



DU CÔTÉ DE L'ALGEEI

DOSSIER

L'INTERCULTURALITÉ
P.11 À 32



ACTU

WEEK-END AVEC CLOWNROUTE ! P.36

RENCONTRE AVEC :

ARNAUD PENNETIER
DIRECTEUR DE L'IME CAZALA ET
DU SESSAD DU CONFLUENT
P.4

L'ASSOCIATION ALIZÉ
P.6



ZOOM SUR

UNE VIE D'ENGAGEMENT RÉCOMPENSÉE
P.8

03 LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

RENCONTRE AVEC...

04 ARNAUD PENNETIER, DIRECTEUR DE L'IME CAZALA ET DU SESSAD DU CONFLUENT

06 L'ASSOCIATION ALIZÉ

ZOOM SUR...

08 UNE VIE D'ENGAGEMENT RÉCOMPENSÉE

09 LA FÉDÉRATION DES ÉQUIPES EN CMPP

10 UN PAS EN AVANT VERS L'INCLUSION ET LA DIVERSITÉ

DOSSIER

11 L'INTERCULTURALITÉ AU CMPP : ÊTRE UN AUTRE POUR UN AUTRE

13 SOINS PSYCHIQUES ET INTERCULTURALITÉ : ACCUEILLIR L'AUTRE

15 LES YEUX QUI BRILLEN

17 L'INTERCULTURALITÉ : UNE ADAPTATION MUTUELLE

19 L'INTERCULTURALITÉ AU MENU

20 INTERCULTURALITÉ ET PRATIQUES PROFESSIONNELLES AU SEIN DU DITEP DES DEUX RIVIÈRES

21 LE PRE ET LE CMPP, UN PARTENARIAT AU BÉNÉFICE D'UNE GRANDE DIVERSITÉ DE FAMILLES

23 L'HABITAT PARTAGÉ APPART+ : UNE DYNAMIQUE METTANT À L'ŒUVRE L'INTERCULTURALITÉ PROFESSIONNELLE...

25 2024 : JEUX OLYMPIQUES ET RESPECT DES DIFFÉRENCES CULTURELLES...

26 L'INTERCULTURALITÉ AU DHA DE GARDÈS

27 DE L'INTERCULTURALITÉ À L'IME DE FONGRAVE

29 L'INTERCULTURALITÉ À L'ESAT DE CASTILLE

31 SINGULARITÉ ET INTERCULTURALITÉ AU FOYER LA COURONNE

32 L'IME LES RIVES DU LOT : MULTILINGUE ET POLYGLOTTE

LA VIE DES ÉTABLISSEMENTS

33 AMÉNAGEMENT DE LA CHAMBRE D'OLIVIER – FOYER DE VIE LA COURONNE

34 OCTOBRE ROSE À L'ESAT AGNELIS : SENSIBILISATION, ÉCHANGES, ET INFORMATIONS CLÉS

35 TOUS À L'ÉCOLE !

36 WEEK-END AVEC CLOWNENROUTE

37 LA COURONNE INVITÉE À LA FÊTE D'ANNIVERSAIRE POUR LES 40 ANS DE L'ASSOCIATION AGIR ABCD

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

39 GLOSSAIRE

40 BULLETIN D'ADHÉSION



Au début du siècle dernier, un ethno-sociologue français, Claude Lévi-Strauss, a rencontré des tribus très reculées et peu civilisées. Dans un ouvrage passionnant, il a expliqué ce qu'il avait conclu de ses nombreuses observations. D'après lui, ce qui différencie les humains des animaux, c'est d'abord et surtout l'usage de la parole qui permet de communiquer et d'élaborer la pensée, mais c'est également, ce qu'il appelle "l'échange des femmes" : les enfants doivent être conçus en dehors de la famille et même du clan. En philosophie, c'est ce que l'on appelle "le tabou de l'inceste" qui témoigne que cette déviance peut s'apparenter à de la barbarie.

Dès lors, les tribus ont communiqué et constitué des alliances qui, petit à petit, ont convergé vers la formation des états. Par ces rapprochements, les groupes humains ont mêlé leurs cultures en s'enrichissant de tous les apports extérieurs.

Gardons-nous donc par crainte de l'extérieur de tout repli identitaire qui fatalement appauvrit à terme les groupes humains.

