



DU CÔTÉ DE L'ALGEEI

DOSSIER

FOCUS SUR LES ÉVOLUTIONS DES PRATIQUES DES ÉTABLISSEMENTS DE L'ALGEEI
P.6 À 27



ACTU

PRIX DE LA LAÏCITÉ : DEUX COUPS DE CŒUR POUR L'ALGEEI ! P.31

ZOOM SUR :

LES CHIFFRES DE L'ÉDITION 2022 DU DUODAY
P.28



ACTU

À LA DÉCOUVERTE DU LITTORAL CHARENTAIS
P.34

03 LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

RENCONTRE AVEC...

4 LES SERVICES GÉNÉRAUX ET ADMINISTRATIFS

DOSSIER

06 LE SIÈGE ADMINISTRATIF DE L'ALGEEI

07 ESAT AGNELIS : 8 ANS DE TRANSFORMATION AU BÉNÉFICE DE LA DIVERSITÉ DES PARCOURS

09 L'ÉVOLUTION DE L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES AU FOYER DE VIE LA COURONNE

11 L'ACCOMPAGNEMENT ET LA FORMATION AUX DROITS ET À LA REPRÉSENTATION

12 MODALITÉS DE COMMUNICATION ET PRATIQUES PARTENARIALES AU SEIN DU CMPP DE VILLENEUVE-SUR-LOT

14 LE CHVS DE L'AGENAIS ET LE SAVS JASMIN : UNE ÉVOLUTION DES ACCOMPAGNEMENTS PRENANT EN COMPTE LE SPARCOURS ET LE POUVOIR D'AGIR DE CHACUN.

15 LE SESSAD PRO (ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL)

17 DE L'IR (INSTITUT DE RÉÉDUCATION) AU DITEP (DISPOSITIF INTÉGRÉ INSTITUT THÉRAPEUTIQUE, ÉDUCATIF ET PÉDAGOGIQUE)

19 ENTRE LE CAMSP ET LE CMPP, LE GROUPE D'ACCUEIL ET D'ORIENTATION

20 COUPS DE PROJECTEUR SUR L'APPRENTISSAGE ET L'INSERTION DES JEUNES : TÉMOIGNAGE DE MONSIEUR SEURIN STANISLAS, DIRECTEUR GÉNÉRAL DE L'ENTREPRISE BADIE

21 COUPS DE PROJECTEUR SUR L'APPRENTISSAGE ET L'INSERTION DES JEUNES : TÉMOIGNAGE DE MONSIEUR PARER NICOLAS, GÉRANT DE L'ENTREPRISE CHAUX'TERRE

23 CMPP ET PARTENARIAT SCOLAIRE

24 FOYERS LES CIGALONS : LA PERSONNE ACCOMPAGNÉE MAÎTRESSE DE SES CHOIX ET DE SA PROPRE SANTÉ

26 LE KAPASS PRÉSENT À L'UNIVERSITÉ D'AUTOMNE

27 L'ÉVOLUTION DE L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES AU FOYER D'ACCUEIL MÉDICALISÉ LA FERRETTE

28 LES CHIFFRES DE L'ÉDITION 2022 DU DUODAY

LA VIE DES ÉTABLISSEMENTS

29 MISE EN ŒUVRE ET RÉALISATION DU PROJET SENSIBILISATION AUX RISQUES ET DANGERS DES RÉSEAUX SOCIAUX ET INTERNET AU DHA DE GARDÈS

30 RENCONTRE ENTRE DE DEUX SALARIÉS DE LA MECS NOTRE MAISON AU SEIN DU SERVICE INSERTION

31 PRIX DE LA LAÏCITÉ : DEUX COUPS DE CŒUR POUR L'ALGEEI !

32 UN BEL ÉTÉ SUR L'HABITAT PARTAGÉ APPART+

33 UN PARTENARIAT PLEIN DE SENS

34 À LA DÉCOUVERTE DU LITTORAL CHARENTAIS

35 REMISE DES ATTESTATIONS DE RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE AVEC LE DISPOSITIF "DIFFÉRENT ET COMPÉTENT"

37 DÉFI DÉCOUVERTE VOILE 2022 DU 12 AU 16 SEPTEMBRE

38 LES OFFRES D'EMPLOI AU SEIN DE L'ALGEEI

39 GLOSSAIRE

40 BULLETIN D'ADHÉSION



C'est d'une grande banalité que de constater le climat anxiogène dans lequel nous baignons à l'heure actuelle : la guerre aux portes de l'Europe, la perspective de greloter dans nos salons après avoir étouffé ces derniers mois, et les multiples risques de pénurie plus ou moins fantasmés, véhiculés par les médias à grands coups de reportages catastrophiques.

Comme disait un chroniqueur "il faut savoir raison garder".

De façon plus positive au niveau de l'ALGEEI, les articles qui composent notre journal nous montrent à quel point les projets que nous menons enrichissent le quotidien et la vie des résidents, jeunes et adultes qui nous sont confiés.

Cette année encore le DuoDay avec plus de 20 000 duos constitués a été un grand succès, donnant à l'ALGEEI une fois de plus une reconnaissance nationale.

Le congrès de la FEHAP à Bordeaux fut aussi l'occasion de rendre hommage à tous ceux qui s'engagent dans l'accompagnement des personnes vulnérables. Nous avons donc de vraies raisons d'être optimistes...

Comme disait un grand philosophe "sans espoir, il n'y a pas d'avenir".

Mes chers amis je vous souhaite à tous une belle et heureuse année.

Danièle BONADONA,
Présidente

SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX !



UN ÉTABLISSEMENT PEUT-IL FONCTIONNER SANS SERVICES GÉNÉRAUX ET ADMINISTRATIFS ?

Le secteur médico-social est actuellement en train d'évoluer. Cependant certains services se sentent encore exclus des discussions. Si quelques métiers ont pu obtenir des augmentations salariales avec le Ségur de la santé, tous n'en bénéficient pas. En effet, ce sont les plus bas salaires qui restent les plus défavorisés. Alors même que les services généraux et les services administratifs sont en contact quotidien avec les résidents, ils ne profitent pas du complément de salaire de 183 euros net accordé par le gouvernement pour les services éducatifs et soignants. Sachant que nous œuvrons tous pour le bien-être et l'épanouissement de la personne accompagnée.

Le service entretien évolue dans les hébergements, dans les lieux de vie, ainsi que dans les salles d'activités en présence des résidents. Les personnes que nous accompagnons sont en demande de participer à l'entretien de leur chambre en notre compagnie, ce qui est un plus pour nous tous.

De manière générale, nous ne rencontrons aucun problème mais il peut arriver de devoir faire face à des tensions entre résidents, voire parfois des débordements envers le personnel. Ces situations font l'objet d'une gestion en équipe pluridisciplinaire.

De par nos missions, et dans le respect de leurs droits, nous sommes au quotidien au cœur de leur espace privé voire de leur intimité.

Le service maintenance est accompagné, plusieurs jours par semaine, par des résidents qui en font la demande, pour des travaux adaptés à leurs capacités. Cela se traduit par du ramassage de feuilles, du balayage, du rangement, pour des travaux extérieurs, des petits chantiers de peinture, du bricolage pour l'intérieur.

Le service maintenance apporte sa contribution dans le fait que la personne se sente utile au collectif.

La présence du résident auprès des personnels administratifs et comptables n'est pas systématique mais cependant très régulière.

Alors que certains d'entre eux ne seront de passage que périodiquement (afin de déposer leur règlement de forfait hôtelier par exemple), d'autres auront une visite plus fréquente, voire quasi-quotidienne afin d'apporter des documents émanant d'autres services ou pour vider les corbeilles à papier (ceci, bien sûr, toujours en accord avec le résident et son projet personnalisé).

Mais au-delà du contact avec les usagers, c'est aussi auprès de leur famille que s'opère l'accompagnement : besoin d'aide ponctuelle (comment calculer des jours de vacances), réponses à des interrogations purement administratives (comment renouveler un dossier MLPH), etc... Les services administratifs et comptables sont en lien direct avec bon nombre de tuteurs et parents, ceci afin de les accompagner et de les guider au mieux dans leurs démarches.

Le personnel de restauration accueille en cuisine, tous les vendredis, un petit groupe de résidents qui participe à un atelier « sucré salé », accompagné par un(e) cuisinier(e) ainsi que par un membre du service éducatif. Cet atelier a pour but d'expliquer les bases du métier. À la fin de l'activité, un goûter est organisé entre tous les participants.

Les plats préparés seront ensuite servis dans le week-end, valorisant ainsi leur travail en commun.



Toutes les semaines, trois résidents aident également aux tâches culinaires, ceci en lien avec leur projet personnalisé : épluchage des légumes, aide à la préparation des entrées et desserts, rangement et nettoyage...

La lingerie est au cœur de l'établissement. De ce fait, les résidents n'hésitent pas à venir régulièrement pour une demande particulière ou pour une simple discussion. Les lingères répondent quotidiennement aux sollicitations des résidents : couture, ajuster un vêtement, linge égaré, ...

La lingerie joue un rôle essentiel dans le conditionnement de la tenue vestimentaire et dans l'apparence personnelle ; ce sont des éléments incontournables de l'inclusion sociale.

Alors que nous subissons de plein fouet une inflation grandissante, nous espérons que les discussions portées par les fédérations départementales et nationales auprès du gouvernement, concernant la revalorisation salariale des professionnels des services logistiques et administratifs, seront actées par les financeurs de nos établissements : État et Département.



M. ALIAS, le directeur de l'établissement nous informe que l'ALGEEI reste très engagée sur ce sujet. En effet, Mme DEWERDT, directrice générale de l'Association mais également déléguée régionale FEHAP Nouvelle-Aquitaine est fortement mobilisée et fait remonter aux instances concernées les préoccupations portées par l'ensemble des associations du secteur et qui sont les suivantes :

- Assurer un traitement équitable entre le secteur public et le secteur privé non lucratif, notamment en termes de tarification et de mise en œuvre des différents "Ségur",
- L'extension du Ségur à tous les métiers quelle que soit la structure,
- La compensation de la perte du pouvoir d'achat due à l'inflation pour les salariés.

Nous comptons sur la continuité du soutien de l'Association pour ne pas rester qu'un slogan : "les oubliés du Ségur" !

Le gouvernement et les départements doivent prendre en considération cette revalorisation salariale. Nous ne pouvons pas nous permettre "d'oublier" et de renoncer !

Patricia DOUET
Elisabeth DUPUCH
Valérie LAPARADE
Audrey RENARD

**Pour les services logistiques et administratifs
des Foyers Les Cigalons**

LE SIÈGE ADMINISTRATIF DE L'ALGEEI



QUI SOMMES-NOUS ?

Invisibles la plupart du temps, nous sommes pourtant nous aussi au service de nos concitoyens les plus vulnérables. Nous participons directement ou indirectement aux projets de nos établissements et services. Nous sommes également porteurs de dispositifs nationaux ou départementaux comme DuoDay ou la Communauté 360.

Le siège administratif est depuis le décret n°2003-1010 du 22 octobre 2003 sous le régime de l'autorisation, renouvelable tous les 5 ans. Cette autorisation ne porte que sur les services supports et non sur la communication, les services annexes (DuoDay, Communauté 360). En effet, ceux-ci ont leurs budgets propres.

Dans ce cadre, une contribution financière est demandée aux établissements et services. Le taux de participation est arrêté au moment de l'autorisation par le financeur principal après avis des autres autorités de contrôle. Aujourd'hui c'est l'ARS Nouvelle-Aquitaine qui détermine le taux de frais du siège après avis des autres tarificateurs que sont les départements des Landes et du Lot-et-Garonne.

Le siège administratif depuis sa première autorisation, a vu l'activité de ses services supports évoluer et s'accroître avec :

- L'extension du nombre d'établissements et services, des missions y afférentes.
- La transformation de l'offre de services.
- La création et le développement de nouveaux projets.
- L'élaboration et le suivi centralisés des CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens) régionaux et départementaux par la centralisation des EPRD et ERRD (Etat des Prévisions de Recettes et de Dépenses / Etat Réalisé des Recettes et des Dépenses).
- Le développement du nombre de contrats gérés par le service des ressources humaines, (plus de 1000 par mois), les arrêts (4000 par an).

- La politique de formation, la Qualité de Vie au Travail...
- Les appels d'offres transversaux (énergies, téléphonie, numérique, alimentaire, etc.),
- Le déploiement, la gestion, la sécurisation des réseaux et postes informatiques comme des outils numériques, la téléphonie mobile, etc.
- La certification iso 9001 dès 2008, gage de qualité de nos prestations.

Pour cela de nouvelles ressources ont été mobilisées avec :

- La création du service des ressources humaines en 2000 lors du passage au 35 heures entraînant la centralisation de la paye, de la gestion des congés, des arrêts de travail.
- L'ouverture du poste de Directeur Général a un professionnel non détaché de l'Éducation Nationale en janvier 2003.
- La création d'un poste de Directeur Administratif et Financier, salarié de l'ALGEEI fin 2003.
- Le développement de systèmes d'information avec l'ouverture du premier poste d'informaticien en 2005.
- La création d'un poste de contrôleur de gestion en 2012.
- La création d'un poste de directeur général adjoint en 2017.

D'autres professionnels ont rejoint l'équipe momentanément ou durablement dans le cadre du développement de nos projets : une communicante, des superviseurs et téléopérateurs DuoDay, une référente Communauté 360, etc.

Aujourd'hui, nous sommes amenés à renforcer le service informatique pour assurer la maintenance, la sécurité du parc et du réseau, le déploiement de l'ensemble des outils numériques, de nouveaux logiciels, etc.

Ces changements ne sont possibles que parce qu'ils sont portés par une équipe.

Merci à eux.

Magali DEWERDT,
Directrice Générale

ESAT AGNELIS : 8 ANS DE TRANSFORMATION AU BÉNÉFICE DE LA DIVERSITÉ DES PARCOURS

C'est en décembre 2009 que la préfecture de Lot-et-Garonne agréait la fusion de l'ESAT Pomaret et de l'ESAT Lamothe Poulin. L'ESAT Agnelis voyait le jour, conduit par une quarantaine de professionnels accompagnant 150 personnes en situation de handicap dans l'élaboration et la mise en œuvre de leurs projets médico-socioprofessionnels.

Concrétisant ce rapprochement, c'est en 2015 qu'une partie des équipes investissait le nouvel Établissement et Services d'Aide par le Travail, installé à Foulayronnes, au cœur de la cité. Proposant une dizaine d'ateliers de travail et des prestations d'accompagnement médico-sociales diversifiées, s'appuyant sur une nouvelle répartition géographique avec les sites externalisés de Pomaret, Serbat et la blanchisserie de Pont-du-Casse, l'ESAT Agnelis entreprend alors de moderniser son fonctionnement. Il entre de plain-pied dans l'ère de l'inclusion professionnelle et s'engage à proposer des accompagnements adaptés à la diversité des profils des personnes accompagnées. Nous avons écouté les personnes accueillies afin qu'elles évoquent "leur ESAT", ceci autour de plusieurs thèmes. Leurs paroles illustrent les changements opérés depuis plus de 8 ans.

L'inclusion professionnelle : elle se met en place dans les années 2010 et prend son essor avec la première édition du DuoDay en 2016. Dispositif créé et piloté par l'ALGEEI avec la participation d'Agnelis au déploiement national en 2018, le DuoDay permet tous les ans d'amener une centaine de travailleurs de l'ESAT à découvrir le milieu ordinaire du travail, occasion de se voir proposer en suivant des stages pouvant conduire à des mises à disposition voire des contrats de droit commun. Aujourd'hui, ce sont 20 % de l'effectif qui interviennent régulièrement de façon autonome dans l'exécution de prestations en milieu ordinaire de travail.

Les parcours se voient toujours plus individualisés, position renforcée en 2021 par la création d'un poste de coordinatrice de parcours, permettant de travailler de façon multi partenariale à la construction partagée des parcours sociaux médico professionnel des personnes.

L'autonomie des travailleurs est développée et soutenue avec l'ouverture des Comptes Personnels de Formation utilisés principalement pour le passage du permis de conduire. L'établissement fait l'acquisition de véhicules permettant le déplacement de chacun sur les lieux de leur prestation.

Témoignages :

"Il y a de plus en plus de mises à disposition, cela est bien car ça permet aux personnes qui se sentent prêtes de découvrir le milieu ordinaire. Ça permet de développer de nouvelles compétences et de sortir de l'environnement ESAT. Les mises à disposition peuvent permettre à une personne d'être embauchée dans le milieu ordinaire." Wilfried G.

