporelles.

Après le second confinement, les contraintes sanitaires n'ont pas permis de se rassembler... donc les jeunes de chaque établissement ont répété séparément, dans des espaces et des temps différenciés. C'était une autre dynamique, plus intimiste, plus individuelle. Mais quel bonheur de retrouver leur instrument, de pianoter, gratter, souffler, taper...

Heureusement, la technologie a permis aux jeunes de maintenir le lien durant toute cette période d'« isolement ». Grâce au paddlet, les jeunes et les adultes communiquaient entre eux, s'écrivaient, postaient des photos, des vidéos des répétitions... Cela a permis de garder la dimension groupale et orchestrale du projet.

Le 24 juin 2021, l'orchestre a pu rassembler les pièces du puzzle et se réunir enfin lors d'une journée musicale et jouer ensemble les morceaux appris séparément tout au long de l'année. Au-delà de la musique, c'est une explosion de joie qui s'est faite entendre ce jour-là. La joie des retrouvailles, du partage, des émotions exprimées...

Cela nous montre qu'une fois de plus, la musique occupe une place centrale dans nos vies et qu'elle continue à exister et à raisonner au-delà de l'isolement. Le langage musical est universel et permet à chacun, en situation de handicap ou non, de pouvoir s'exprimer, communiquer et être relié à l'autre.

Enfin, ceux qui méritent un grand merci, ce sont les jeunes. À travers cet orchestre, ils montrent de grandes compétences, de l'entraide, de la solidarité, de la détermination car au delà du plaisir que procure la musique et le fait de jouer, être musicien demande beaucoup de rigueur, de persévérance et un réel engagement de leur part.

**Jean-Robert NORTIER, Directeur du Centre Ressources
IME LALANDE, IME FONGRAVE et SESSAD D'Agen**



LES RESEAUX SOCIAUX : OUTIL D'OUVERTURE AU MONDE ET D'INCLUSION SOCIALE



Investir Facebook et Instagram nous permet de partager du contenu lié aux informations et aux actualités avec les partenaires et les jeunes, en lien avec l'insertion sociale, professionnelle et culturelle du territoire. Ces médias nous offrent la possibilité de rendre visible les actions du Pôle insertion et d'interagir avec les jeunes. Ils sont de plus en plus confrontés à l'usage des réseaux sociaux aussi bien dans leurs milieux personnels que scolaires et professionnels. L'éducateur a pour mission de sensibiliser les jeunes aux risques et dérives éventuels qui pourraient être liés à un mauvais usage du numérique.

LES RÉSEAUX SOCIAUX AIDENT À LA PRISE DE CONSCIENCE CITOYENNE, TRANSFORMENT L'EXERCICE DE LA CITOYENNETÉ ET PARTICIPENT À LA PRISE DE PAROLE DÉSORMAIS OUVERTE À TOUS.

Les réseaux sociaux nous donnent la possibilité de mobiliser les jeunes à travers des sondages afin de passer de la participation à l'appropriation des actions. Dernièrement, nous avons pu proposer plusieurs activités, pour lesquelles ils ont pu voter et déterminer celles qu'ils avaient envie de pratiquer.

LES MÉDIAS SOCIAUX : DES CANAUX DE COMMUNICATION POUR UNE CITOYENNETÉ NUMÉRIQUE

Un des objectifs serait d'identifier des jeunes qui pourraient être les "ambassadeurs" lors de certaines actions, en leur donnant la possibilité de rendre visible les actions menées par le groupe sur les réseaux sociaux. Ces publications et présentations ponctuelles de projets réalisés se feraient, en amont, par un travail effectué avec les jeunes et le regard et soutien des éducateurs.

L'équipe pluridisciplinaire reste extrêmement vigilante quant aux commentaires désobligeants qui pourraient apparaître sur les réseaux et se donne la possibilité de les supprimer. L'objectif sera de permettre à chacun d'aiguiser son esprit critique pour apprendre à repérer les commentaires déplacés et à mieux les traiter.

POUR NOUS REJOINDRE :

Sur Facebook : POLE INSERTION DITEP
Sur Instagram : DITEP1620ANSAGEN



**Par l'équipe du Pôle insertion du
DITEP des Deux Rivières.**

MECS NOTRE MAISON - UNITÉ DE VILLENEUVE-SUR-LOT : MÉDIATION ANIMALE

Le projet de l'année des jeunes accueillis avec les équipes de Villeneuve-sur-Lot porte sur la médiation animale. Le but initial et principal de ce projet a été de fédérer le groupe de jeunes et de permettre une ouverture vers un ailleurs ; permettre aux jeunes de découvrir et rencontrer des personnes extérieures à la MECS afin de leur donner des compétences psychosociales, créer des liens et faire l'effort de mettre en place des interactions adaptées avec les professionnels rencontrés.