L'année qui se termine a eu son lot de catastrophes naturelles et de sanglants conflits. Espérons que les jeux olympiques, qui sont la rencontre des pays du monde, puissent apporter un peu de répit à toutes ces tensions.

Mes chers amis, de façon résolument optimiste, je vous souhaite à tous tout le bonheur du monde pour cette nouvelle année.

Danièle Bonadona, Présidente

SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX !



Sandrine Clément : Bonjour M. Pennetier, pouvez-vous vous présenter brièvement ?

Arnaud Pennetier : Après une formation en École Supérieure de Commerce et un Doctorat de sociologie, j'ai été recruté par une grande association nationale œuvrant dans le champ du handicap moteur en qualité de chargé de mission afin de concevoir un projet de création d'établissement médico-social en lien avec un legs et les besoins du territoire, situé en région centre. J'ai rejoint par la suite l'ALGEEI en 2004, d'abord comme adjoint de direction de ce qui s'appelait encore l'IME de Castille avant que la section IMPRO ne soit transférée à l'IME de Cazala. Puis en 2007, après une formation complémentaire de type Master II en droit de la santé via IFCD¹ de la FEHAP², j'ai pris la direction de l'ESAT, du foyer et du SAVS de Castille jusqu'à ce jour.

SC : Quel regard portez-vous sur vos années passées à l'ESAT de Castille et DHA/SAVS de Gardès jusqu'en août 2023 ?

AP : Les années sont passées si vite que je ne les ai pas vues s'écouler ! Signe d'une activité intense et d'une vitalité qui ne laissent pas de place à l'ennui. Tant de bouleversements structurels, législatifs et organisationnels ont marqué toutes ces années, qu'il serait trop long d'en faire une liste exhaustive. Je retiendrai certainement l'engagement de l'ensemble des professionnels, l'adaptation au changement dans un monde de plus en plus complexe au service des personnes accompagnées vers une société la plus inclusive possible. Les résultats obtenus notamment en termes de démocratie en santé, d'autodétermination et de pouvoir d'agir des personnes sont désormais inscrits dans l'ADN des établissements. C'est d'ailleurs à ce titre que l'ESAT fut primé par l'ARS Nouvelle Aquitaine pour la mise en place de "délégués d'ateliers", formule qu'on retrouve aujourd'hui à travers les décrets du 13 et 22 décembre 2022 sur le plan de transformation de l'offre en ESAT.

SC : Quels sont les projets qui vous ont particulièrement marqués ?

AP : J'ai eu la chance de pouvoir mener à bien de nombreux projets de transformation et d'adaptation de l'offre avec le soutien actif du Conseil d'Administration de l'Association, de la Direction Générale et les services du siège sans lesquels rien n'aurait été possible. Je retiendrai pêle mêle, pour l'ESAT, la restructuration du site de "Roy" où sont situés les ateliers "palettes" et "espaces verts", la construction du bâtiment administratif à "Gallardy", la création d'une section pour personnes avec TSA

et la réhabilitation du "petit atelier", les 50 ans de vie de l'établissement couplé avec le déménagement du site historique du foyer d'hébergement de Castille vers la ville de Tonneins et la construction du DHA de Gardès, pour proposer un habitat plus inclusif avec des studios individuels et personnalisés. Ceci sans oublier les projets en cours, comme la construction d'un patio avec espace balnéothérapie au DHA et l'agrandissement de l'atelier blanchisserie et couture sur le site de l'ESAT.

Je retiendrai aussi les nombreuses manifestations internes, fêtes, journées portes ouvertes, inaugurations qui ont rythmé la vie institutionnelle ainsi que des projets innovants comme, l'écriture par les travailleurs de Castille des notices "Préjugix", médicament anti préjugés en partenariat avec l'association "OS Space", ou bien encore de la participation à la création de la mallette "KAPASS"³ pour personnes avec TSA⁴ portée par l'ALGEEI et récompensée par le "Trophée de l'innovation espoir" de la FEHAP. La production du KAPASS est assurée par les ateliers de l'ESAT de Castille.