"Le DuoDay nous permet, le temps d'une journée, de découvrir un métier qui nous plaît. Ça peut permettre de nous faire connaître auprès des entreprises pour avoir ensuite une mise à disposition. Le DuoDay permet aux entreprises d'avoir un autre regard sur les personnes en situation de handicap." Patrice D.

"La mise en place des équipes autonomes qui vont seules sur les chantiers est très positive. Il faudrait le développer encore plus : équipe autonome dans des entreprises en milieu ordinaire." Pascal G.

L'accompagnement vers la retraite et le maintien de l'autonomie: l'ESAT met en place un dispositif de préparation à la retraite et de prévention de la perte d'autonomie dès 2012 afin de répondre spécifiquement à l'avancée en âge des personnes accueillies. Reconnu depuis 10 ans sur l'ensemble du territoire, le dispositif "Vers un nouvel envol" accompagne aujourd'hui les travailleurs proches de la retraite (avec une extension au suivi et à l'accompagnement des personnes retraitées de l'ESAT).

Il bénéficie de financements institutionnels et s'appuie sur de multiples partenariats. Les temps partiels sont également proposés afin de favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en perte d'autonomie et/ou présentant des problématiques de santé.

Témoignage :

"La mise en place de l'atelier Vers Un Nouvel Envol permet un meilleur accompagnement des travailleurs handicapés quand ils partent à la retraite. C'est une grande évolution car avant les personnes étaient peu accompagnées lors des départs à la retraite." Bernard B.

L'accueil de nouveaux publics : de nouveaux partenariats ont vu le jour sur les dernières années, spécifiquement en accueillant et accompagnant des publics éloignés du travail : immersion de personnes en situation de travail arrivant du secteur sanitaire ou bien encore de personnes souffrant de Troubles du Spectre de l'Autisme (TSA). Ainsi, l'ESAT met en place ainsi de nouvelles méthodologies d'accompagnement, davantage axées sur des accueils séquentiels accompagnés. Un atelier de réhabilitation socio-professionnelle est également amorcé sur le site du Serbat.

Témoignage :

"L'ESAT Agnelis accueille des personnes TSA, cela est très bien car ça permet de leur donner une chance". Gaël L.

La modernisation de l'ESAT au service de nouveaux apprentissages : l'ESAT se modernise en faisant évoluer les activités professionnelles proposées en ateliers, ceci afin de rester dans une réalité de marché et de logique de parcours professionnels adaptés aux nouvelles populations accueillies.

...



Les personnes et leurs compétences sont également davantage reconnues avec l'intégration de l'ESAT Agnelis dans le dispositif "Différent & Compétent" depuis 2014. Ce dispositif permet la reconnaissance métier des travailleurs d'ESAT par l'obtention d'une Reconnaissance des Acquis par l'Expérience (RAE). À ce jour et depuis 2015, 55 Personnes ont obtenu une RAE. En 2021, c'est l'Action de Formation en Situation de Travail (AFEST) qui est introduite dans la palette des outils de qualification au travail.

Témoignage :

"L'ESAT nous permet de passer des titres professionnels et RAE, cela est très valorisant. Ça permet de reconnaître nos compétences comme dans le milieu ordinaire." Laurence V.

Une constante pour soutenir ces divers accompagnements, la parole est toujours sollicitée. Un Comité de Pilotage ateliers est instauré, avec l'ensemble des acteurs, ces derniers participent aux travaux de modernisation des pratiques de l'ESAT (développement du numérique, description en FALC (Facile À Lire et à Comprendre) des documents officiels de l'établissement, participation au projet d'établissement, etc.).

À travers l'évolution des droits des travailleurs handicapés, les personnes accèdent maintenant à des mesures communes applicables à tous : accès à des contrats de travail de droit commun avec l'emploi accompagné, droits ouverts pour congés en lien avec les événements familiaux y compris des jours pour garde enfants malades, utilisation d'un compte CPF...

Témoignages :

"Il y a plusieurs instances qui permettent de recueillir notre parole: le CVS (Conseil de Vie Sociale), participation à la démarche qualité, notre parole est prise en compte dans les projets professionnels. Nous pouvons également écrire des courriers à la direction." Jonathan R.

"En conclusion, les ESAT ont bien évolué mais il faut encore travailler sur le changement de regard des entreprises". Angélique B.

L'ESAT est en ordre de marche pour réponse à cet objectif et parfaire l'inclusion professionnel en milieu ordinaire.

Paroles d'usagers de l'ESAT Agnelis
Propos recueillis par Stéphanie COURBOULAY,
Directrice de l'ESAT Agnelis



FOYER LA COURONNE : L'ÉVOLUTION DE L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES

J'évolue dans le champ de l'accompagnement des personnes depuis près de 30 ans au sein de l'ALGEEI et je pense qu'afin de dépasser tout jugement hâtif des pratiques professionnelles quant à l'accompagnement, il est primordial de poser le postulat suivant : L'accompagnement s'inscrit dans une époque avec un contexte social et politique spécifique.

La question de l'accompagnement est l'essence même de tout professionnel du secteur social et médico-social. Le concept de l'accompagnement est en mouvement perpétuel. Il erre et évolue sans cesse, en lien avec la connaissance et reconnaissance de la personne porteuse de handicap. En tant que professionnels, nous ne pouvons faire l'économie d'un questionnement quant à nos pratiques. Nous devons jongler avec des enjeux politiques et sociétaux. Alors qu'en est-il de l'accompagnement proposé au sein de la structure actuelle, foyer de vie "La Couronne" ? Par quels méandres l'accompagnement est-il passé ?

Le lieu d'accueil "La Couronne" ouvre ses portes en 1974 et porte l'appellation de Centre d'Aide Thérapeutique par le Travail (CATT). Ce dernier propose un fonctionnement intermédiaire entre le CAT et l'IMPRO. Il offre à travers cinq ateliers, une sensibilisation à la mise au travail en vue d'orienter les résidents vers les CAT dont ceux de l'Association gestionnaire, l'ALGEEI. L'institutionnalisation est alors considérée comme l'unique mode d'accompagnement, renforçant la marginalisation du public. On parle alors de "prise en charge" de la personne.

Pour autant, la direction en place au milieu des années 90 amorce avec l'équipe pluri-professionnelle une réflexion autour de l'accompagnement proposé. Il est alors question de développement d'autonomie de la personne. Mais par quels moyens, quel outil peut-on construire au jour le jour cette autonomie? Comment la faire vivre et lui donner sens ? Les professionnels proposent des actions à mettre en place afin que le résident gagne en autonomie et ce de manière plus prégnante dans la vie quotidienne. Cette démarche de réflexion aboutira à l'écriture du premier projet personnalisé en 1994. Cet outil est la matérialisation du travail éducatif et il ne s'élabore alors principalement qu'à partir des observations des professionnels.

À cette époque, les activités d'apprentissage se déclinent au sein de la structure. Les activités sportives, elles, se déroulent extra muros mais une seule (Gymnastique Volontaire) se pratique avec des personnes du milieu ordinaire. On ne peut que constater que les personnes accueillies vivent en marge de la société, que la structure reste centrée sur elle-même, évoluant en autarcie. L'intégration des personnes se met en œuvre essentiellement lors des week-ends et des transferts. Tentatives insuffisantes certes mais qui ont le mérite d'exister.

La fin des années 90 s'apparente à de nombreux changements : mise en place d'une nouvelle dynamique, disparition de la dénomination CATT au profit de celle de Foyer Occupationnel et enfin mise en lumière du vieillissement de la population. Ces nouveaux critères impactent le fonctionnement de l'établissement. Il faut alors concevoir un autre modèle d'accompagnement. Il est de moins en moins question d'apprentissages par le travail, quelques ateliers disparaissent et font place à des activités de loisirs. Repenser l'accompagnement ne peut faire l'économie des injonctions légales ; ainsi la mise en conformité des projets personnalisés répond à la loi 2002-2 du 2 janvier 2002. Cette loi renforce les droits des usagers, «la personne est au centre du dispositif». L'accompagnement s'individualise de plus en plus et présente donc une géométrie variable en fonction des besoins et capacités de chaque personne. Les pratiques professionnelles évoluent donc de la "prise en charge" à la "prise en compte" de la personne, dans ce qu'elle a de singulier.

La loi 2005-102 du 11 février 2005 pose le principe de l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées mais également l'obligation de solidarité de la société. S'impose donc la nécessité d'une ouverture de l'établissement sur son environnement. À cette période, les nouveaux arrivants sont plus jeunes, plus dynamiques et l'équipe souhaite leur offrir diverses opportunités d'intégration. Mais cette volonté trouve obstacle dans des facteurs environnementaux et sociétaux. Ces lois permettent aux professionnels d'appréhender l'accompagnement au travers des recommandations des bonnes pratiques et interroge entre autre les droits des résidents du foyer. Il s'agit de mettre en lumière la place de plein droit des personnes porteuses de handicap au sein de la société. L'évolution est aussi sémantique car le mot enferme l'humain. Et "d'intégration" qui exige une adaptation à sens unique dans le sens où c'est la personne atypique qui doit faire l'effort de s'adapter à la société, nous évoquerons "l'inclusion", concept qui prône une place pour chaque individu, quelles que soient ses caractéristiques, au sein de la société. L'inclusion suppose donc de profondes modifications pour favoriser le vivre-ensemble, permettre à l'individu de participer pleinement à la société. L'enjeu pour les professionnels est donc d'accompagner la personne à trouver sa place dans une société encore trop souvent peu adaptée.

À partir de ces années, les différents projets d'établissement s'inscrivant dans le projet associatif, déclinent les orientations de l'accompagnement à travers des termes tels que "partenariat, inclusion, citoyenneté".

C'est une réelle et profonde modification d'accompagnement qui est proposée aux personnes. Cette décennie voit donc le foyer s'inscrire dans une dynamique d'accès à la citoyenneté à travers l'inscription individuelle ou collective des personnes accueillies au sein d'activités extra muros.

...

L'équipe déploie des partenariats pour développer l'inclusion des personnes au sein de différentes associations (AFDAS, Secours Populaire, SPA). Enfin, certaines personnes sont inscrites à la journée DuoDay dont l'ALGEEI est à l'initiative.

Mais au-delà de ces multiples actions, l'inclusion se doit d'être pensée dans les différentes sphères de la société : l'éducation, le travail, la culture, le sport. C'est un effort de société à fournir afin que l'inclusion s'affirme en tant que réalité possible.

En 2017, l'ALGEEI élaborait de façon participative son nouveau projet associatif dont un groupe de travail animant une réflexion sur le thème suivant : "La parole des usagers et des familles". A été mise en exergue la nécessaire valorisation des fonctions sociales des personnes en situation de handicap à travers la véritable place du handicap dans la dynamique citoyenne. Bien qu'il soit essentiel de prendre en compte la parole de la personne accueillie afin de lui proposer un accompagnement respectueux de ses droits, saurions-nous entendre la personne exprimant son souhait de ne pas s'inclure à la société ou refusant cette société?

Enfin, la sphère politique propose de réinterroger les missions des établissements sociaux et médico-sociaux (ESMS). De cette réflexion a émergé Sérafin-PH, véritable levier de la transformation de l'offre de l'accompagnement. Afin de permettre une tarification normée des ESMS, il est demandé aux professionnels de mettre en lumière la prise en compte des besoins des personnes et surtout les prestations apportées en réponse. Il ne s'agit pas là seulement de coter des prestations de services mais plutôt de démontrer que l'accompagnement résulte de regards croisés tant de la personne accueillie que du professionnel dans la co-construction quotidienne de son projet : le pouvoir d'agir de la personne prend ainsi une place déterminante dans sa vie.

Cette manière d'appréhender l'accompagnement laisse poindre le concept de l'autodétermination, processus d'apprentissage qui permet d'être acteur de sa vie à la juste valeur de ses capacités. L'autodétermination, c'est avoir le pouvoir de décision. C'est avoir son libre arbitre sans pression de la sphère institutionnelle et/ou familiale. L'enjeu pour les professionnels est d'activer les potentialités et les ressources de la personne accompagnée, de favoriser l'autonomie en l'articulant à l'ensemble des dispositifs existants.

Dans ce tour d'horizon de ce qu'a été et est l'accompagnement proposé au foyer de vie "La Couronne", on ne peut que constater la complexité du concept actuel d'autodétermination de la personne.

Être un professionnel de l'accompagnement ne nécessite plus uniquement aider, guider, mais c'est comprendre la personne, s'adapter à elle, promouvoir l'expression de ses choix. Les enjeux de l'accompagnement s'inscrivent inévitablement dans la remise en question des pratiques professionnelles nécessitant une connaissance de la personne dans sa singularité, à travers la possibilité d'expression de ses choix, de ses souhaits mais également dans le repérage de ses potentialités. Accompagner c'est faciliter et soutenir le parcours de vie de la personne, c'est avoir l'humilité de s'effacer quelque peu en tant que professionnel bien-pensant.

À cette heure, il est nécessaire de s'interroger sur la place et la valeur de chaque individu dans la société. Sommes-nous réellement prêts à nous accommoder de ce qui est différent ?

Pierrette ASTOUL
Éducatrice Spécialisée au Foyer La Couronne



L'ACCOMPAGNEMENT ET LA FORMATION AUX DROITS ET À LA REPRÉSENTATION

Depuis plusieurs années, le Centre Ressources des IME FONGRAVE, LALANDE et du SESSAD d'Agen s'est donné pour mission de promouvoir l'implication des personnes accompagnées concernant l'engagement citoyen à travers des actions d'autodétermination et/ou de pair-aidance.

En effet, et en cohérence avec les projets associatifs 2012 puis 2017, nous avons décidé de former et d'accompagner les jeunes à la connaissance de leurs droits et dans la prise de parole afin qu'ils puissent peser sur les décisions qui les concernent en qualité de personnes en situation de handicap et de citoyen à part entière.

Le point de départ en 2012 relève d'un questionnaire des jeunes élus du Conseil de la Vie Sociale concernant divers gaspillages. Les jeunes ont souhaité s'engager dans une démarche citoyenne, qui de par leur statut de représentants pourrait être relayée dans toute l'institution. Lors du lancement du projet, les élus de la coopérative scolaire sont associés à la réflexion. Les adultes de chaque secteur se prêtent alors à la constitution d'un diagnostic exhaustif de l'existant concernant les questions du développement durable. Une obligation émerge rapidement. Celle de susciter l'adhésion du plus grand nombre pour permettre l'acceptation du changement dans les gestes individuels du quotidien et des "efforts" que cela implique pour tous.

En termes de développement, ce chantier nous a, à l'époque, mené en interne à fortement développer l'implication, la responsabilisation, la coopération. La conséquence de cela, conduit les jeunes sur de nouveaux statuts, de nouvelles postures, qui nous paraissent en adéquation avec le nouveau regard porté au civisme et à la citoyenneté.

Cette première action mène en 2016 à la création d'une instance interne "LE CLUB". Celle-ci permet de sensibiliser, valoriser les jeunes afin de les accompagner à devenir des personnes autonomes et responsables. Les jeunes de ces instances travaillent chaque semaine ensemble puis se retrouvent deux fois par période scolaire en format plénière pour présenter l'avancée de leurs projets et accompagner le travail des deux jeunes élus de l'établissement au Conseil Départemental des Jeunes.

"LE CLUB" est composé des représentants des trois instances: le Conseil de la Vie Sociale (CVS), la Coopérative Scolaire et les éco-délégués.

Le Conseil de la Vie Sociale est une instance élue par les usagers et les familles d'un établissement médico-social. Composé de représentants des usagers, des familles, de l'Association, des partenaires et du personnel de l'établissement, il donne son avis et fait des propositions sur toutes les questions liées au fonctionnement de l'établissement que ce soit la qualité

des prestations ou l'amélioration du cadre de vie. Il est intéressant de noter que depuis des années, des actions préparatoires à la tenue de l'instance permettent aux jeunes de pouvoir jouer pleinement leur rôle. L'information est ainsi rendue accessible à travers des documents adaptés à travers des pictogrammes ou le recours au Facile A Lire et à Comprendre. En 2020, les conclusions et notamment les procès-verbaux des réunions ont été réalisés en format vidéo afin de faciliter la restitution et la compréhension auprès de tous les jeunes de l'établissement.