Le travail en partenariat avec l'association « Ferme de Meynet » à Monflanquin, en rapport avec le monde animal a été un bon fil conducteur. Le but de ce partenariat a été, à travers l'aide et la rencontre lors des différentes sorties,

de travailler différents axes éducatifs et pédagogiques. Un autre objectif mis en avant a été de permettre aux jeunes de s'inscrire dans un lien bienveillant et adapté avec les animaux pris en charge par la ferme. Apprendre et connaître le comportement général d'un animal donne aux jeunes, au-delà des connaissances apportées, la capacité de pouvoir comprendre les besoins/envies de ce dernier, sans avoir besoin d'utiliser les mots. Prendre soin d'un autre, être attentif à ses besoins, permet aussi de se décentrer de ses propres envies. Participer aux tâches générales pour faire vivre la ferme va aussi dans ce sens.

Les équipes éducatives de la MECS Notre Maison



LA FERME PÉDAGOGIQUE DU FOYER DE VIE « LES CIGALONS »



En fin d'année 2021, le foyer de vie « les Cigalons » a accueilli des nouveaux habitants au sein de sa structure.

Tout a commencé lorsque nous avons décidé d'adopter Noisette, un chat qui errait depuis plusieurs semaines dans l'enceinte de l'établissement et qui depuis, ne nous a jamais quitté.

Fort de cet accueil et après plusieurs mois de réflexion collégiale sur la possibilité d'accueillir d'autres animaux au foyer, un nouveau projet a vu le jour : une ferme pédagogique !

Nous avons commencé par réhabiliter l'ancien poulailler et acheté de nouvelles poules, actuellement nous en avons 5.

S'en est suivi l'accueil de Rocky et Pompon, 2 lapins bélier tête de lion, puis Cookie et Moka 2 chèvres naines. La construction de l'enclos et des différentes habitations ont été réalisées par notre moniteur d'atelier épaulé par le groupe de résidents bricoleurs.

Les éducateurs référents de ce projet ont pu bénéficier d'une formation de « médiation animale » dont l'objectif principal est de prendre en compte les effets bénéfiques procurés par la relation humain/animal dans le but d'apporter un mieux-être aux personnes que nous accompagnons.

Tous les résidents ainsi que le personnel se sont investis pour accueillir dans les meilleures conditions possibles nos nouveaux « colocataires ». Des résidents ont souhaité prendre des responsabilités quant à l'accompagnement au quotidien des animaux.

Toutes les tâches ont fait l'objet d'actions bien définies: gestion de la nourriture et de l'eau, ramassage des œufs, fermeture de l'enclos des poules et fermeture du clapier des lapins. Ensuite, nous faisons régulièrement des activités en groupe pour "le prendre soin" de nos compagnons : brossage des lapins, entretien du clapier, de la bergerie et du poulailler ou simplement des moments de caresses et de partage avec eux. Les résidents participent aussi aux accompagnements médicaux chez le vétérinaire.

Nous faisons également des ateliers d'apprentissages qui ont des finalités ludiques et pédagogiques comme des jeux de découverte des animaux, comment prendre soin d'eux, mais aussi des ateliers d'observation, de prise de connaissance de leur mode de vie, etc.

L'ensemble des résidents des foyers des Cigalons viennent profiter de la ferme pédagogique. Des moments très appréciés qui favorisent l'échange et la socialisation.

Aujourd'hui, nos compagnons prennent de plus en plus leurs marques et nous suivent partout dans le foyer. Ils sont très joueurs et nous adorons partager du temps avec eux. Nous avons pour projet que notre ferme s'agrandisse petit à petit... Nous l'espérons quand nous voyons l'investissement et l'intérêt des résidents à l'égard des animaux.

Sonia MONSUTEGUY et Alizée ROMAN
Équipe éducative



CARNAVAL, DE RETOUR À LA FERRETTE !

Les fêtes institutionnelles rythment la vie des résidents du foyer La Ferrette. Noël, Carnaval, la fête du Printemps, la fête de l'Automne sont des moments très attendus tout au long de l'année.

La commission des fêtes animée par quelques salariés et trois résidents, Patricia, Priscilla et Philippe, se réunit avant chaque événement et œuvre dans le choix des spectacles, des repas, de l'organisation de la journée, de la décoration, sans oublier l'achat des ballons pour le plus grand bonheur de Priscilla.