Enfin comment oublier la création agricole qui a été portée par les ateliers de l'ESAT jusqu'en 2018 du véritable "Safran de Castille" cultivé sur les coteaux du château de Castille à Clairac, dont la qualité et la saveur de cette épice si spéciale ont été unanimement reconnues et commercialisées jusque dans les restaurants gastronomiques parisiens.

SC : Vous avez aussi exercé certaines fonctions de représentation externe pour l'ALGEEI ?

AP : Oui, comme de nombreux collègues directeurs et directrices, en fonction des spécificités, j'ai été mandaté pour représenter l'association ALGEEI au Conseil d'Administration d'HANDISSAD⁵, qui est un service de coordination départemental de soins infirmiers à domicile, ainsi qu'au sein du bureau et/ou Conseil d'Administration de l'ADIPH⁶ 47, association travaillant pour l'emploi accompagné et la vie sociale en milieu ordinaire dont l'ALGEEI est co-fondatrice. Plus récemment, je suis intervenu en qualité d'administrateur national d'ANDICAT⁷ qui est une association représentative des cadres et directeurs d'ESAT fédérant près de 90% des ESAT, dont la vocation est d'être un relai de type fédération entre les adhérents et les pouvoirs publics.

¹Institut de Formation des Cadres Dirigeant en lien avec l'université Montpellier 1

²Fédération des Établissements Hospitaliers et d'Aide à la personne Privés non lucratif

³Kit d'Accès et de Préparation aux Soins Somatiques

⁴Trouble du Spectre de l'Autisme

⁵Association Départementale de SSIAD pour personnes en situation de handicap

⁶Association Départementale Pour l'Insertion des Personnes Handicapées

⁷Association Nationale de Directeurs et Cadre d'ESAT

SC : Vous êtes aussi référent qualité associatif ALGEEI, en quoi cela consiste-t-il ?

AP : Depuis quelques années, j'effectue une mission complémentaire de suivi de la démarche qualité associative. Il s'agit d'une mission spécifique qui consiste à suivre le Plan d'Action Qualité associatif et à animer du Comité de Pilotage associatif qui vient valider les documents, procédures, formulaires ou modes opératoires devant intégrer le MAQ⁸ associatif. Il s'agit aussi d'animer les réunions du réseau des référents qualités des établissements afin de les soutenir dans leurs fonctions, échanger et partager les problématiques rencontrées lors des PAQ⁹ et préparer les évaluations.

Le travail mené fait aussi l'objet d'un rapport annuel présenté à l'Assemblée Générale de l'ALGEEI lors du rapport d'activité associatif.

SC : Pourquoi ce choix de changement de direction vers l'IME de Cazala et le SESSAD du Confluent ?

AP : Au départ rien n'était prévisible ! Lorsque mon collègue Olivier POURTAU, Directeur de l'IME de Cazala et du SESSAD du Confluent, a fait valoir ses droits à la retraite, en concomitance avec le directeur du CMPP/CAMSP/PCO d'Agen, Emmanuel LARDY, cela m'a interrogé. D'autant que l'IME de Cazala devait déménager de son site historique de Damazan pour se transformer en dispositif entièrement inclusif dès la rentrée 2023. Un nouveau virage donc ! Dans la lignée de la Conférence Nationale du Handicap qui s'est tenue en avril dernier et qui a rappelé les grandes orientations triennales, dont l'école inclusive et plus généralement la capacité à garantir "la qualité de l'accompagnement partout et pour tous" et le plein exercice des droits pour tous, j'ai la conviction que la construction d'une société toujours plus inclusive commence dès le plus jeune âge. Aussi, j'ai eu à cœur de m'inscrire dans cette transformation de l'offre proposée par l'IME, et je dois avouer que la conduite du projet innovant de déménagement du site historique de Cazala vers un habitat diffus sur les villes d'Aiguillon, Casteljaloux et Tonneins, avec un fonctionnement en dispositif totalement inclusif sur un territoire que je connais bien, m'a particulièrement attiré. C'est donc pour moi comme une boucle qui se referme. Le romancier Milan Kundera dans "l'immortalité"¹⁰, parle de ce qu'on appelle un "tour de cadran" pour symboliser un cycle dans la roue du temps.

SC : Quelques mots plus personnels en guise de conclusion ?