La Coopérative Scolaire est une association d'élèves et de professionnels au service d'une éducation citoyenne, responsable et solidaire. Elle est gérée par les élèves avec le concours des professionnels. Elle se retrouve en "Bureau Jeunes" de manière hebdomadaire et en "Bureau Jeunes et Adultes", une fois par mois, sur des temps scolaires. Les élèves choisissent des rôles (organisateur, secrétaire, facilitateur, comptable...) et des missions. Les projets développés au sein de la coopérative scolaire visent à renforcer l'esprit d'initiative, de coopération et d'entraide. Ils figurent parmi les supports pédagogiques les mieux adaptés à la poursuite des objectifs du socle commun des connaissances et compétences ainsi que dans le travail sur l'autonomie et sur l'initiative. Les projets coopératifs permettent la participation effective de tous les élèves à chaque étape de leur réalisation. La gestion financière ne représente pas le seul objectif éducatif des projets coopératifs. Mais elle constitue également un élément important de l'apprentissage de la vie associative et économique et de la formation de citoyens responsables.

Les éco-délégués sont un groupe de jeunes, présents au sein des IME, qui souhaitent contribuer activement au développement de pratiques et de postures éco-citoyennes au quotidien. Ils se retrouvent chaque semaine sur un temps scolaire. Les éco-délégués sont de véritables ambassadeurs des bonnes pratiques de développement durable auprès de leurs camarades. Ils sont par ailleurs force de proposition pour identifier des idées d'actions au sein de l'établissement. Les éco-délégués sont coordonnateurs entre les différents publics de la communauté éducative : élèves, enseignants, professionnels de l'établissement, ainsi que représentants des partenaires extérieurs et des collectivités.

Le fonctionnement de ces instances a ainsi permis de créer des espaces de pair-aidance à travers l'appropriation par les jeunes de leur "Devenir" individuel et collectif. Plusieurs champs sont couverts par ce Club relevant du parcours citoyen de l'élève. Le parcours citoyen vise à la construction, par l'élève, d'un jugement moral et civique, à l'acquisition d'un esprit critique et d'une culture de l'engagement.

...

Ce parcours est inscrit dans le projet global de formation de l'élève. Il s'adresse à des citoyens en devenir qui prennent progressivement conscience de leurs droits, de leurs devoirs et de leurs responsabilités. Il permet d'aborder les grands champs de l'éducation à la citoyenneté comme la transmission des valeurs républicaines et du principe de laïcité, la culture de l'égalité entre les sexes et du respect mutuel, la sensibilisation à l'environnement et au développement durable, l'éducation aux médias et à l'information.

La pair-aidance se concrétise donc par des actions de co-construction, des prises de positions individuelles et collectives, du partage d'expériences, des témoignages, des mises en situations réelles. À titre d'exemples, le CLUB a pour mission d'accompagner les deux élus au Conseil Départemental des Jeunes, qui présentent régulièrement l'avancée des travaux de leur commission au Conseil Départemental. Les élus du CDJ 47 témoignent régulièrement de leurs relations avec les collégiens et les élus locaux.

Des démarches d'information et de formation pour les représentants des personnes en situation de handicap sont en cours depuis quelques années. À nos yeux, cela n'a de sens que dans le cadre d'une dynamique générale d'établissement. Nous sommes ici sur une des pierres angulaires de la construction du Centre Ressources et d'un socle commun partagé entre ses professionnels à savoir, la confiance accordée aux jeunes et à leurs aspirations, que l'on pourrait symboliser par cette citation de Roland JANVIER, chercheur en sciences sociales "Reconnaître le citoyen pour émanciper l'usager" Mai 2019.

Jean-Robert NORTIER,
Directeur du Centre Ressources
des IME Fongrave, Lalande, et du SESSAD Agen



MODALITÉS DE COMMUNICATION ET PRATIQUES PARTENARIALES AU SEIN DU CMPP DE VILLENEUVE-SUR-LOT

Le CMPP est un acteur de soin repéré depuis longtemps par les familles et les professionnels de terrain comme œuvrant dans le champ de l'enfance et de l'adolescence. Nous observons ces dernières années une tendance nouvelle : les familles, en amont de l'inscription ou au cours de la prise en charge en CMPP, consultent auprès de spécialistes en cabinet libéral ou auprès de centres diagnostiques. Et c'est ainsi qu'elles peuvent parfois se présenter au CMPP avec des bilans très spécifiques ciblant certaines compétences ou champs de développement de l'enfant et de l'adolescent. Considérant que "le tout est plus que la somme de ses parties", la position du CMPP va alors être celle de modéliser cet entrecroisement clinique. Compte tenu de ces éléments, il nous est apparu évident que renforcer le travail partenarial était une condition indispensable à l'accueil de la complexité, inhérente aux problématiques rencontrées.

Cet engagement a permis la constitution d'un important réseau de partenaires relevant des champs éducatif, social, sanitaire, voire judiciaire. Nos interventions auprès des enfants, adolescents et leurs familles s'inscrivent en effet dans un contexte territorial donné, sachant que celui-ci évolue en permanence ; nous observons ainsi fréquemment le déploiement de diverses formes de plateformes ou l'installation de nouveaux professionnels libéraux...

Cet environnement dynamique est celui dans lequel gravitent les familles, mais aussi le CMPP. De ce fait, et parce que nous privilégions une approche globale et la culture de la pluridisciplinarité, le CMPP est très attaché à s'inscrire dans un travail partenarial soutenu et à s'assurer de la lisibilité de ses interventions.

Sur le plan de la communication, le CMPP est dans une démarche de réflexion permanente. Toujours dans le souci de s'adresser au plus grand nombre d'utilisateurs potentiels et de partenaires, une présentation vidéo de l'établissement a été réalisée par les professionnels soignants et administratifs, celle-ci figurant sur le site internet de l'ALGEEI. Dans nos salles d'attente et sur les livrets d'accueil remis aux usagers de l'établissement, un QR code a été mis à disposition des familles pour faciliter l'accès à ce support vidéo, via un lien internet. Ainsi, à l'ère du numérique et de la prééminence de l'image, le CMPP a su se mobiliser pour témoigner de son fonctionnement par des canaux de communication nouveaux.

Au niveau partenarial, le caractère inédit du contexte de crise liée à la Covid-19 nous a amenés à nous appuyer davantage sur des acteurs locaux, parfois méconnus des familles. Il s'agissait alors de repérer sur le territoire les ressources existantes en termes de compétences professionnelles, "hors les murs" du CMPP. Dans cette dynamique, le partenariat avec les professionnels libéraux s'est intensifié.

...

L'objectif visait à créer un maillage resserré entre les personnels de l'institution et les professionnels installés "en ville" afin de créer les conditions d'un accompagnement soutenant et proximal auprès des familles que nous accueillons. Le répertoire, recensant l'ensemble des professionnels locaux, a alors été affiné : ce document nous permet ainsi de réorienter certaines familles qui nous sollicitent spontanément pour avoir des informations sur les différentes possibilités de soins ou qui nous sont adressées via différentes plateformes (communauté 360, PCPE TSA...) et facilite la réflexion quant à l'élaboration d'une réponse optimisée.

Au niveau partenarial, le caractère inédit du contexte de crise liée à la Covid-19 nous a amenés à nous appuyer davantage sur des acteurs locaux, parfois méconnus des familles. Il s'agissait alors de repérer sur le territoire les ressources existantes en termes de compétences professionnelles, "hors les murs" du CMPP. Dans cette dynamique, le partenariat avec les professionnels libéraux s'est intensifié. L'objectif visait à créer un maillage resserré entre les personnels de l'institution et les professionnels installés "en ville" afin de créer les conditions d'un accompagnement soutenant et proximal auprès des familles que nous accueillons. Le répertoire, recensant l'ensemble des professionnels locaux, a alors été affiné : ce document nous permet ainsi de réorienter certaines familles qui nous sollicitent spontanément pour avoir des informations sur les différentes possibilités de soins ou qui nous sont adressées via différentes plateformes (communauté 360, PCPE TSA...) et facilite la réflexion quant à l'élaboration d'une réponse optimisée.

Le travail partenarial effectué par le CMPP se décline aussi par les interventions de certains professionnels en dehors de la structure. Dans le cadre de conventions signées avec des établissements scolaires, des psychologues et rééducateurs rencontrent en effet des usagers dans leurs locaux, sur des espaces dédiés. Cette offre de soin, proposée sur le terrain, permet d'entretenir des liens resserrés avec les équipes pédagogiques, de rendre plus lisibles nos modalités d'interventions, mais aussi d'assurer des missions de soins auprès de familles qui rencontreraient des difficultés d'accès géographique à nos services.

Nos équipes sont par ailleurs constituées de coordonnatrices d'antenne ou d'équipe selon les sites concernés : cette fonction spécifique a vocation à établir une interface entre les équipes du CMPP et les partenaires, permettant de favoriser une communication plus efficace. Un temps hebdomadaire, dédié à cette mission de travail partenarial, est d'ailleurs dégagé pour ces professionnelles. Les partenaires ont ainsi peu à peu repéré cette fonction et savent à présent solliciter directement ces professionnelles pour échanger autour de situations particulières et organiser des rencontres (équipe éducative ou équipe de suivi de scolarisation, réunions dans les centres médico-sociaux...). En effet, si les équipes du CMPP garantissent aux usagers et à leur

famille le respect du secret médical, nous savons aussi combien il est souhaitable, voire nécessaire, d'échanger des informations autour de nos suivis et de nos bilans. Ces échanges encadrés se font toujours avec l'accord des familles et cette proposition de communication est d'ailleurs souvent bien perçue par celles-ci. C'est ainsi que les professionnels du CMPP, dans le cadre strict du secret lié à l'information partagée et dans le souci premier de l'intérêt des usagers, participent à ces réunions extra muros, contactent des professionnels de l'Éducation nationale, des travailleurs sociaux ou des professionnels du soin libéral... Considérer la globalité, et donc la complexité des situations que nous accueillons, implique ce partage d'informations.

Enfin, le partenariat est également structurel au CMPP de Villeneuve-sur-Lot. En effet, l'une des antennes, située à la Maison de Santé de Monflanquin, est constituée d'une équipe mixte réunissant des salariés de l'ALGEEI et des professionnels du secteur sanitaire rattachés au CHD La Candélie. L'Équipe Mixte Psycho-Rééducative de Monflanquin, créée en 1987, était une innovation en termes de partenariat, dans le champ du médico-social, entre une entité privée à but non lucratif et un service relevant de la fonction publique hospitalière. Ce "mariage" permet une meilleure diversification de l'offre de soins, mais aussi une plus grande souplesse dans les modalités d'intervention. Ce partenariat structurel est le fruit de la volonté d'optimiser les moyens humains mis à disposition localement et de décloisonner des organisations, agissant en parallèle l'une de l'autre avec pourtant des missions analogues. Il s'agissait également de proposer une offre de soins au plus près de la population du territoire.

Notre attachement à un travail partenarial de qualité a entraîné de multiples évolutions organisationnelles et en termes de communication. Et ces différents ajustements nous permettent aujourd'hui de conserver un ancrage local fort et de soutenir la posture d'un travail institutionnel ouvert sur l'extérieur. Ces nombreuses interactions nous invitent aussi à une réflexion permanente sur nos pratiques et nous préservent d'un éventuel risque à rester dans une forme "d'entre-soi" ; elles favorisent également une certaine créativité et vitalité au sein de nos équipes, au profit des enfants et des familles que nous accompagnons.

Camille FERRON,
Psychologue et coordonnatrice
d'une équipe du CMPP, site de Villeneuve



LE CHVS DE L'AGENAIS ET LE SAVS JASMIN : UNE ÉVOLUTION DES ACCOMPAGNEMENTS PRENANT EN COMPTE LE PARCOURS ET LE POUVOIR D'AGIR DE CHACUN.

En 2008, l'ALGEEI adoptait son premier Projet Associatif après avoir établi en 2004 son règlement général de fonctionnement ainsi que sa charte. Les engagements ainsi impulsés ont été poursuivis et ont engendré sa réactualisation en 2012, puis en 2017. À ce jour, une réflexion collective œuvre vers le quatrième Projet Associatif, venant ainsi interroger à nouveau les pratiques vers une logique de diversification de l'offre, au service des personnes accompagnées.

Au fil de ces renouvellements et de l'évolution des réglementations, il est constaté une variation parallèle de la sémantique, reflétant scrupuleusement l'inscription des personnes en situation de handicap dans la transformation de la sphère sociopolitique. Une mutation des terminologies et des notions en atteste en ces termes : invalide, infirme, handicapé, personnes handicapées, personnes en situation de handicap, personnes vulnérables, en difficultés sociales, révélant ainsi des objectifs de réparation, réadaptation, prise en charge, insertion, intégration, et aujourd'hui inclusion et citoyenneté.

Imprégnés des valeurs associatives, le SAVS Jasmin et le CHVS de l'Agenais ont élaboré au fil du temps leurs projets d'établissements identifiés et en lien avec les divers modes d'accompagnements proposés : suivis à domicile en habitat diffus ou partagé, (en logements autonomes en ville), hébergements en structures collectives (foyers d'hébergements), accompagnement en co-location dans les structures intermédiaires. Les orientations stratégiques adoptés ont favorisé une logique de diversification afin de répondre aux besoins des personnes de manière singulière, ce qui a progressivement permis aux deux structures de tisser des passerelles, non seulement entre elles, mais également au sein d'un territoire et d'un partenariat diversifié.

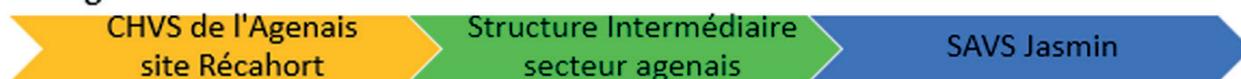
La loi du 2 janvier 2002, rénovant de l'action sociale et médico-sociale, a permis le développement de cette diversification et a reconnu la place de la personne accompagnée comme actrice de sa propre prise en charge devenue ainsi accompagnement. Son article 7 précise "le libre choix entre les prestations" ainsi que la dimension importante du "consentement éclairé qui doit systématiquement être recherché".

Elle prescrit également la participation directe de l'utilisateur, ou avec l'aide de son représentant légal, à la conception et à la mise en œuvre du projet d'accueil et d'accompagnement qui le concerne. Une reconnaissance de la personne et de son expertise lui permet désormais de co-définir les modalités de son accompagnement.

Ce souci de reconnaissance apparaît dans l'élaboration des projets d'accompagnements et la coordination des parcours. Cette évolution vise à prendre en compte la personne dans sa globalité afin de lui permettre de vivre et d'évoluer selon ses propres souhaits, favorisant ainsi son pouvoir d'agir. La co-construction des projets personnalisés est ainsi incontournable afin de favoriser l'autonomie, l'autodétermination et l'empowerment.

Ce passage de la logique d'établissement à la logique de service permet ainsi de mieux répondre aux besoins de chacun. La plateforme composée du CHVS de l'Agenais et du SAVS Jasmin en atteste, forte et enrichie de ces différentes possibilités offertes au regard des parcours de vie de chacun. Selon ses compétences, ses souhaits, son évolution, ses besoins, des passerelles sont possibles afin de permettre à chacun de s'épanouir. La personne devient usager d'une prestation, d'un service. Ses droits sont affirmés. Elle construit son propre projet.

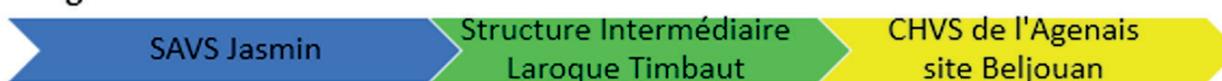
Configuration n°1



Configuration n°2



Configuration n°3



Configuration n°4



Les différents dispositifs proposés favorisent ainsi l'inclusion grâce à leur inscription au cœur des villes, et la reconnaissance des personnes dans le tissu social.

Les relations partenariales entretenues avec la MDPH de Lot-et-Garonne permettent alors de fluidifier les parcours, avec un accès et des passerelles possibles entre les différents sites et différents modes d'accompagnements proposés. Les notifications d'orientations peuvent ainsi évoluer au fil des projets et des besoins, répondant alors aux attentes des personnes et aux expérimentations qu'elles souhaitent mettre en œuvre. Schématiquement, le parcours de l'utilisateur revêt plusieurs formes au sein de cette plateforme de services qui prend en compte les différentes étapes de sa vie.

Pour rappel, ci-dessus les missions de chaque mode d'accompagnement :

CHVS Site Récahort : accompagnement d'adultes en situation de handicap travaillant en ESAT ou non, ou en cours de construction d'un projet professionnel.

CHVS Site Beljouan : adaptation de l'accompagnement aux besoins des personnes en situation de handicap vieillissantes ou en perte d'autonomie.

Structures intermédiaires : tremplin vers l'inclusion sociale, permettant aux personnes de pouvoir développer et pérenniser une autonomie suffisante selon leurs capacités afin d'accéder à plus ou moins long terme au SAVS, ou d'envisager un retour progressif vers le foyer de Laroque Timbaut pour les personnes en perte d'autonomie ou vieillissantes.