Mais voilà que depuis deux ans, la Covid nous a empêchés de nous réunir ! Nous étions impatients de pouvoir à nouveau faire la fête. Ce fût le cas ce mardi 8 mars 2022 avec le carnaval.

Les sourires, les visages détendus et heureux, les expressions corporelles étaient au rendez-vous au rythme des musiques endiablées lancées par DJ

Romain, intervenant extérieur qui connaît bien les goûts musicaux de chaque personne. Les résidents qui le souhaitent se sont déguisés et au détour d'un couloir l'après-midi, on pouvait croiser d'autres visages... Voici que nous étions entourés de docteurs, infirmiers, de Super Mario, de Zorro, de cowboys, de hippies, d'un curé, de princesses...

Un cadeau a été décerné au déguisement masculin et féminin qui a eu le plus de succès après un vote de l'équipe éducative.

Comme par magie, les tensions, les souffrances, les douleurs se sont envolées le temps de la fête pour laisser place à la bonne humeur, la joie et le plaisir de vivre presque comme avant !

Magali GARY

Aide médico pédagogique Foyer La Ferrette



QUAND GERME LA SOLIDARITÉ



Depuis 2018, les jeunes de l'IME Les Rives du Lot participent au parrainage, au bénéfice de la campagne « Semences Sans Frontières », de l'association KOKOPELLI. Cette association nous envoie des graines qui sont, dans le cadre de l'activité jardin, semées, arrosées, ramassées et triées afin d'être multipliées et envoyées au service solidarité de l'association KOKOPELLI qui les redistribue à travers le monde aux personnes dans le besoin. Le transfert de cette année a pour but de rendre plus concrets les efforts fournis par les jeunes. Pour cela, nous sommes allés porter, directement au siège de KOKOPELLI, les graines de haricots tarbais récoltées cette année, en découvrant l'association et ses membres et en comprenant mieux le circuit solidaire auquel ils contribuent.

Nous voilà donc partis en direction de l'Ariège le mardi 22 mars avec un groupe de 12 jeunes des deux sites de l'IME ayant entre 12 et 19 ans. Dans les bagages, le seau de 5 kilos de graines de cette année, l'enthousiasme de pouvoir quitter le quotidien et la joie de partir en voyage.

Après un peu plus de 3h de route et un pique-nique sur une aire de repos avec une vue sur les Pyrénées enneigées, nous avons pris possession d'un spacieux gîte où Thierry (cuisinier de l'IME) a pu, avec l'aide de tous, nous préparer de bons repas.

Les jeunes ont investi les lieux en faisant des parties de ping-pong, de babyfoot et de vortex. Ils ont également pu danser dans une salle prévue à cet effet.

Le lendemain, Océane a été la première à prendre le petit déjeuner, puis le reste du groupe, selon le réveil de chacun. À 10h, nous sommes arrivés au Mas d'Azil rencontrer Virginie, Emmanuelle et Leentje qui nous ont fait visiter, en présence de la caméra de Yann, les différents services de KOKOPELLI (boutique, mise en sachets, expédition et solidarité). Nous avons pu voir où arrivaient nos graines et observer qu'elles étaient divisées en lots puis ensachées au nom de l'IME avant d'être expédiées dans le monde.



Dans une yourte, annexe du grand bâtiment, Virginie nous a montré sur une carte les 9 pays où nos graines 2018 ont été acheminées (Algérie, Madagascar, Colombie, Congo, Niger, Togo, Burkina, Bénin, Maroc). Comme le dit si bien Théo devant la mappemonde : « c'est émouvant de voir ça et ça donne envie de continuer ». La visite a été ponctuée par un petit atelier de semence de graines de tournesol que nous allons multiplier cette année.

L'ensemble de l'association KOKOPELLI nous a chaleureusement accueillis et nous tenons à les remercier.

L'après-midi nous sommes allés visiter le musée l'Affabuloscope puis nous avons retrouvé le père de Landry (jeune accompagné par l'IME) et sa compagne qui nous ont offert le goûter et qui nous fait une démonstration de débarbage à cheval. La jument « Tulipe » a montré sa force pour tirer les troncs d'arbres coupés et le papa de Landry la technicité pour diriger le cheval.