AP : Entendu que pour ma part, la retraite n'est pas du tout d'actualité, je vais pouvoir servir pleinement l'IME de Cazala et le SESSAD du Confluent, et ainsi

poursuivre le travail de mon prédécesseur et collègue historique Olivier que je tiens ici à remercier pour tout le travail accompli et dont la présence ainsi que celle d'Emmanuel manqueront lors de nos rencontres associatives.

Pour ce qui concerne Castille et Gardés, j'ai la conviction qu'au regard du cap fixé par les projets d'établissements pour l'ESAT et le DHA/SAVS, les conditions sont réunies pour que le plan de transformation et d'adaptation de l'offre se décline de manière la plus graduée possible, en apportant des réponses toujours plus individualisées pour les personnes accompagnées.

Aussi, je souhaite à mon successeur Monsieur Éric BERGUIO, beaucoup de réussite dans la conduite des différents projets institutionnels, tout en s'appuyant sur une équipe de professionnels compétents très engagés et impliqués dans leurs missions respectives au service des personnes accompagnées.

Je sais aussi que je reverrai régulièrement les travailleurs de l'ESAT sur le territoire local.

Je conclurai en citant Joëlle Zask¹¹, philosophe qui a développé l'idée que la transformation de la société se réalise grâce à la contribution de ceux qui y participent, percevant en retour une part de cette participation, comme par exemple le sentiment d'être plus citoyen et également le fait d'être dans un contexte social au service des plus jeunes. C'est prendre part, apporter une part, recevoir une part, tout cela définissant ce que serait la participation. Pour Joëlle Zask, c'est ce qui permet de constituer pleinement "l'identité d'une personne".

⁸MAQ : Manuel Qualité Associatif

⁹PAQ Plan d'Action Qualité

¹⁰Milan Kundera, L'immortalité, Paris PUF, 1999,

¹¹Joëlle Zask est une philosophe française, spécialiste de philosophie politique et du pragmatisme, maître de conférences HDR à l'Université de Provence.

Propos recueillis par Sandrine CLÉMENT
Directrice du CHVS de l'Agenais, SAVS Jasmin et
du dispositif APPART+

Arnaud PENNETIER



Sandrine CLÉMENT



Entretien avec Madame DELHERT, Présidente et Madame OYEZ, Directrice.



Bonjour Mesdames, lorsque l'interculturalité a été retenue comme thème du journal, votre association a été citée comme un des acteurs fortement mobilisés sur cette thématique. Pouvez-vous nous présenter votre association ?

L'association ALIZÉ est née, en juin 2009, du désir d'une équipe de psychologues et de psychanalystes libéraux ou salariés, ainsi que des intervenants sociaux, de répondre à un besoin non couvert dans le département. En effet, nous avons constaté que de nombreuses personnes en souffrance psychique et en précarité économique et/ou en situation interculturelle ne pouvaient pas bénéficier d'une écoute et d'un accompagnement psychique professionnel. Nous souhaitons aussi que les personnes puissent exprimer leur mal être avec des références ou des concepts qui n'entrent pas forcément dans le cadre de la psychologie classique mais de pouvoir exprimer sa souffrance dans ses mots, dans sa culture, dans sa symbolique. À ce titre, les entretiens peuvent se faire en binôme avec un psychologue et un anthropologue afin de travailler les différents codes faisant sens pour les personnes.

Quelles sont les valeurs qui guident votre association ?

La vision qui préside à nos activités uniques sur le territoire est que chacun a le droit d'être entendu, écouté et compris quelles que soient sa culture, sa langue, ses capacités financières. C'est pour cela que nous demandons une participation à partir de 10 euros afin que celle-ci ne soit pas un frein. La volonté de l'association est l'accessibilité pour tous. Chacun de nous, salariés et bénévoles, agissons, et sommes animés par des valeurs communes :

- Le respect et la valorisation des différences,
- L'ouverture culturelle,
- L'exigence éthique : confidentialité et indépendance
- La solidarité : équité, proximité, accessibilité économique, accueil et disponibilité.

Qui sont vos financeurs et partenaires ?