APPART+ : réponse à des jeunes adultes en situation de handicap dans une dynamique inclusive vivant à leurs domiciles, en habitat partagé ou diffus, en adaptant un accompagnement global sur les aspects liés au logement, à l'autonomie, à l'inclusion sociale, à la citoyenneté, à la formation et à l'insertion professionnelle.

SAVS Jasmin : accompagnement d'adultes en situation de handicap travaillant ou non en ESAT ou retraités d'ESAT, vivant en autonomie en habitat diffus.

Sandrine CLEMENT,
Directrice du CHVS de l'Agenais, SAVS Jasmin
et APPART+



LE SESSAD PRO DU CONFLUENT (ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL)

Le SESSAD-Pro accompagne des jeunes adolescents ou jeunes adultes présentant une déficience intellectuelle dans leur projet d'insertion socio-professionnelle. Il s'adresse aux sortants d'IME, de SEGPA, d'ULIS (collège ou lycée), aux jeunes entrant en apprentissage (alternance CFA et entreprises) ou encore à ceux qui ont quitté le cursus scolaire (+ de 16 ans).

Il peut également être amené à accompagner ceux qui n'avaient jamais amorcé ou avaient abandonné toute démarche professionnelle.

Les professionnels du service interviennent dans leur parcours vers le monde du travail (ordinaire ou protégé), dans l'insertion sociale, culturelle ou sportive et sont en appui lors des différentes démarches administratives.

Qu'est-ce que le SESSAD-Pro t'a apporté ?

(Question posée à 3 jeunes que nous accompagnons)

Témoignage recueilli auprès de Melvin.

"Le SESSAD m'a beaucoup aidé par rapport aux patrons dans les bons comme dans les mauvais moments. J'ai passé mon CAP de mécanicien auto, mon permis B et peut être mon permis poids lourd. Et ça va me permettre de trouver un travail. Le SESSAD va m'aider au fil du temps à trouver un logement. J'ai voulu continuer avec le SESSAD car je

n'arrive pas à tout faire, tout seul. Et comme je connais bien le SESSAD je me sens en confiance. On fait des sorties (montagne, pays Basque...), des repas... On m'a aidé à faire du bénévolat en Sport Adapté car j'aime le sport et j'ai envie de motiver les jeunes. On discute régulièrement et on voit pour mon avenir. On m'accompagne pour les rendez-vous, c'est important pour comprendre et pour ne pas les manquer. On fait des papiers (MDPH...), stages, lettre de motivation, CV..."

Depuis sa création, le SESSAD-Pro se diversifie dans ses actions d'accompagnement auprès des jeunes. Beaucoup d'entre eux ont validé leur parcours de formation que ce soit en voie directe ou en cours d'apprentissage, d'autres entrent en formation qualifiante suivant leurs âges, certains encore sont en "rupture".

Il est proposé différents types d'accompagnements (éducatif et/ou professionnel) en fonction des situations des jeunes mais également de leur lieu de vie, leur lieu de formation, leurs souhaits, en prenant en compte leurs capacités et leurs difficultés. Résidant dans un milieu relativement rural pour certains jeunes accompagnés, il a fallu innover en matière de mobilité. Permettre aux jeunes de se déplacer favorise ainsi l'insertion sociale et professionnelle, et de devenir acteur "citoyen" de sa vie, dans ses choix personnels.

...

Pour exemple, le partenariat avec AGIR Val d'Albret, auto-école solidaire du néracais, depuis mars 2021 se perpétue.

À ce jour, ce partenariat est en plein essor : certains ont déjà obtenu leur permis de conduire, d'autres poursuivent les cours de code de la route. Nous continuons à développer ce partenariat et proposons ce dispositif à d'autres jeunes du SESSAD-Pro qui souhaitent entrer dans une démarche d'obtention du permis de conduire. D'autres partenariats se tissent en fonction des besoins des jeunes, des possibilités sur le territoire...

Témoignage recueilli auprès de Samuel et sa maman.

"Le SESSAD m'a bien aidé par rapport à mes formations, pour trouver des stages. J'ai passé mon CAP de mécanicien agricole, après j'ai passé mon BP conducteur d'engins agricoles en apprentissage. Le SESSAD m'a aidé pour les contrats et les papiers car ce n'est pas mon truc. J'ai eu mon permis B avec Agir. Je travaille dans l'entreprise familiale et je cherche des formations complémentaires avec le SESSAD. J'ai voulu continuer avec le SESSAD car ça m'aide pour trouver mon indépendance et je veux qu'ils continuent à prendre de mes nouvelles et à m'aider. J'aime bien faire des sorties avec le SESSAD car ça permet de voir d'autres jeunes que je connais et des nouveaux."

Sa Maman : "Le SESSAD aide Samuel à prendre confiance et avoir plus d'assurance. Il a encore besoin d'aide et surtout que Samuel se sente rassuré."

Les professionnels du SESSAD et de l'IME de Cazala ont mis en place un transfert sur 4 jours au Pays Basque en vue de formaliser le concept de "pair-aidance".

Il s'agit bien de rencontres, de moments de partage et d'échange entre des jeunes de l'IME de Cazala en voie de professionnalisation et des "grands" du SESSAD, ayant déjà validé leurs cursus de formation et entrant dans la vie active. Les plus jeunes ont pu ainsi prendre des conseils auprès des "grands", les questionner sur le monde de l'entreprise, sur les formations qualifiantes possibles, et à l'inverse, les "grands" du SESSAD ont pu être valorisés dans leur rôle de tuteur, de guidance, de "grand frère". Tout ceci était agrémenté de moments de partage en collectivité (courses et confection de repas), d'activités de loisirs (activités en montagne, visite d'une ferme, jeux de société en collectif, sorties VTT et trottinettes électriques, visite du Musée de l'Océan). Cette expérience nous semble importante à renouveler.

Témoignage recueilli auprès d'Alexis.

"Le SESSAD m'a apporté du soutien dans mes difficultés, mes moments difficiles. Le SESSAD m'a aidé dans ma formation et le passage de mon CAP. J'ai aimé être accompagné par les éducateurs. Le SESSAD m'a aidé pour entrer au foyer et à l'ESAT."

Après quelques années de fonctionnement, nous observons une évolution de l'offre notamment par la diversité des accompagnements, l'évolution aussi des profils de certains jeunes... Il s'agit de proposer une pluralité d'actions (recherche de logements, aide aux déménagements, mobilité, aide à la scolarisation, formation professionnelle et stages en entreprise ordinaire ou adaptée, accompagnements médicaux et para-médicaux, socialisation, inscription en club de sport...). Ainsi, la palette des accompagnements est beaucoup plus large, et il nous semble indispensable de renforcer les suivis jusqu'à 25 ans

En conclusion, le SESSAD-Pro poursuit ses actions et se construit progressivement. Une place importante lui est donnée dans les évolutions des dispositifs d'accompagnement, ce qui demande un ajustement des pratiques et la mise en œuvre de compétences spécifiques pour exercer dans ses services.

Il s'agit d'avoir une dimension beaucoup plus globale de l'accompagnement du jeune dans son ensemble : remettre en question ses pratiques professionnelles, se questionner sur l'évolution de la société, avoir une culture de partage, une éthique professionnelle toujours en mouvement. Développer la communication favorise la reconnaissance du SESSAD dans les accompagnements professionnels, nous continuons ainsi à développer les partenariats, les formes de mutualisation d'actions, les dispositifs de pair-aidance pour permettre une meilleure lisibilité de notre service.

Blandine DELAGE,
Éducatrice Spécialisée
avec l'équipe pluridisciplinaire du
SESSAD Pro du Confluent



DE L'IR (INSTITUT DE RÉÉDUCATION) AU DITEP (DISPOSITIF INTÉGRÉ INSTITUT THÉRAPEUTIQUE, ÉDUCATIF ET PÉDAGOGIQUE)

Un Institut thérapeutique, éducatif et pédagogique (ITEP) - anciennement nommé Institut de rééducation (IR) avant le décret du 6 janvier 2005 - est une structure médico-sociale qui a pour vocation d'accueillir des enfants ou des adolescents présentant des difficultés psychologiques dont l'expression, notamment les troubles du comportement perturbe gravement la socialisation et l'accès aux apprentissages. Ces enfants, adolescents et jeunes adultes se trouvent, malgré des potentialités intellectuelles et cognitives préservées, engagés dans un processus handicapant qui nécessite alors le recours à des actions conjuguées et à un accompagnement personnalisé.

Sa principale mission est d'amener l'enfant ou le jeune à un travail d'élaboration psychique en accompagnant son développement singulier au moyen d'une intervention pluridisciplinaire qui prenne en compte la nature des troubles psychologiques et leur dynamique évolutive.

Les dernières évolutions règlementaires

L'article 91 de la loi Santé de 2016 prévoit que les ITEP et les SESSAD (Service d'Éducation Spécialisée et de Soins à Domicile) "peuvent fonctionner en dispositif intégré sous réserve de conventions cadres signées entre les principaux partenaires (ARS, MDPH, CPAM, Education Nationale, association gestionnaire, secteur social et sanitaire...). La circulaire interministérielle du 14 mai 2007 en fixe les modalités et consacre l'idée de parcours singulier de chaque jeune accueilli en ITEP sur la base de réponses souples, mixtes, personnalisées et différenciées et détaille les modalités d'accueil : accueil ambulatoire, accueil de jour séquentiel, semi-internat, internat modulé, accueil familial et internat.

Cette évolution règlementaire s'appuie sur une expérimentation (testée sur six régions durant quatre années) et vise à fluidifier le parcours des jeunes accueillis et leur famille. Son objectif était alors d'introduire, une plus grande souplesse dans l'accompagnement et une réactivité aux besoins d'ajustement du projet personnalisé d'accompagnement (PPA) rendues possibles par :

- Une orientation en dispositif qui permet de mobiliser au moins trois modalités d'accueil en interne en fonction de l'évolution des besoins du jeune
- Un dépassement des logiques établissements et services au profit de la continuité des parcours de vie, de santé et de scolarisation des jeunes relevant d'ITEP
- Un cadre tarifaire sécurisant financièrement les ITEP dans cette mise en œuvre qui s'appuie sur un fonctionnement en CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens)

L'enjeu est de sortir des fonctionnements cloisonnés, pour proposer aux enfants et jeunes concernés non plus des "places" mais des "parcours". Ces derniers doivent pouvoir se faire de façon plus souple et décloisonnée, en répondant à l'évolution de leurs besoins d'accompagnement grâce à une adaptation de la notification de la CDAPH en "dispositif". Cette notification est perçue comme préférable plutôt que de se tourner vers une modalité d'accueil précise qui figeait, de fait, la situation pour l'année scolaire. Dans ce cadre, la CDAPH notifie ainsi une orientation de l'enfant ou du jeune plus large et plus souple.

Là où, auparavant, elle devait se prononcer sur chaque changement de modalité de prise en charge, avec la lourdeur et les délais d'instruction et de décision incompatibles avec les besoins réels de l'enfant, une possibilité permet maintenant de modifier les accompagnements en proposant des changements de modalités d'accueil et de certaines modalités de scolarisation, sous réserve de l'accord des familles et représentants légaux des jeunes concernés. La MDPH et les principaux partenaires sont informés au moyen d'une fiche de liaison informant de ces modifications en lien avec une analyse de l'évolution du jeune ayant présidé à ce choix.

L'opérationnalité du fonctionnement en dispositif a été synthétisée en deux axes de réflexion :

- > Un axe interne mettant en exergue la nécessité d'accompagner les évolutions institutionnelles et organisationnelles tout en maintenant les équilibres économiques.
- > Un axe territorial et partenarial soulignant la nécessité de mettre en place :
 - Une réponse territoriale permettant l'accès à 3 modalités d'accompagnement
 - Des réponses de scolarisation graduées et modulées favorisant l'inclusion
 - Une réponse territoriale entre établissements pour garantir la continuité du parcours, l'amélioration des partenariats dans une logique d'intégration et de co-responsabilité

Et pour le DITEP de l'ALGEEI ?

Le déploiement du fonctionnement en dispositif a été initié sous la direction de Mme PALLAS, ancienne directrice de l'ITEP, et mis en place concrètement ces quatre dernières années. Le DITEP Des Deux Rivières rassemble le SESSAD La passerelle pour sa partie ambulatoire et l'ITEP de Fourty et de Villeneuve pour ce qui concerne l'accueil de jour et l'internat. L'évolution règlementaire a rendu possible une généralisation progressive de ce fonctionnement en dispositif intégré, qui vise à faciliter les passages des enfants et des jeunes entre les modalités d'accompagnement proposées.

...

Dans ce cadre, la Maison Départementale des Personnes Handicapées de Lot-et-Garonne (MDPH) notifie en "dispositif ITEP" et l'établissement ou le service accueillant l'enfant ou le jeune peut ensuite, procéder à des changements de modalités d'accompagnement, avec l'accord de la famille et sans nouvelle notification de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), sous certaines conditions. Une souplesse est également rendue possible pour les changements de modalités de scolarisation.

Il s'agit de permettre une meilleure fluidité des parcours des enfants et des jeunes accompagnés au sein du dispositif et ainsi, une meilleure adaptation de la prise en charge à leurs besoins. L'objectif est également de limiter les situations de crise et de rupture par la mise en œuvre de solutions rapides, qui correspondent à l'évolution des situations.

Ces évolutions ont nécessité une flexibilité des équipes de professionnels. Leur engagement s'appuie sur un diagnostic et une analyse des besoins des personnes accueillies. Le fonctionnement en dispositif nécessite également une communication élargie autour de la situation de chaque jeune, de ses représentants légaux et des partenaires pour que les évolutions de ses modalités d'accompagnement aient du sens. La multiplicité des intervenants peut générer une confusion auprès de ces différents acteurs. Le rôle de l'éducateur référent devient encore plus central et constitue leur repère privilégié.

La construction du Projet Personnalisé d'Accompagnement (PPA) avec ses avenants constitue le socle de nos actions. Notre objectif est de le construire avec la famille et le jeune, de recueillir leur point de vue et de reconnaître leur expertise. Les axes sont définis ensemble et deviennent la référence permettant une adhésion des acteurs et une cohésion des actions proposées.

La généralisation de l'outil informatique du dossier de l'utilisateur contribue également à la cohérence du projet. C'est un outil de traçabilité, de mémoire et d'évaluation actualisée du parcours de chaque jeune.

En conclusion, le fonctionnement en DITEP interroge la dimension institutionnelle de l'établissement et contribue à une organisation plus décloisonnée des accompagnements. Sa mise en place vise à élargir nos possibilités de réponses avec des accompagnements plus fluides et inventifs. Sa finalité est de permettre un parcours modulable adapté à l'évolution des besoins des jeunes qui nous sont confiés.

Wilfried FOULOGNE,
Directeur du DITEP des Deux Rivières



ENTRE LE CAMSP ET LE CMPP, LE GROUPE D'ACCUEIL ET D'ORIENTATION

Comment réduire au mieux les délais d'attente ?

Le CAMSP (Centre d'Action Médico-Sociale Précoce) et le CMPP (Centre Médico-Psycho-Pédagogique) sont deux institutions distinctes mais qui ont la particularité, sur le site d'Agen, d'occuper les mêmes locaux. Le CAMSP accueille des enfants de 0 à 6 ans et le CMPP jusqu'à 20 ans. Lors de l'inscription au CAMSP, un certain nombre d'entre eux ont 5 ans passés, or, il s'agit d'un âge charnière où l'enfant passe de l'école maternelle à l'école élémentaire.

C'est également un moment déterminant d'un point de vue institutionnel car les listes d'attente sont très importantes et les délais entre les bilans et l'accompagnement peuvent se révéler très longs.

Dans le cadre des deux projets d'établissement, celui du CAMSP et celui du CMPP, nous avons créé un groupe de travail composé de professionnelles des deux structures. Sa mission est de réfléchir à l'orientation de ces enfants dans l'objectif de fluidifier leur parcours de soin. Ce travail vise à répondre au souci constant de réduire au mieux les délais d'attente entre la démarche de soin entreprise par les parents et la ou les prises en charges effectives.

"Accueil commun CAMSP CMPP"

C'est ainsi qu'est née l'idée de créer un groupe "d'accueil et d'orientation", un groupe expérimental, qui émane directement de notre réalité clinique quotidienne. Il sera chargé d'éviter d'entrer dans une période d'attente trop importante sans interlocuteur thérapeutique. Il concernera des enfants de 5 ans passés au moment de leur inscription au CAMSP mais qui ne pourront pas bénéficier d'accompagnement avant la limite des 6 ans. La proximité géographique entre le CAMSP et le CMPP peut laisser penser que le CMPP est la poursuite logique du CAMSP (effet filière). Or, la proposition d'orientation peut s'avérer différente suite aux observations menées lors de ce groupe.