Le retour au gîte s'est fait sous un beau soleil printanier. Après une bonne nuit, nous avons pris la direction de la grotte du Mas d'Azil. Nous avons été tous admiratifs de la grandeur de la grotte et les jeunes ont pu poser des questions à la guide sur les animaux préhistoriques. Après l'émerveillement, nous sommes rentrés à Casseneuil avec de très bons souvenirs dans les bagages et pour certains, l'envie de repartir au plus vite.

Notre voyage s'arrête ici mais celui des graines ne fait que commencer.



Frédéric DENYS
Educateur spécialisé



VOTER : DÉCOUVRIR SON DROIT ET ÊTRE CITOYEN

En ces temps électoraux la question de la citoyenneté des jeunes en situation de handicap se pose plus que jamais. Comment favoriser cette conscience citoyenne dès le plus jeune âge ? Comment faire émerger chez eux de l'intérêt pour l'exercice de leurs droits ? Mais aussi, comment faire naître ou alimenter leur désir d'autodétermination et l'envie de faire des choix ?

L'équipe de l'IME Lalande essaie de répondre à ces interrogations de diverses manières sur tous les groupes de jeunes, quel que soit leur âge. L'objectif est de favoriser l'éveil citoyen et ne pas attendre ses 18 ans.

Nous devenons citoyen en prenant conscience du monde qui nous entoure, en exprimant des demandes au sein des instances représentatives mais aussi en faisant preuve de solidarité.

Pour développer cet aspect essentiel de la vie sociale, l'équipe de l'IME a mis en place de nombreux outils, tel que le groupe « Instances ». Ce groupe permet aux jeunes d'être impliqués chaque semaine dans l'organisation de la vie de l'établissement. Les jeunes recueillent la parole de tous pour le CVS, ou font des projets avec le budget de la coopérative scolaire. Ils préparent ensemble la prise de parole dans les instances représentatives mais font aussi des comptes rendus accessibles à tous (sous forme de pictogrammes, de vidéos...). Les jeunes accueillis sont aussi extrêmement investis dans le tissu associatif local et donnent régulièrement de leur temps que ce soit à l'ARPA, au Florida ou à l'AFDAS, par exemple.

À l'approche des élections présidentielles, les jeunes ont eu la chance de participer à deux projets ayant pour but de mieux comprendre les enjeux de cette élection :

- Participation au projet « Ma voix compte 2022 » <https://www.vulnerabilites-societe.fr/mavoixcompte2022/>

Le pôle adulte de l'IME de Lalande a participé cette année à ce projet qui a pour but de faire émerger des propositions envoyées aux candidats à l'élection présidentielle. Les jeunes ont choisi le thème « Sécurité et Liberté ». Après plusieurs séances de débats et d'échanges, ils ont fait plusieurs propositions d'actions. Les propositions émises au sein de nombreuses structures sont ensuite rassemblées sur le site « Ma voix compte 2022 » et celles, majoritaires, sont envoyées aux candidats afin qu'ils tiennent aussi compte des attentes des personnes en situation de fragilité mentale.

- Vote pour le choix du pictogramme représentant l'IME

Le groupe des jeunes majeurs et ados travaillant sur la citoyenneté et sur les élections présidentielles ainsi que les Instances des jeunes de l'IME de Lalande ont décidé d'organiser une élection. Chaque jeune a pu voter en situation réelle afin de choisir le futur pictogramme de l'établissement.

Nous avons installé un bureau de vote dans la salle de cantine avec deux isolements, une urne et chaque jeune avait une carte d'électeur personnelle. C'est Léo, représentant des jeunes, qui a dessiné les trois pictogrammes.

Nous avons élargi les votes aux familles et partenaires via le Padlet et les E-mails.

A la suite de l'élection, le bureau de vote a dépouillé les bulletins et comptabilisé les votes avec ceux d'internet. Sur 82 votants, 61 personnes ont choisi le pictogramme numéro 3.



RETOUR SUR LE TOURNAGE DU DISPOSITIF « VERS UN NOUVEL ENVOL »

Depuis 2013, l'ESAT Agnelis développe un accompagnement de préparation à la retraite à destination des personnes en situation de handicap de plus de 55 ans. Ce dispositif innovant nommé « Vers un Nouvel Envol » propose différentes activités : informations sur les droits à la retraite, les démarches administratives, activités favorisant le bien vieillir, le lien social, la stimulation cognitive et physique, la prévention santé.

En 2017, le dispositif s'est ouvert vers l'accueil de personnes déjà retraitées autour d'un jardin communautaire et d'un accueil café, ce qui a permis une continuité dans l'accompagnement des personnes vieillissantes.