Associant un(e) professionnel(le) de chaque établissement, ce groupe assurera l'accueil, l'observation, l'écoute, la prise en compte des difficultés et de la souffrance des enfants qui le composeront. À ces objectifs, communs à toute prise en charge thérapeutique, ajoutons :

- Éviter l'errance thérapeutique.
- Permettre de cerner la problématique de l'enfant.
- Élaborer une proposition d'orientation la plus adéquate soit vers le CMPP, soit vers un autre établissement de soin.

Les moyens :

- La mutualisation des locaux et des moyens matériels du CAMSP et du CMPP.
- Un binôme professionnel CAMSP-CMPP : l'aspect novateur de ce groupe tient au fait qu'il sera composé d'un(e) thérapeute de chaque établissement pouvant être aussi bien psychologue, psychomotricien(ne), orthophoniste, éducateur(rice) ou encore psychopédagogue.

Les modalités :

- Le groupe sera présenté aux parents et leur enfant n'y sera intégré qu'avec leur accord.
- Il accueillera au plus 4 enfants et fonctionnera de manière hebdomadaire, pour une durée de 3 mois.
- Il proposera divers supports (dessin, figurines, livres...) aux enfants afin de favoriser l'expression de leurs difficultés dans un cadre bienveillant et sécurisant, dont les thérapeutes seront les garant(e)s.

À l'issue de ces 3 mois, une synthèse des observations sera présentée par les thérapeutes aux médecins chefs de service du CAMSP et du CMPP afin de décider du projet de soin que nous élaborerons avec les parents. Le diagnostic s'effectuera ensuite au sein de la structure qui travaillera avec l'enfant.

Ce groupe Accueil et Orientation sera mis en place dès janvier 2023, sa pertinence fera l'objet d'une évaluation.

CMPP (antenne du Passage) :

Émilie BORDES, Psychologue

CAMSP d'Agen :

Sonia DUCREUX, Psychologue

Isabelle LERAY, Psychomotricienne

Pauline MARTINEZ, Psychomotricienne



**COUPS DE PROJECTEUR SUR L'APPRENTISSAGE ET L'INSERTION DES JEUNES :
TÉMOIGNAGE DE MONSIEUR SEURIN STANISLAS, DIRECTEUR GÉNÉRAL DE L'ENTREPRISE BADIE**

Rencontre avec Monsieur SEURIN Stanislas, Directeur Général de l'Entreprise BADIE à Tonneins.

En guise d'introduction, pouvez-vous nous donner quelques jalons sur votre parcours professionnel ?

Après un CAP d'ajusteur, j'ai repris des études en Seconde pour obtenir un BAC F1, puis j'ai continué en Université pour passer un DUT en Organisation et Gestion des Productions. Dans le cadre professionnel, j'ai travaillé comme chef d'atelier chez CESA à Marmande (cuisine/salle de bain), puis dans l'entreprise Garrigues (Menuiseries et Murs Rideaux alu) comme responsable des 3 sites de production. Responsable Qualité dans l'entreprise C2R (menuiserie, fermeture et porte de garage) à Miramont de Guyenne / Montaigu de Quercy. Directeur de production sud de volets roulants chez Futurol'Industrie à Valence d'Agen. Création de ma société 2S Performance pour aider au développement des TPE.

Depuis 2021, j'ai pris les fonctions de Directeur Général dans l'entreprise BADIE à Tonneins.

Pouvez-vous nous présenter votre entreprise ?

L'entreprise BADIE, créée en 1954 par Monsieur BADIE, est une entreprise familiale dans le secteur de la plomberie/chauffage, reprise ensuite par le fils, puis actuellement par le petit-fils. Avec près de 70 salariés maintenant, grâce à son développement, basé sur une diversification de ses activités, la Société BADIE propose 5 domaines d'activité :

- Le dépannage (plomberie, chauffage, climatisation...).
- L'installation de chauffage, plomberie et électricité pour la construction de maisons individuelles et pour le particulier.
- L'électricité : marchés publics et privés sur les logements collectifs et individuels et aussi les bâtiments du tertiaire.
- CVC (Chauffage/Ventilation/Climatisation) : logements sociaux, stades... Gros chantiers du bâtiment.

Régis par la Convention Collective du Bâtiment, les postes correspondent à cette diversification de l'activité (assistante de direction, magasinier, conducteur de travaux, chargés d'affaires, chef de chantier, dessinateur...).

Actuellement, la famille BADIE a créé une Holding GEFIM qui représente le groupe BADIE. Cette holding représente plus de 400 personnes, avec la gestion de 25 sociétés, dont SIBA, les Maisons SIC ainsi que des Briconautes et Tout Faire à Tonneins, SIGA à Villeneuve/Lot, le Domaine de Puyreghillot à Laparade (189 couchages en bungalows...) par exemple.

**Quel regard portez-vous sur l'apprentissage ?
Est-ce un levier d'insertion pour les jeunes ?**

Cette année, nous avons 7 apprentis en formation dans l'entreprise, ce qui représente 10% de l'effectif total du personnel. L'entreprise a un regard très favorable sur l'apprentissage ; elle est engagée dans la formation des jeunes dans différents corps de métier présents dans l'entreprise. Cela nous permet de développer des possibilités d'embauche à la fin du cursus de formation depuis de nombreuses années. Face aux difficultés actuelles de recrutement, c'est une possibilité supplémentaire pour développer nos activités, avec des professionnels qui nous connaissent, qui sont déjà repérés, intégrés dans l'entreprise. Et dans le cadre du suivi de formation, nous avons des éléments sur les compétences du salarié et également sur ses capacités à exercer de nouvelles missions, pour des évolutions professionnelles éventuelles. L'apprentissage permet de faire connaître l'entreprise, avec l'acquisition d'un métier.

Cette envie d'apprendre est une des clés face à la pénurie de main d'œuvre, sur certains métiers en tension ; cela représente environ 50% d'embauche à l'issue de leur formation. C'est aussi un coût financier moindre non négligeable pour l'entreprise, avec cette perspective d'embauche possible à la clé.

Comme dans les entreprises précédentes, dans lesquelles j'avais mis en place un engagement auprès de personnes en situation de handicap, l'apprentissage permet de mettre en situation un jeune en insertion sur les chantiers, avec un compagnon en binôme.

Quelles compétences recherchez-vous au départ pour le recrutement d'un apprenti ?

Dans un premier temps, la ponctualité et la motivation sont les deux points importants à nos yeux. Dès la première rencontre pour la recherche de son contrat d'apprentissage, nous évaluons ses dispositions à être à l'heure, sa volonté de se former... Puis, au début de son apprentissage, nous constituons un binôme avec un compagnon du métier concerné afin d'évaluer la prise d'initiatives, les capacités d'apprentissage qui nous amènent, soit à une nouvelle orientation si besoin, soit la poursuite de la formation sur le métier envisagé au départ.

Comment préparez-vous l'encadrement des apprentis (Formation du personnel/Qualification) ?

Dans la Convention Collective du Bâtiment, il existe 4 niveaux de qualification et 2 sous-niveaux pour le personnel. Les encadrants des apprentis sont de niveau 4 (le plus élevé) et acquièrent déjà dans leur formation la qualification d'encadrement (compagnons). Ils n'ont pas besoin de formations spécifiques pour l'accompagnement des jeunes dans le cadre de leur apprentissage.

Qu'attendez-vous de la MECS qui accompagne ces jeunes au quotidien ?

Il est important pour nous que vous puissiez "pré-sélectionner" les jeunes sur les métiers envisagés afin d'éviter une mauvaise orientation. De plus, dans l'accompagnement au quotidien, vous êtes un relais, pour discuter des difficultés d'assiduité, de problèmes de comportement éventuels afin de recentrer le jeune sur sa formation et son apprentissage si besoin.

Proposition d'amélioration du suivi entre l'entreprise et la MECS ?

Quelques fois, il arrive que les rendez-vous, l'organisation pour les leçons de permis, le choix de l'auto-école, par exemple, ne correspondent pas avec les possibilités de l'apprenti en terme de mobilité et de planning, ce qui peut poser quelques problèmes pour l'autonomie du jeune et pour aller au bout de son objectif dans les meilleures conditions (permis de conduire).

Propos recueillis par **Matthieu FAVRE-FELIX**
Adjoint de Direction de la MECS Notre Maison



COUPS DE PROJECTEUR SUR L'APPRENTISSAGE ET L'INSERTION DES JEUNES : TÉMOIGNAGE DE MONSIEUR PARER NICOLAS, GÉRANT DE L'ENTREPRISE CHAUX'TERRE



Bonjour, pouvez-vous vous présenter ?

Je m'appelle Nicolas PARER, j'ai 41 ans, j'ai une entreprise individuelle en maçonnerie sous le nom de Chaux'terre, à Clairac (47).

Pouvez-vous m'évoquer votre parcours pro ?

J'ai un parcours atypique, master commerce/gestion, intervention 3 ans dans une filiale, j'étais un jeune cadre dynamique au sein d'une multinationale. J'avais des difficultés à trouver et mettre du sens dans mon travail. Je me suis réorienté dans l'écoconstruction, et après une observation et une participation de deux années sur des chantiers, j'ai décidé de passer un CAP maçonnerie. Suite à ce CAP j'ai auto-construit mon propre domicile (conception bioclimatique) pendant une année avec parallèlement la mise en place de CDD puis je me suis mis rapidement à mon compte (micro entreprise).

J'ai rapidement monté un groupement d'artisans ayant la même éthique que la mienne, cela avait une visée facilitante pour la clientèle et faisait sens à mon niveau. En 2018, la proposition qui a été faite par la MECS d'accueillir un jeune en contrat d'apprentissage m'a demandé de réfléchir à une évolution de mon statut pour pouvoir le recevoir et accompagner son projet de formation.

Le contexte d'accueil dans le bâtiment peut être assez rigide, je tiens au niveau de l'accueil mis en place à proposer quelque chose de chaleureux qui permette de faire tenir le jeune dans son contrat de travail.

Quel regard portez-vous sur l'apprentissage ?

J'ai toujours été dans la formation depuis une dizaine d'années. L'idée de la transmission est importante à mes yeux d'autant plus quand elle est associée à la dimension sociale. C'est doublement motivant pour ma part d'être sur l'accompagnement de jeunes relevant du contexte de la protection de l'enfance. Ces jeunes ont autant de compétences et de capacités que tout un chacun et leur accompagnement est presque facilité par la présence de personnes (professionnelles) disponibles à tout moment du contrat.

Quels sont vos critères sur le recrutement ?

La motivation et la curiosité pour le métier sont mes premiers critères. De la rigueur et du sérieux pour mettre en place une relation de confiance restent aussi primordiaux. Au niveau des compétences il faut évaluer la capacité technique de certains gestes spécifiques liés au métier et aux techniques choisies et utilisées.

Quels liens avez-vous avec l'établissement ?

Nous avons pu établir une relation de proximité avec les éducateurs, ce qui engendre beaucoup de réactivité avec eux dès qu'il y a une problématique à dépasser, on trouve ensemble des solutions et c'est plutôt intéressant pour moi en tant qu'employeur mais également pour les jeunes par conséquent.

Avec le CFA il y a beaucoup moins de lien qu'avec les professionnels de la MECS, les places et les rôles ne sont pas les mêmes.

Les jeunes que j'ai eu ont pu s'adapter rapidement et ont été dans le désir de progresser. Au niveau de ma façon de procéder, ils peuvent bénéficier de plusieurs contextes qui leur donnent les moyens de développer plus de compétences (très large au niveau des tâches, pas de spécificité ...).

Le retour au CFA des jeunes que j'accompagne leur donne une place différente, retours plus importants que d'autres apprentis notamment sur l'ensemble des tâches à accomplir, en lien avec la technicité que je propose qui diffère du modèle classique et de la collaboration sur des chantiers avec d'autres corps de métier. Cet aspect-là peut aussi être un vecteur valorisant pour le jeune.

Est-ce que, pour vous, l'apprentissage peut être vecteur d'inclusion ?

Le cadre de l'apprentissage est à trois quart temps en entreprise, immergé dans l'entreprise au niveau de toutes les tâches, techniques ou/et relationnelles avec le client. Le métier de maçon est un métier pratique, concret, les jeunes voient directement la réalisation des tâches effectuées. De plus ma manière d'interagir avec le client donne une autre dimension relationnelle. En effet, le client peut participer à la réalisation de certaines étapes liées à la concrétisation de son projet. De fait, la tarification est moins élevée et la relation client est plus proche et à certains moments nous sommes tous au même niveau. En outre, le client peut avoir des retours positifs directement au niveau des jeunes. Et cet aspect-là est très valorisant pour eux. L'apprentissage est pour moi un levier à l'insertion professionnelle dans un premier temps et à l'inclusion ensuite. Le profil des alternants évolue également dans cette période de crise et de plus en plus de personnes en reconversion, donc plus âgées, y accèdent. À mon sens, l'alternance peut être un véritable tremplin à l'inclusion.

Propos recueillis par Sandrine GALLIO,
Adjointe de Direction de la MECS Notre Maison



CMPP DE MARMANDE ET PARTENARIAT SCOLAIRE

Monsieur Guillaume SCALABRE, notre directeur, nous a proposé de rédiger un article au sujet du partenariat scolaire en CMPP, pour comprendre ses fondations, mais aussi repérer ses évolutions.

Trois auteurs se sont engagés dans cette réflexion. Une orthophoniste, recourant pour certains jeunes patients à des rendez-vous téléphoniques avec leurs enseignants, toujours avec l'accord préalable des parents et de l'enfant. Elle est également impliquée en tant que témoin de l'évolution du partenariat avec les écoles, intervenant depuis plusieurs années au CMPP de Marmande. Ses collègues, l'un psychopédagogue et l'autre psychomotricien sont également sollicités, puisqu'ils sont missionnés par le CMPP pour intervenir dans les EE (Équipes Educatives) et les ESS (Équipes de Suivi de Scolarisation), directement au sein des écoles.

Ce dont peut témoigner l'orthophoniste, c'est de l'époque où certains intervenants, ainsi que le directeur administratif et pédagogique, étaient mis à disposition par l'Éducation nationale. Leur approche de l'école était plus familiarisée avec le système scolaire, puisqu'ils avaient le plus souvent une expérience d'enseignants spécialisés. En contrepartie, pour les autres professionnels, les liens étaient sans doute plus distanciés. Au fur et à mesure des années, le CMPP a évolué vers une plus grande ouverture et des relations plus soutenues avec les partenaires extérieurs, y compris l'école. Nous nous sommes appuyés sur les projets d'établissement successifs depuis les années 2000 jusqu'à ce jour, afin de retracer l'évolution de ce partenariat.

Dans le projet 2003/2008, l'accent était mis sur la définition du mot partenaire, comme pour mieux cerner cette exigence. En effet, même si des liens existaient déjà, avec des collègues issus de l'Éducation nationale, les échanges n'étaient pas aussi formalisés. Il était davantage question de liaison, que de partenariat. On y retrouvait l'esprit de l'annexe 32 (décret 63-146 du 18 février 1963), dont trois articles étaient directement cités :

Article 15 : "la coordination des activités psychologiques et pédagogiques peut être confiée à un des membres de l'équipe qui devra justifier d'une formation appropriée en psychologie et en pédagogie".

Article 18 : "Le pédagogue du centre est chargé de tenir les maîtres de l'enfant informés, sous réserve de secret médical, des renseignements psychologiques, médicaux qui peuvent les intéresser et des rééducations envisagées".

Article 19 : "Tout le personnel du Centre est tenu d'observer les règles du secret médical".

C'est en s'appuyant sur ces références que le projet institutionnel définissait le contenu du partenariat : "relations institutionnelles qui véhiculent de l'information et du savoir-faire, dans le respect du secret médical, ainsi que collaboration dans l'intérêt de l'évolution du patient". Cette mission était confiée au psychopédagogue, ainsi qu'au directeur administratif et pédagogique qui étaient les premiers interlocuteurs de l'école. Il est alors reconnu que ce partenariat mérite d'être encore développé et formalisé.

La représentation du partenariat dans les projets suivants atteste de l'évolution liée à l'appropriation de la loi du 2 janvier 2002, qui met l'usager au centre du dispositif, puis de la loi du 11 février 2005 qui vise une inclusion citoyenne toujours plus forte. Plus tard encore, la loi de modernisation du système de santé du 26 janvier 2016 crée de nouveaux dispositifs pour le secteur sanitaire et médico-social. L'accent est mis sur le parcours de soin et ceci requiert précisément des partenariats actifs et effectifs, qui se manifestent aussi du côté de l'adaptation du projet scolaire.