Afin de mettre en avant ce dispositif mis en place par l'ESAT Agnelis et l'association ALGEEI, l'établissement a décidé de le valoriser à travers un documentaire vidéo qui présente les activités proposées accompagnées des témoignages des équipes et des usagers.

Ce film a pu être réalisé grâce au financement de l'ARS Nouvelle Aquitaine et à l'aide des différents partenaires sur ce projet. Un grand merci au financeur, à l'équipe de tournage, aux usagers, aux professionnels et aux partenaires d'avoir contribué à la réussite de ce projet.

Retrouvez les vidéos sur notre chaîne ALGEEI TV : <https://www.dailymotion.com/ALGEEITV>



A

ARS : Agence Régionale de Santé

C

CAMSP : Centre d'Action Médico-Social Précoce

CHVS : Centre d'Hébergement et de Vie Sociale

CLIS : Classe d'Intégration Scolaire

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

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

CRA : Centre Ressource Autisme

D

DGAS : Direction Générale de l'Action Sociale

DITEP : Dispositif Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique

DHA : Dispositif d'Hébergement Accompagné

E

ESAT : Établissement de Suivi et d'Aide par le Travail

ESMS : Établissement Social et Médico-social

ESMS PIC : Établissement Social et Médico-social Privé d'Intérêt Collectif

F

FAM : Foyer d'Accueil Médicalisé

FO : Foyer Occupationnel

I

Itep : Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique

IME : Institut Médico Éducatif

K

KAPASS : Kit d'Accès et de Préparation Aux Soins Somatiques

M

MDA : Maison des Adolescents

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

MAS : Maison d'accueil spécialisée

MECS : Maison d'Enfants à Caractère Social

O

OETH : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

P

PCO : Plateforme de Coordination et d'Orientation

PNL : Privé à but Non Lucratif

PRiAC : Programme Interdépartemental d'Accompagnement des Handicaps et de la perte d'autonomie

S

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

SAVS : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale

SESSAD : Service d'Éducation Spéciale d'Accompagnement et de Soins à Domicile

T

TED : Troubles Envahissants du développement

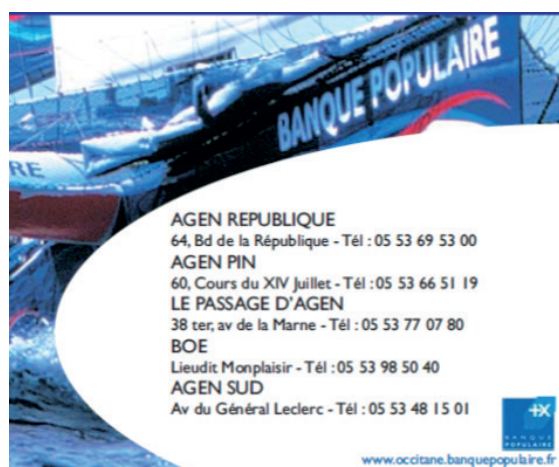
TND : Troubles du Neuro-Développement

TSA : Trouble du Spectre de l'Autisme

U

UEMA : Unité d'Enseignement Maternelle Autisme

UPI : Unité Pédagogique d'Intégration



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX !





**ASSOCIATION LAÏQUE DE GESTION
D'ÉTABLISSEMENTS D'ÉDUCATION ET D'INSERTION**

BULLETIN D'ADHÉSION

Mme, Mlle, M* _____

* rayer la mention inutile

En qualité de :

Personne qualifiée s'intéressant aux missions de l'association

Représentant des usagers

Usagers

Salarié

Autre, précisez : _____

Association _____

Représentée par : Mme, Mlle, M. _____

Adresse : _____

Téléphone : _____ E-mail : _____

Souhaite adhérer à l'Association Laïque de Gestion d'Établissements d'Éducation et d'Insertion.

Je reconnais avoir pris connaissance de la Charte de l'association et me déclare en conformité d'esprit avec sa philosophie et ses objectifs.

Fait à _____, le _____

LES MONTANTS 2021 / 2022 SONT FIXÉS À :

- ADHÉSION INDIVIDUELLE : 5€

- ADHÉSION ASSOCIATION : 15€

SIGNATURE

À RETOURNER À :

Agropole - Bât. Deltagro 3 - BP 361 - 47931 AGEN CEDEX 9
Tél. 05 53 77 15 80 - Fax 05 53 77 15 99
www.algeei.org - contact@ALGEEI.org

Accompagné du règlement libellé à l'ordre de ALGEEI

BULLETIN D'ADHÉSION 2021/2022