Dans sa version 2019/2023, notre projet rappelle que notre définition du partenariat s'inscrit dans les principes de la réciprocité éthique, dans un rapport d'égalité entre tous, et dans un contexte où toutes les parties concernées auront la garantie de tous les droits qui les engagent, sans jamais perdre de vue le rôle central de l'usager. Historiquement, le partenariat était assuré par les psychopédagogues mis à disposition par l'Éducation nationale. Ce n'est plus le cas et le CMPP a dû réorganiser ce partenariat scolaire.

Actuellement, un psychopédagogue, salarié et titulaire du D.U de psychopédagogie délivré par la faculté d'Amiens, un psychomotricien et deux assistantes sociales assurent l'essentiel de ces missions partenariales auprès de l'école.

Des statistiques annuelles sont effectuées afin de mesurer cette activité et de pouvoir en rendre compte. Ces réunions extérieures sont préparées en amont en réunion de synthèse. Le personnel chargé du partenariat fait ensuite un retour à l'équipe du contenu des équipes éducatives ou des équipes de suivi de scolarisation. Un écrit est transmis aux intervenants qui rencontrent l'enfant. Les parents peuvent être accueillis selon leurs besoins et attentes, pour les aider à constituer le dossier nécessaire aux demandes de notifications de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées).

Ce dispositif de partenariat permet d'avoir une meilleure prise en compte des besoins de l'enfant dans son environnement et d'assurer un certain nombre d'échanges dans un cadre déontologique déterminé. Ce mode d'organisation nous permet d'inscrire l'enfant dans son parcours de soin. La question de l'inclusion scolaire, mais aussi de la diminution (et/ou de l'embolisation) de l'offre dans les établissements de type ITEP ou IME, le souhait de plus en plus affirmé d'un maintien dans le milieu scolaire ordinaire, impliquent des sollicitations toujours plus importantes. Les demandes d'éclairages, les recherches de solutions, les attentes de soutien face à des situations parfois très difficiles sont nombreuses. Le nombre d'EE et d'ESS ne cesse d'augmenter.

En règle générale, elles se déroulent de la manière suivante :

- Pour les EE : elles sont convoquées par le chef d'établissement, qui réunit toutes les personnes associées au projet pédagogique et au projet de soin du jeune.
- Pour les ESS : elles sont convoquées par l'enseignant référent, dans l'objectif de créer ou de faire le point sur un accompagnement par la MDPH.

Ainsi, suivant la nature de la situation, peut-on trouver autour de la table : L'équipe pédagogique (enseignants, directeur, AESH, RASED), les professionnels du soin (CMPP, libéraux), les services socio-éducatifs quand ils sont concernés et les parents ou représentants légaux,

sans qui ces rencontres ne peuvent avoir lieu. Dans le cadre d'une ESS, l'enseignant référent de secteur est également présent. Chaque partie fait un état des lieux des progrès et difficultés rencontrées par l'enfant, afin de penser de manière collective son projet personnalisé. À l'issue de la réunion, des décisions d'aide humaine et/ou d'orientation, peuvent être prises. Des aménagements scolaires pérennes peuvent être envisagés à travers un PAP (Plan d'Accompagnement Personnalisé).

Dans ce cadre, une vigilance particulière est apportée par le CMPP autour du secret médical et du respect de la confidentialité du travail engagé en séance. Malgré cela, ce partenariat scolaire évolue et certaines décisions sont de plus en plus corrélées au diagnostic établi, y compris pour activer un certain nombre d'aides. Ceci amène des demandes récurrentes auprès des structures de soins, d'autant que l'absence fréquente de médecin scolaire engage davantage nos structures sur ces attentes.

L'évolution est donc à la fois tangible et continue. Les formes partenariales avec l'école n'ont donc pas fini d'être en mouvement !

Mickaël AUDIRAC, Psychomotricien
Florent DALCHÉ, Psychopédagogue
Dominique VENDÉ, Orthophoniste



FOYERS LES CIGALONS : LA PERSONNE ACCOMPAGNÉE MAÎTRESSE DE SES CHOIX ET DE SA PROPRE SANTÉ

Depuis plus de vingt ans, les politiques d'actions sociales et médico-sociales ont fixé pour objectif de placer la personne ou sa famille dans une position décisionnelle sur tous les projets et les dispositifs qui la concerne, afin d'en faire les sujets plutôt que les objets des interventions sociales et médicales.

Au sein du foyer de vie et des foyers d'accueil médicalisé la participation des personnes que nous accompagnons prend forme selon deux modalités :

- Une participation active à son propre accompagnement, qui se traduit par un accompagnement individualisé.
- Une participation à la vie et au fonctionnement de l'établissement ; il est aujourd'hui possible pour la personne de s'impliquer, de partager, de décider d'une manière individuelle et collégiale.

La loi du 2 janvier 2002, complétée par la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, à la participation et à la citoyenneté des personnes handicapées, a ainsi consacré le rôle d'acteur à part entière

de la personne concernée, ou de sa famille. De cette manière, le sort des personnes accompagnées ne dépend plus uniquement des décisions prises par les professionnels pour les aider, les soigner et les accompagner. Le projet est plus ambitieux, c'est moins la déficience et la nécessité d'une aide qui motive l'intervention mais plutôt le projet commun que l'intéressé et les professionnels souhaitent réaliser. À la relation d'aide qui unit des professionnels et les personnes que nous accompagnons se substitue une relation d'interdépendance dans la construction d'un même projet. La loi du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé reflète les mêmes aspirations. Elle consacre la fin de la médecine paternaliste et fait émerger un patient adulte, maître de ses choix et acteur de sa propre santé. Elle rappelle les droits fondamentaux dus à toute personne et en instaure de nouveaux, parmi lesquels la recherche du consentement, le droit à l'information et l'accès aux informations relatives à sa santé.

...

La loi accorde à toute personne le droit d'être informée sur son état de santé par le professionnel qui l'accompagne. Le but de cette information est de permettre à la personne d'exprimer sa volonté de manière éclairée, en toute connaissance de cause. Elle peut alors prendre, avec le professionnel, les décisions concernant sa santé et notamment le libre choix de la prestation.

Si aujourd'hui ce droit fondamental fait partie intégrante des pratiques et des recommandations actuelles en matière de santé, cela n'a pas été toujours le cas. Nous avons connu, il y a quelques années auparavant, des pratiques qui se rapprochaient plus des recommandations d'Hippocrate dans son livre IV qui mentionnait : "On fera toute chose avec calme, avec adresse, cachant au malade, pendant qu'on agit, la plupart des choses ; lui donnant avec gaieté et sérénité les encouragements qui conviennent ; écartant ce qui est de lui ; tantôt le réprimandant avec vigueur et sévérité, tantôt le consolant avec attention et bonne volonté ; ne lui laissant rien apercevoir de ce qui arrivera ni de ce qui menace".

Aujourd'hui, les procédures permettent à toutes les personnes que nous accompagnons un accès à l'ensemble des informations concernant leur santé, c'est-à-dire toutes les données qui sont formalisées concernant les accompagnements médicaux et les actions qui ont fait l'objet d'échanges écrits entre professionnels. Au sein des foyers, le dossier médical est en partie informatisé et accessible par la personne concernée.

Partant de cette volonté, le pôle santé "des Cigalons" a travaillé la notion de projet de soins. C'est sous la responsabilité d'un médecin psychiatre que le projet de soins est organisé et coordonné en partenariat avec les praticiens extérieurs.

La personne concernée y est associée avec son représentant légal, le cas échéant, dans le respect des dispositions du code civil et du code de la santé publique relatives aux majeurs protégés.

Le soin est défini comme un ensemble d'actions de nature préventive et curative. Les actions ont pour but de promouvoir, protéger, maintenir ou restaurer la santé physique et mentale des personnes accompagnées.

Un projet de soin infirmier est réalisé pour chaque résident et réévalué au minimum une fois par an. Il prend place dans son projet personnalisé qui, pour rappel, est co-construit avec la personne. Ce projet permet de repérer les besoins en soins somatiques, de planifier le suivi médical ainsi que les actions de prévention.

Pour certaines situations, un travail conjoint entre l'infirmière et la psychologue permet de renseigner le Bilan Initial Trajectoire Patient (BITP) afin de répertorier les investigations et évaluations déjà réalisées. Cet outil évolue en Bilan Trajectoire Patient (BTP) renseigné chaque année au moment du projet personnalisé pour y ajouter les éléments de l'année écoulée.

Avant de donner son consentement aux accompagnements médicaux, la personne ou à défaut son représentant légal bénéficie d'informations, claires et adaptées tout en étant libre de toute pression ou contrainte. Pour donner son consentement éclairé la personne est informée sur les diagnostics, les résultats d'examen, les traitements proposés, les risques, bref tout ce qui peut concerner son état de santé. Les équipes des foyers travaillent dans un souci de fluidité du parcours pour la personne accompagnée. En cela, les équipes disposent de l'outil KAPASS construit et distribué par l'ALGEEI depuis deux ans maintenant (cf. page 26). Un accompagnant est toujours présent lors des rendez-vous médicaux autant pour traduire les comportements et angoisses que pour restituer le contenu de la consultation si nécessaire. Certains rendez-vous médicaux nécessitent la présence de la famille et d'un membre de l'équipe dans l'objectif d'assurer la continuité des soins, le partage de connaissances et d'informations.

Quant au libre choix du prestataire, ce n'est qu'à partir de 2002 que cette notion s'est inscrite progressivement dans les pratiques. En effet, il a été difficile de renoncer au médecin, au dentiste et autres praticiens institutionnels. Néanmoins, nous constatons aujourd'hui, que les caractéristiques cliniques des personnes que nous accompagnons, leur difficulté de contact, leur comportement parfois imprévisible dans la salle d'attente, leur adhésion aux soins parfois compliquée, leur relation complexe avec leur propre corps rendent les prises en charge souvent complexes pour des praticiens. Ces situations vécues et la désertification médicale rendent de plus en plus difficile l'accès aux praticiens disponibles.

En résumé, depuis une quinzaine d'années, la personne que nous accompagnons est devenue actrice de sa santé ou, du moins, un partenaire privilégié du corps médical et paramédical. Elle a le droit de recevoir des soins de qualité, sans discrimination, de choisir son médecin ou son établissement de santé, d'être soignée dans le respect de sa dignité, d'avoir une information claire et complète, d'accéder à son dossier médical, d'exprimer sa volonté et la faire respecter.

Marc ALIAS,
Directeur des Foyers "Les Cigalons"



LE KAPASS PRÉSENT À L'UNIVERSITÉ D'AUTOMNE

L'ACCÈS AUX SOINS POUR TOUS

Qui aurait cru qu'en entamant une réflexion associative en 2014 sur l'accès au soins dans le cadre des déclinaisons du 3e plan autisme, nous serions huit ans plus tard invités à tenir un stand pour présenter notre outil à l'université d'automne de l'Association pour la Recherche sur l'Autisme et la Prévention des Inadaptations (ARAPI)¹ ?

C'est pourtant une réalité, qui a eu lieu lors de la 16^{ème} université d'Automne de l'ARAPI (première semaine d'octobre au Croisic en Loire-Atlantique). Cet événement biennal, qui existe depuis plus de 30 ans est une référence en France sur l'état de la science dans tous les domaines de l'intervention auprès des personnes avec un Trouble du Spectre de l'Autisme (TSA). Cette année, le thème retenu était celui des réseaux, du cerveau à la vie sociale. De nombreux intervenants venus du monde entier se sont succédés pour aborder des thèmes variés autour des neurosciences, de l'éthique, de l'imitation, des approches collaboratives dans la recherche et l'intervention.

Nous pouvons citer pêle-mêle Bernadette ROGER, Anouk AMESTOY, Catherine BARTHELEMY pour la France, Margot TAYLOR (Canada), Fred VOLKMAR (USA) ou Elisa FAZZI (Italie) entre autres noms des intervenants de la semaine. Les travaux des jeunes chercheurs ont également été passés en revue via le format des posters, permettant de se figurer l'ampleur des différentes pistes de travail en cours.

ET LE KAPASS DANS TOUT ÇA ?

Il faut tout d'abord comprendre que l'invitation à tenir un stand à l'ARAPI constitue en soi un honneur et une consécration pour cet outil. Cerise sur le gâteau, notre présence a permis d'apprécier le fait que le Kit d'Accès et de Préparation aux Soins Somatiques de l'ALGEEI suscite un réel engouement, tant chez les personnes et institutions déjà utilisatrices (CRA, ESMS) qui ont pu nous témoigner leur satisfaction dans l'utilisation au quotidien, que des personnes qui se sont montrées emballées par cette découverte. Anecdote ou non, des kits sont repartis vers la Suisse, la Belgique et la Réunion.

Le Dr Djéa SARAVANE, incontournable en France sur la question de l'accès aux soins pour les personnes avec TSA et/ou avec un handicap sévère, s'est également montré emballé par cet outil qu'il souhaite accompagner. Il est à l'origine de la création des services "handi-santé" au sein des hôpitaux et a élaboré au sein de ses services à Etampes des outils d'évaluation de la douleur pour les personnes discommuniées (grille GED-DI) et a fortement contribué à mettre en lumière le lien entre manifestations de troubles du comportement (ou comportement déviant) chez ces personnes et les troubles d'origine somatiques. Pour lui, un outil comme le KAPASS permet de contribuer à une forme d'harmonisation des bonnes pratiques sur les questions de l'accès aux soins chez les personnes avec TSA en amenant une trame qui reste malgré tout adaptable à chaque situation de travail (personnes et situations de soins différentes).

Enfin, la thématique des réseaux du congrès semble parfaitement à propos pour le KAPASS qui a été le fruit de nombreuses collaborations, tant au niveau des équipes du groupe de travail et Copil ALGEEI, que du CRA de Bordeaux partenaire scientifique, ou encore des différents partenaires qui ont contribué à : l'expérimentation (APAJH33, ADAPEI 33, Mas de Grignols, etc.), le contenu (Santé BD, ARASSAC, SCLERA, APHP), le financement (AG2R, LSN), le soutien institutionnel (ARS 47 et ARS Nouvelle-Aquitaine). Il est important de ne pas oublier non plus les travailleurs et moniteurs de l'atelier sous-traitance de l'ESAT de Castille où sont confectionnés les kits.

Tous saurons se reconnaître et nous les remercions chaleureusement.

Mathieu IMBOURG,
Adjoint de Direction de l'ESAT Castille

¹<https://site.arapi-autisme.fr/>



(De gauche à droite) : Mathieu IMBOURG et Dr SARAVANE

FOYER D'ACCUEIL MÉDICALISÉ LA FERRETTE : L'ÉVOLUTION DE L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES



La France a pris conscience tardivement du manque de réponses apportées aux personnes autistes et à leurs familles puisque c'est seulement en 1995, sous l'impulsion de Simone Veil, qu'une véritable politique spécifique en faveur de ces personnes a été engagée. C'est dans ce contexte que le Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM) La Ferrette a ouvert en 2002 pour accompagner 11 adultes présentant des Troubles du Spectre de l'Autisme (TSA).

La loi du 2 janvier 2002, rénovant l'action sociale et médico-sociale, réaffirme la place de l'utilisateur comme acteur de sa prise en charge et tend à promouvoir l'autonomie, la protection ainsi que l'exercice de la citoyenneté. Mais comment cela s'est-il traduit au FAM La Ferrette durant toutes ces années et quelles sont les principales évolutions?

Afin d'accompagner au mieux les personnes avec TSA, l'équipe pluridisciplinaire du FAM a tout d'abord été formée aux outils du Centre d'Expertise Adulte Autiste de Niort (CEAA). Cela a permis aux équipes de développer une réflexion clinique lorsque se présentaient des troubles du comportement et d'aborder une méthodologie en termes de stratégies d'interventions. Les hypothèses de l'origine des troubles pouvaient alors être posées en équipe pluridisciplinaire, vérifiées ou non, afin de progresser dans l'accompagnement proposé au résident.

Les « plans autisme » se sont succédés avec les parutions concomitantes de Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles sur l'autisme. Une approche plus comportementaliste est entrée dans l'institution. Les évaluations globales fonctionnelles des personnes sont depuis systématiquement pratiquées. Ces évaluations recommandées par la Haute Autorité de Santé (HAS) sont devenues le point de départ des projets des résidents puisqu'elles permettent une connaissance globale de la personne avec ses ressources et ses particularités.

L'équipe pluridisciplinaire a pu s'approprier les méthodes recommandées pour l'accompagnement des personnes avec TSA grâce à la formation continue mais aussi à des actions de supervision.

C'est ainsi que les programmes d'apprentissage ou encore les séquentiels d'actions sont devenus courants afin de développer au maximum l'autonomie de chaque personne. Les outils de communication pour les résidents n'ayant pas accès à la parole ou n'ayant pas une communication fonctionnelle se sont développés. Des classeurs de communication ou des tablettes permettent aux résidents de s'exprimer dans leur quotidien.

La personne est aujourd'hui en capacité de s'exprimer, de faire-valoir ses demandes, ses choix, d'occuper une place légitime autour de la table lors des "réunions projet" la concernant. Elle est ainsi actrice de son parcours institutionnel. Les familles sont également pleinement impliquées dans le projet de vie de leurs proches, reconnues pour leur expertise.

L'évolution des pratiques professionnelles a automatiquement changé le regard porté sur la personne accompagnée. Elle est d'abord considérée comme une personne singulière dotée de ressources et de compétences, capable de choix dès lors qu'on lui en offre les moyens.

Naomi GUILLEBOT-WILD,
Adjointe de direction du FAM La Ferrette



DuoDay 2022



Forte des précédents succès, la cinquième édition du DuoDay a eu lieu pendant la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), le jeudi 17 novembre 2022. Cette édition a été initiée par le ministère délégué chargé des Personnes handicapées et l'Association Laïque de Gestion d'Établissements d'Éducation et d'Insertion (ALGEEI).

UN LEVIER VERS L'EMPLOI

Dans un contexte où les tensions de recrutement se font sentir dans tous les secteurs d'activité, il est important de considérer l'ensemble des actifs car ce qui compte avant tout, c'est de recruter une personne compétente, investie et déterminée, en situation de handicap ou non.

Le bon profil, c'est d'abord la compétence, tel est le message porté par la campagne gouvernementale, lancée depuis le 14 novembre, à l'occasion de la 26^{ème} édition de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées et du DuoDay.

En faisant découvrir aux personnes en situation de handicap des métiers qu'elles peuvent exercer et en permettant aux employeurs d'apprécier leurs compétences, le DuoDay peut représenter une vraie étape vers l'emploi.

Cet événement offre en effet la possibilité de découvrir un environnement de travail, préciser un projet professionnel, amorcer un parcours d'insertion, mais aussi de se faire identifier par un employeur et avoir l'opportunité de présenter son parcours professionnel et ses compétences. Ainsi, en 2021, 17 % des candidats ont eu une opportunité d'emploi à la suite de cette édition.

Le DuoDay est aussi une opportunité singulière de se rencontrer pour changer de regard et dépasser les préjugés sur l'emploi et le handicap.

Un dispositif qui monte en puissance d'année en année. Comme en témoigne le nombre d'offres déposées en ligne, le DuoDay s'ancre de plus en plus auprès des acteurs économiques et son succès s'établit d'une année à l'autre.

Stéphane CORNUAULT,
Directeur Général Adjoint



MISE EN ŒUVRE ET RÉALISATION DU PROJET SENSIBILISATION AUX RISQUES ET DANGERS DES RÉSEAUX SOCIAUX ET INTERNET AU DHA DE GARDÈS

Dans nos missions en lien avec le projet d'établissement, nous avons un devoir de prévention.

Au DHA de Gardès, nous sommes forts de constater l'impact et les dérives liés à internet bien que celui-ci a de grand bénéfice sur les personnes que nous accompagnons en termes d'ouverture sur le monde et sur les autres. L'équipe éducative est parfois confrontée à des interrogations sur ces dangers et se questionne dans son accompagnement pour les limiter.

Pour ce faire, en lien avec la direction nous avons créé un partenariat avec l'adjudant-chef Luc LE CADRE qui a pour mission de sensibiliser la population sur différents sujets dont Internet et les réseaux sociaux. Solide de son expérience sur le terrain, il nous a semblé plus légitime de faire appel à un professionnel dans ce domaine. De plus, l'image d'un agent des forces de l'ordre peut renforcer la portée de l'intervention. Une rencontre sur la base du volontariat avec ce dernier a eu lieu le 30 juin au DHA de Gardès qui a réuni 9 habitants du DHA de Gardès de tous âges.

Cet échange, réalisé sous forme de réunion interactive a été très riche tant pour les invités que pour l'intervenant au vu de ses propos, des échanges et questions qui ont été posées.

Ce dernier nous a proposé de renouveler cette expérience au vue de la richesse des échanges et du besoin de ce public de continuité dans les appuis que nous proposons. De ce fait, une nouvelle rencontre est prévue en fin d'année 2022 aussi à la demande des personnes accompagnées.

Ce que nous avons pu constater depuis cette rencontre, c'est que les informations entendues par les participants ont permis pour certains de se questionner sur des situations qu'ils vivent, des choses qu'ils lisent ou reçoivent. On espère une prise de conscience progressive qu'ils ne doivent pas croire tout ce qu'ils découvrent sur les réseaux même si les images sont convaincantes. Et enfin, les informer de leurs droits pour trouver si besoin des soutiens sur l'utilisation d'internet pour limiter les pièges des dérives de ces nouveaux outils de communications.

Nous tenons à remercier les participants, la direction pour sa confiance accordée mais surtout l'adjudant-chef LE CADRE qui a adapté son intervention au public que nous accompagnons.

Estelle DELSERRE,
Éducatrice spécialisée
Rachid MOBARAK,
Accompagnant Éducatif et Social



RENCONTRE ENTRE DE DEUX SALARIÉS DE LA MECS NOTRE MAISON AU SEIN DU SERVICE INSERTION

1) Quel est ton parcours et le poste que tu occupes actuellement ?

Laurence LOPEZ : Après 18 ans de carrière en qualité de surveillante de nuit à la MECS Notre Maison (internat de Fumel), j'étais inquiète à l'aube de mes 56 ans de ne pas pouvoir continuer à assurer les nuits, mon sommeil étant perturbé. J'ai pu en parler lors de certaines instances (Groupe d'Analyse de la Pratique, entretien individuel). J'ai été entendue, puis amenée à remplacer la maîtresse de maison en poste lors du premier confinement et là... j'ai su. La dynamique de ce travail en lien avec l'équipe éducative m'a confortée dans ma volonté d'évoluer dans ce domaine ; il faut préciser que cette période était particulière ; les jeunes restaient à l'internat 24 heures sur 24. Les éducateurs motivaient ce petit groupe autour d'activités plus incroyables les unes que les autres, j'ai eu l'opportunité d'y participer.

Ce travail me permet de voir les jeunes plus souvent dans divers moments ainsi que les autres membres de l'équipe. Le "vivre ensemble" fait partie du projet éducatif ainsi que le respect, la tolérance. Depuis octobre 2020, j'occupe le poste de la maîtresse de maison, partie à la retraite.

Fleur DARNANVILLE : Je suis diplômée éducatrice spécialisée depuis 2011, j'ai effectué des remplacements successifs dont un de 2010 à 2012 à l'internat de la MECS Notre Maison à Laparade.

Après différentes expériences au sein de plusieurs établissements de l'ALGEEI, d'autres associations et service de Protection de l'Enfance, j'ai été recrutée en Janvier 2020 au Service Insertion de la MECS Notre Maison. Ma candidature au poste est intervenue dans une période où j'ai ressenti la nécessité impérieuse d'évoluer dans un contexte et des valeurs institutionnelles saines, engagées, respectueuses et innovantes.

2) Quelles sont les missions inhérentes à ton poste ?

Laurence L. : Mon travail recouvre les repas, les achats alimentaires, l'entretien du linge et des locaux. Je suis parfois amenée à faire des transports selon les besoins. Je suis une personne bavarde et j'aime échanger. Les jeunes viennent souvent me voir dans la cuisine pour parler de toutes choses, importantes ou pas, chanter, rire et aussi m'aider. Ils peuvent venir s'isoler, la vie en collectivité peut être parfois pesante. Les menus sont élaborés en commun (jeunes, éducateurs, ma collègue maîtresse de maison). C'est un moment d'échanges, de partage, par exemple "tu pourrais faire des lasagnes...", ou "vendredi nous avons une sortie... petites pizzas ?" Nous essayons de les sensibiliser à l'équilibre alimentaire (manger/ bouger). L'entretien du linge est un temps fort. Cette tâche touche à leur intimité et demande de la discrétion et de la vigilance. Je suis en lien avec les éducateurs, entre autre, de par ma proximité avec les jeunes

(linge/intimité, conversation/confiance). Je participe aux divers projets portés par toute l'équipe de l'internat et bien sûr les jeunes. Le quotidien de ce travail n'est pas routinier.

Fleur D. : Le service insertion, le service d'accompagnement éducatif, au sein duquel j'exerce est destiné à accueillir un effectif de douze grands adolescents et jeunes adultes. Ils sont accueillis dans des logements individuels en diffus c'est à dire situés en majorité et selon le projet personnalisé du jeune à Villeneuve-sur-Lot et Tonneins ce qui implique une grande mobilité géographique (sur le département comme hors département). Il est proposé "un accueil" qui permet aux jeunes d'expérimenter et de se distancier des dynamiques familiales et problématiques qu'ils rencontrent jusqu'alors. Pour certains jeunes, il s'agit également de travailler avec les familles et plus précisément d'accompagner le jeune à progressivement gérer seul ses relations familiales même s'il est souvent question de médiatisation, notamment lors des premiers mois. L'accompagnement au service Insertion s'appuie sur de multiples compétences, sans cesse en développement, le service éducatif couvre l'ensemble des différents aspects de la vie. À l'aube de leur majorité, durant cette étape de passage au service insertion, il me paraît essentiel de soutenir et favoriser l'émergence d'une autonomie psychique et affective, en orientant et s'appuyant sur l'ensemble des partenaires. Cette démarche s'effectue en étroite collaboration avec les nombreux et divers services administratifs en termes d'accès aux droits communs, à la formation, à l'emploi, etc... et ainsi co-construire avec le jeune un projet adapté à ses besoins et ses attentes.

La dimension de travail en équipe pluridisciplinaire dans la bienveillance, la qualité des échanges, sont d'autant plus remarquables et force vive. À mon sens, le partage, le croisement des regards contribuent à soutenir, prendre du recul et adopter une posture professionnelle et sécurisante pour les bénéficiaires. Bien que limités durant la période inédite de crise sanitaire, nous tendons à proposer et impulser des dynamiques et projets de groupe afin de favoriser l'émergence d'interactions sociales, de partage et de pair-aidance. Il m'apparaît primordial de veiller à une certaine capacité d'accueil, d'écoute et d'empathie afin d'optimiser les échanges relationnels. Valoriser, m'appuyer sur les compétences des jeunes, mon implication active, mon adaptabilité et ma disponibilité sont autant d'attributs dont je fais preuve et qui participent à mon sens à soutenir le jeune dans ce qu'il doit entreprendre et mener et ainsi être en situation de sujet et acteur. L'accompagnement au sein de ce service est selon moi très riche, diversifié, novateur au niveau départemental.

Fleur DARNANVILLE, Éducatrice Spécialisée
Laurence LOPEZ, Maîtresse de Maison

PRIX DE LA LAÏCITÉ : DEUX COUPS DE CŒUR POUR L'ALGEEI !

En 2021, le Conseil Départemental des Jeunes (CDJ) a lancé deux participations citoyennes ouvertes à ses membres et au grand public parmi lesquelles, 160 participants ont donné leur vision de la Laïcité. La remise des prix s'est tenue le mercredi 8 juin dernier, à l'Hôtel du Département. Plusieurs productions ont été proposées par les candidats et deux établissements de l'ALGEEI ont été promus lauréats !

Dans la catégorie "Établissement Scolaire", le but était de produire un clip vidéo sur la thématique de la Laïcité. Plus de 26 établissements ont participé à ce projet dont l'IME Fongrave. Les professionnels et les jeunes de l'IME ont décidé de répondre au projet du CDJ, qui était à l'origine sur la thématique du Développement Durable. L'établissement s'est donné l'ambitieuse mission de diffuser dans et hors les murs, à travers l'implication des jeunes, ses réflexions sur la thématique. Ainsi, les professionnels ont sollicité le CDJ pour bénéficier d'un accompagnement, réservé jusqu'alors aux collèges et MFR du Lot-et-Garonne. L'IME Fongrave a été le seul établissement médico-social à participer cette année ! Lors de la remise des prix, c'est contre toute attente et avec une immense fierté que l'établissement se voit remettre le prix spécial de la Présidente du Conseil Départemental des Jeunes.

Elle a tenu tout particulièrement à féliciter les jeunes pour leur implication dans ce projet et les remercier pour leur travail de recherche sur la Laïcité. Une immense fierté s'est fait lire sur les visages de Clélia et Théo, présents pour l'occasion.

Dans la catégorie "Majeurs", c'est le groupe des résidents Ryhtm'envie du Foyer de vie La Couronne qui s'est vu remettre un prix coup de cœur pour la réalisation de leur collage sur la Laïcité. Le projet a été mis en place par les professionnels qui ont aidé les résidents à comprendre ce qu'était la Laïcité, en leur montrant des exemples de la vie quotidienne au Foyer. Une fois les réflexions et recherches abouties, le groupe a décidé de réaliser sa création qui a évolué au fur et à mesure de la motricité du projet et au gré des envies des personnes participantes. Chaque résident est fier d'avoir participé à cette création et à ce projet qui a été récompensé comme il se doit !

Encore félicitations à toutes et tous !

Sophie ROY,
Chargée de Communication



UN BEL ÉTÉ SUR L'HABITAT PARTAGÉ APPART+

Malgré des épisodes caniculaires insoutenables, les jeunes colocataires de l'habitat partagé ont pu passer un agréable été.

Ils ont profité de petits séjours en famille et ont passé des semaines festives et animées dans leur villa de Laroque Timbaut.

Installés depuis maintenant presque une année, Sébastien, Nil, Hugo et Benjamin ont partagé leur premier été en tant que colocataires.

L'été s'est organisé en conservant une certaine structure en terme de repères sur des activités phares telles que la séance piscine du mardi ou le parcours sportif du vendredi et des routines du quotidien sur la Villa, mais aussi les sorties dans le village (marché, boulangerie, bibliothèque).

Pour que l'été soit "FUN" et dans l'esprit "ambiance Vacances", des pique-niques, restaurants, pots et glaces en ville ont rythmé les semaines au fil des sorties programmées. Ainsi chaque semaine une grosse sortie à la journée est venue compléter un emploi du temps déjà bien chargé. Les jeunes sont allés au lac de Lougratte et de Montcuq, à Walygator, à Aquafunpark, au Jardin des Nénuphars, au château de Bridoire, aux jeux d'eau de Penne d'Agenais, ils ont fait des balades en calèche à l'asinerie, de l'accrobranche, du bowling...

Nil, Hugo, Sébastien et Benjamin ont pris plaisir à travers ces différentes journées, leurs sens ont été mis en éveil. Ils ont également pu se reposer et faire des grasses matinées !

Céline Dubois,
Éducatrice Spécialisée APPART+



UN PARTENARIAT PLEIN DE SENS

Lors de l'année scolaire 2021-2022, la MFR de BARBASTE a sollicité les ateliers Espaces Verts de l'IME de CAZALA pour créer au sein de leur établissement, un jardin des 5 sens en réalisant un parcours sensoriel qui déambule entre des jardinières de plantes aromatiques et odorantes.

Mme SAMMARTIN, responsable de la classe de terminale BAC PRO SAPAT (Service Aux Personnes et Animation des Territoires) et Madame LACAZE-LABARRERE, formatrice en écologie souhaitent faire découvrir à leurs élèves le monde du handicap et ainsi leur permettre de développer des compétences de communication, d'adaptation et d'organisation.

Les objectifs pour les jeunes de l'IME étaient de montrer leur savoir-faire, de partager des moments d'inclusion au sein de la MFR et de développer leurs relations sociales.

Durant 3 séances au mois de mars, 6 à 8 élèves de l'IME ont participé avec les élèves de terminale à cette création. En amont, dans les ateliers, les jeunes de l'IME ont construit 6 jardinières en bois qu'ils ont, par la suite, installées à la MFR. Ils ont également construit des barrières en bois pour délimiter le jardin.

Malgré des débuts timides et angoissants, les jeunes de l'IME sont entrés en communication avec ces jeunes adultes. Les terminales ont accompagné les jeunes de Cazala. Ils ont pu apaiser leurs angoisses, les accompagner dans les divers ateliers proposés et parfois désamorcer des conflits.

Tout le monde à chaque séance participait activement au travail. Ils arrivaient à s'organiser sans l'adulte et à s'entraider. L'équipe pense réellement que le regard des terminales sur le handicap a changé et que nos jeunes se sont sentis inclus et intégrés au sein de la MFR DE BARBASTE.

Pour conclure ce travail, nous avons invité la classe de terminale à visiter l'IME. Autour d'un petit déjeuner, tous ces jeunes ont pu se réunir une dernière fois et se dire au revoir en se souhaitant chacun bonne chance pour leur futur parcours (épreuves pour les terminales et orientation dans un nouvel établissement pour certains jeunes de Cazala).

Malgré la différence de chacun, des amitiés se sont liées. Et pour nous, professionnels et encadrants, notre objectif était atteint car nous étions juste observateurs de leurs complicités.

Nous tenons à remercier la MFR DE BARBASTE et son directeur, Mr Pierre BONNET-ELLISSADE, pour son accueil ainsi que les enseignants pour leur collaboration.

Ce partenariat devrait se renouveler l'année prochaine et faire avancer ainsi les mentalités et le regard sur le handicap.

Frédéric BOUYER, Moniteur d'atelier
Virginie MAGNANO, Monitrice d'atelier
Anthony ZANUTTO, Moniteur d'atelier



À LA DÉCOUVERTE DU LITTORAL CHARENTAIS

Du 13 au 16 juin, 13 jeunes de la classe atelier sont partis en transfert en Charente Maritime.

La classe atelier est constituée de jeunes ayant 14 ans ou plus qui alternent durant la semaine la classe et l'atelier. Suivant leurs potentiels, ils peuvent être 2 jours en classe et 2 jours en atelier ou des demi-journées en alternance. Chaque emploi du temps est individualisé afin de leur permettre d'acquérir des compétences et de les mettre dans les meilleures conditions possibles d'apprentissage.

Le transfert est un outil important dans la socialisation, dans les apprentissages, pour la communication et l'ouverture culturelle. C'est un moyen de découvrir, dans un environnement inconnu, ses capacités à s'adapter, à gérer ses angoisses, à faire preuve d'entraide et de coopération, à développer sa tolérance envers l'autre et à évoluer dans ce "savoir vivre ensemble". Le gîte situé près de Rochefort a permis de mettre en pratique les connaissances qu'ils ont acquis dans les ateliers cuisine et nettoyage des locaux en gérant les repas et l'entretien de ce lieu.

La Charente Maritime est un département entre terre et mer qui offre une multitude de paysages variés. Ils ont découvert lors de ce voyage l'Art romain de Saintes et son histoire, visité le zoo de la Palmyre, découvert les fortifications de Vauban à Brouage et pris le bateau pour apercevoir le Fort Boyard et ils se sont promenés sur l'île d'Aix.

Ce groupe a participé activement en amont à la préparation de ce voyage. Il s'y est investi et impliqué tout le long du séjour.

Nous tenons à les remercier pour ces instants partagés, pour leur confiance et leurs sourires.

Comme le disait Cesare PAVESE, écrivain italien : "Tout voyage est une agression. Il vous contraint à faire confiance à des inconnus et à perdre de vue le confort familial du foyer et des amis, on est en perpétuel déséquilibre. On ne possède rien en dehors de l'essentiel: l'air, le sommeil, les rêves, la mer et le ciel. Toutes choses qui tendent à l'éternité ou du moins à ce que nous en imaginons."

Frédéric BOUYER, Moniteur d'atelier
Nadège CARRA, Professeur des écoles
Audrey DUTEIL, Monitrice éducatrice
Anthony ZANUTTO, Moniteur d'atelier



REMISE DES ATTESTATIONS DE RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE
AVEC LE DISPOSITIF "DIFFÉRENT ET COMPÉTENT"

"Différent et Compétent" est un réseau qui œuvre pour la reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE) : repérer et valoriser les compétences des personnes, en situation de handicap ou non, qui ont appris sur le terrain et pour qui le diplôme est difficilement accessible.

Le vendredi 7 octobre 2022, au Campus Numérique d'Agen, plusieurs candidats accompagnés des équipes professionnelles encadrantes ont reçu en mains propres l'attestation officielle. Parmi les nombreux lauréats, plusieurs d'entre eux sont issus des établissements de l'ALGEEI (IME Les Rives du Lot ; IME Fongrave ; ESAT Agnelis).

Nous pouvons saluer Laurence VANHOENACKER qui se voyait remettre pour la toute première fois son attestation RAE pour "Agent de Conduite et de Système Industriel". Son parcours professionnel s'est fait au sein de l'ESAT Agnelis, sur les ateliers de sous-traitance, mais également en stage à la Maison de retraite de Layrac en tant qu'agent de service. Elle a été encouragée par les professionnels pour passer son diplôme qu'elle a fièrement obtenu !

Dans un esprit de convivialité, les attestations ont été remises par les membres des associations partenaires (ALGEEI, Solincité, Sauvegarde). Des entreprises partenaires où travaillent certaines personnes accompagnées, telles que Elior, ont fait l'honneur de leur présence et se sont vues remettre le trophée des entreprises. La Ville de Boé était également présente. Certains jeunes de l'IME Fongrave, ayant reçu leur attestation, ont travaillé sur le chantier de la Tour de Lacassagne. Pour toutes et tous, cela représente un beau projet et une reconnaissance mutuelle envers les jeunes et les employés de la ville.

Nous tenions à remercier le Campus Numérique pour l'accueil ainsi que les contributeurs pour leur accompagnement au quotidien à travers les RAE et l'organisation de cette étape. Encore félicitations à tous les lauréats pour leur réussite et leur parcours professionnel !

Sophie ROY,
Chargée de Communication



Isabelle, Lisa et Océane fières d'avoir obtenu leur diplôme.



Laurence tout sourire pour sa première remise de RAE.



Théo et Marcelo prennent la pause avec leur attestation.

FOYER LA COURONNE : DÉFI DÉCOUVERTE VOILE 2022 DU 12 AU 16 SEPTEMBRE

Quand les personnes ordinaires et celles en situation d'handicap se rencontrent et prennent la mer ensemble...

C'est à bord du voilier de 13 mètres "Shallha" loué auprès d'un prestataire de la Rochelle, que Sylvie L., Alexia D., Léa T. et Ichem B., personnes accompagnées au foyer la Couronne ont embarqué pour participer au Défi Découverte Voile. L'équipage 2022 se composait également de David D., Lydie L., accompagnateurs professionnels de l'établissement, du Dr Jean Dominique S., skipper complice du Foyer la Couronne depuis 2005 et de sa co-équipière pour cette année, Claire R..

Tous deux bénévoles durant la semaine, ont partagé leur passion et nous ont transmis les rudiments de la voile. La flotte composée de 12 bateaux abritait également des personnes en situation d'handicap venant de plusieurs établissements Français et Belge. Pour sécuriser chacun, un équipage renforcé pouvait intervenir à tout moment en cas de nécessité.

Le parcours s'est déroulé dans le Pertuis Rochelais où chaque soir les bateaux s'arrimaient dans un port différent : La Rochelle, St Denis d'Oléron, Ars-en-ré, ou encore Rochefort. Un mouillage face à Fort Boyard a été organisé avant un retour à St Denis d'Oléron et La Rochelle. Chaque année, cet évènement est attendu avec impatience par les personnes accompagnées. Si les contraintes liées à l'organisation de l'évènement permettent la présence de seulement 4 personnes à bord, c'est le projet de tout un établissement qui s'affaire à préparer ce moment. Les personnes participant aux différents ateliers confectionnent la décoration et le trophée, contribuant ainsi à encourager le bateau "La Couronne" dans ce défi. L'atelier d'apprentissage axé sur la création, la broderie, la lingerie a confectionné un drapeau. Celui d'apprentissage axé sur le travail du recyclage des matériaux a réalisé un trophée en bois qui a été échangé avec les autres équipages lors des remises des prix.

Une semaine de défi pour soi, avec l'autre...

En amont de cette aventure, les participants doivent savoir ce à quoi ils vont s'engager et apprendre à relever le défi dans toute sa dimension tant dans la réalisation des tâches au quotidien que dans l'exploit sportif.

Afin de les préparer, un visionnage des photos et des films issus des années précédentes est organisé. Chacun peut découvrir les témoignages des anciens participants. L'ensemble des participants se concertent pour l'établissement des menus, respectant les goûts de chacun. La veille du départ, le groupe d'aventuriers participe à l'achat des mets. Egalement, avec l'aide de pictogrammes, chacun prépare sa valise.

Le Défi Découverte Voile c'est 5 jours en dehors de l'institution pour découvrir la mer et la vie sur un bateau. Riche en sensations et en émotions, les participants sont confrontés au milieu marin avec les aléas de la météo. Le vivre-ensemble dans un endroit restreint est l'un des premiers défis.

On est loin de participer à une croisière !..

Cette expérience permet aux matelots que nous sommes tous, de prendre le large d'avec la vie institutionnelle pour se découvrir autrement. A bord, le handicap s'efface. Chacun se surpasse dans les différentes épreuves que suscite cette aventure telle que la capacité à vivre les changements et à faire preuve d'adaptation. Cinq jours de navigation et un port différent chaque jour...

Certains ports n'ont pas toujours la capacité d'accueillir une quinzaine de bateaux en même temps. Les bateaux doivent s'accoupler nécessitant d'enjamber plusieurs filaires pour atteindre le quai. L'activité physique et l'appréhension sont mises à rude épreuve pour certains.

C'est aussi des rencontres...

À chaque arrivée au port, les repas confectionnés en mer sont partagés avec les autres équipages. Le D.D.V. (Défi Découverte Voile), est un ensemble d'épreuves tels que des quizz, des courses d'annexe sur le lac d'Ars-en-Ré, des confections d'œuvres d'art soumises au vote des équipages pour procéder à un classement final,...durant lesquels la responsabilité, l'entraide et le vivre ensemble sont explorés.

C'est aussi bien évidemment la fête que l'on partage tous ensemble le jeudi soir pour la remise des prix. Cette année, le bateau de la Couronne a eu la fierté de remporter le trophée du bateau le plus fairplay ! Il a pour cela reçu le trophée confectionné par le foyer occupationnel et d'hébergement de L'U.N.A.P.E.I. 17, dont les participants au D.D.V. ont gagné cette année.



Quelques mots des résidents

Sylvie : "J'ai eu peur de passer de bateau en bateau pour aller à la douche mais après je savais le faire et je n'avais plus peur. Je me suis bien amusée, j'ai beaucoup ri et j'ai même dansé."

Alexia : "C'était bien la fête, j'ai dansé, j'ai conduit le bateau c'était chouette."

Ichem : "J'ai aimé hisser la grande voile avec Jean-Dominique en tournant le Winch, il faut de la force !!! J'ai pris la barre, c'est moi qui conduisais tout le monde !!! "

Léa : "J'ai aimé faire à manger sur le bateau avec tout le monde, j'ai beaucoup dansé le dernier jour. C'était bien. J'ai fait des copines ... "

L'ensemble de l'équipage remercie l'Association de pouvoir faire partir un bateau chaque année afin de perpétuer ce beau projet du Défi Découverte Voile où le sens de l'humanité et du partage entre deux mondes œuvrent ensemble vers une même destination : La RENCONTRE.

Lydie Luong,
Aide Médico-Psychologique au Foyer La Couronne



LES OFFRES D'EMPLOI AU SEIN DE L'ALGEEI

Rendez-vous sur : www.algeei.org/nos-offres-d-emploi.html

PSYCHIATRE (H/F)

CDI - Temps Partiel
Foyer La Couronne - Boé (47)

Suivi médical et individualisé des personnes adultes présentant une déficience intellectuelle avec troubles associés, accueillies en Foyer de vie.

Expérience auprès d'adultes présentant des déficiences intellectuelles, des TND et des troubles psychopathologiques souhaitée.

Titre de psychiatre ou médecin généraliste ayant pour projet de faire un DU en psychopathologie.

Adresser candidature à :
Foyer La Couronne, 14 rue du Dr Louis Brocq -
47550 BOÉ ou secretaire.lacouronne@algeei.org

PSYCHOMOTRICIEN (H/F)

CDI - Temps Partiel
Foyer La Couronne - Boé (47)

Accompagnement individuel et collectif des personnes adultes présentant une déficience intellectuelle avec ou sans troubles associés accueillies en Foyer de vie.

Diplôme de Psychomotricien/ne exigé.
Débutant accepté.

Expérience auprès d'adulte présentant une déficience intellectuelle appréciée.

Adresser candidature à :
Foyer La Couronne, 14 rue du Dr Louis Brocq -
47550 BOÉ ou secretaire.lacouronne@algeei.org

PSYCHOLOGUE (H/F)

CDI - Temps Partiel
Foyer La Couronne - Boé (47)

Accompagnement individuel et collectif des personnes adultes présentant une déficience intellectuelle avec ou sans troubles associés accueillies en Foyer de vie.

Expérience auprès d'adulte présentant une déficience intellectuelle souhaitée.

Titre de psychologue, Master 2 en psychologie clinique ou psychopathologie exigé.

Adresser candidature à :
Foyer La Couronne, 14 rue du Dr Louis Brocq -
47550 BOÉ ou secretaire.lacouronne@algeei.org

COMPTABLE (H/F)

CDI - Temps Complet
ESAT Agnelis - Foulayronnes (47)

Directement rattaché(e) au directeur de l'établissement, vous assurez la comptabilité des Ateliers Agnelis (activité commerciale).

De formation Bac + 2 en comptabilité, vous maîtrisez les logiciels Excel et Word et si possible Compta First. Une expérience du secteur médico-social serait appréciée.

Rémunération selon convention collective du 51.

Adresser candidature à :
ESAT Agnelis - Allée de Monthus Haut
47510 Foulayronnes

VEILLEUR DE NUIT (H/F)

CDI - Temps Complet
IME Cazala - Damazan (47)

Assure la quiétude des lieux ainsi que la sécurité physique des personnes et des biens sur l'ensemble de l'établissement.

Connaissance et maîtrise de l'organisation des secours (appel d'urgence, SSI, gestes 1er secours...)

Expérience auprès des enfants et des adolescents souhaitée.

Adresser candidature à :
IME de Cazala - 47160 Damazan

NEUROPSYCHOLOGUE (H/F)

CDI - Temps Partiel
CAMSP d'Agen - Agen (47)

Dans le cadre des recrutements prévus pour la création de sa Plateforme de Coordination et d'Orientation (PCO), le CAMSP d'Agen recherche un(e) psychologue formé(e) en neuropsychologie.

Titulaire d'un Master 2 témoignant de connaissances en neuropsychologie et neurosciences cognitives, vous êtes formé(e) et en mesure de réaliser les observations cliniques et bilans standardisés nécessaires aux diagnostics préconisés par la Haute Autorité de Santé (HAS).

Adresser candidature à :
CAMSP d'Agen, 36 rue de Barleté 47000 Agen
ou à pco.47@algeei.org

A

ARS : Agence Régionale de Santé

C

CAMSP : Centre d'Action Médico-Social Précoce
CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie de la Personne Handicapée
CHVS : Centre d'Hébergement et de Vie Sociale
CLIS : Classe d'Intégration Scolaire
CMPP : Centre Médico Psycho Pédagogique
CNSA : Conseil de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie
CPOM : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
CRA : Centre Ressources Autisme

D

DGAS : Direction Générale de l'Action Sociale
DHA : Dispositif d'Hébergement Accompagné
DITEP : Dispositif Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique

E

ESAT : Établissement et Services 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

IME : Institut Médico Éducatif
Itep : Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique

K

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

M

MAS : Maison d'accueil spécialisée
MDA : Maison des Adolescents
MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées
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 Handicapés et de la perte d'autonomie

S

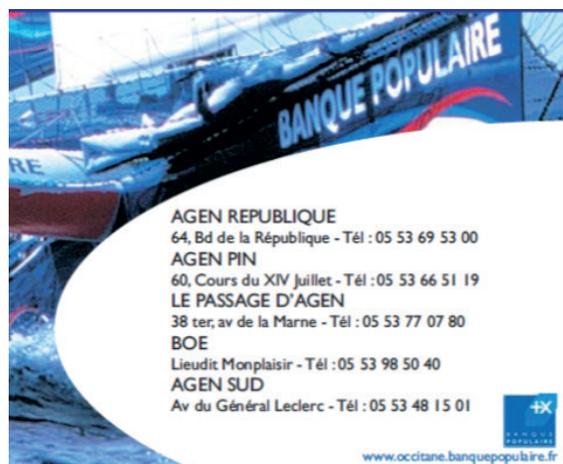
SAMSAH : Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés
SAVS : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
SESSAD : Service d'Éducation Spéciale d'Accompagnement et de Soins à Domicile

T

TED : Troubles Envahissants du développement
TND : Troubles du Neuro-Développement
TSA : Trouble du Spectre de l'Autisme

U

UEEA : Unité élémentaire
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 2022 / 2023 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 2022/2023