Notre association fonctionne essentiellement grâce aux subventions accordées par l'ARS, la Région, le département, la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations (DDETSPP), et la délégation du Préfet aux droits des femmes, des familles et à l'égalité. Nous avons une large palette de partenaires, essentiellement dans le secteur social et médico-social. Nous travaillons ainsi avec les établissements de l'ALGEEI comme le DITEP, la MECS ou les CMPP. Dans ce cadre, nous proposons un accompagnement psychologique pour les victimes de violences conjugales et intra-familiales avec un interprète si nécessaire.

Nous avons aussi un contrat avec La Poste pour lequel nous mettons à disposition la présence d'un interprète en langue arabe pendant les permanences de La Poste à Tonneins, Sainte-Livrade, Villeneuve-sur-Lot, Aiguillon et le quartier de Montanou à Agen.

Enfin, nous agissons aussi autour de la périnatalité avec la présence d'un interprète/médiateur lors des soins médicaux et gynécologiques pour les femmes et les couples ne maîtrisant pas la langue française. Dans ce cadre des conventions sont signées avec les lieux d'accueil comme les Centres d'Accueil de Demandeurs d'Asile ou les Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale...

Nous avons également des conventions avec plusieurs établissements du département pour des analyses de la pratique professionnelle comme les associations Solincité ou Sauvegarde, et également avec le Conseil Départemental de la Vienne.

J'imagine que le projet a évolué selon les attentes des personnes et de vos partenaires. Après 13 années de fonctionnement quelles sont vos principales missions aujourd'hui ?

Nos principales missions sont mises en œuvre autour de trois pôles : le pôle "écoute accompagnement psychologique et médiation culturelle", le pôle "interprétariat" et le pôle "formations auprès des professionnels". Nos objectifs sont de permettre un accès aux consultations psychologiques à tous, notamment aux personnes vulnérables, en situation de précarité économique ou d'interculturalité. Il s'agit aussi d'assurer un service d'interprétariat et de médiation pour les consultations internes, d'offrir un service d'interprétariat dans toutes les dimensions de la vie sociale, professionnelle, médicale aux personnes ne maîtrisant pas le français et enfin d'accompagner, former et sensibiliser à l'interculturalité les professionnels des structures médicales, sociales, éducatives et judiciaires.

Pour conclure cet entretien, pouvez-vous me dire quels sont les professionnels qui composent votre équipe et quels sont vos projets de développement pour les années futures ?

Nous avons renforcé notre équipe en cette fin d'année. Une nouvelle directrice a pris ses fonctions fin septembre. Notre équipe du pôle "accompagnement" est maintenant constituée de 3 psychologues dont 2 spécialisés dans le domaine de l'interculturalité. Nous avons aussi ouvert un poste à temps partiel pour le secrétariat et la comptabilité. Le réseau de nos 40 interprètes est animé par Madame Eddy ESCOLA depuis de nombreuses années. Nos formations et les groupes d'analyse de la pratique sont assurés par nos salariés, des prestataires extérieurs et des bénévoles. Tous sont des professionnels qualifiés et expérimentés.

En équipe, nous avons la volonté de développer et d'enrichir notre catalogue de formations pour les professionnels (assistantes sociales, soignants, chargés d'insertion professionnelle, bénévoles des associations partenaires...) exerçant dans des environnements liés à l'interculturalité. Dans ce cadre, nous proposons des formations dont l'objectif est de fournir des outils d'analyse et

d'action aux professionnels, pour une meilleure prise en charge des personnes et des familles en situation interculturelle et dont les origines sont liées aux cultures du Portugal ou des pays du Maghreb. Nous intervenons déjà auprès de l'École Nationale d'Administration Pénitentiaire pour les professionnels médico-sociaux du département. Nous souhaitons également diversifier notre offre d'accompagnement psychologique autour des groupes de paroles, de la musicothérapie, et de la remise en place des consultations ethno-psychiatriques.

**Propos recueillis par Jean-Robert NORTIER
Directeur des CAMSP et CMPP d'Agen, PCO 47**



UNE VIE D'ENGAGEMENT RÉCOMPENSÉE

Vendredi 27 octobre, l'ALGEEI a eu le plaisir de recevoir Madame La Ministre déléguée Fadila KHATTABI chargée des Personnes handicapées, pour la remise d'insigne de Chevalier de l'Ordre du Mérite à Madame Magali DEWERDT. Lors de la cérémonie, Madame la Ministre a retracé son parcours ainsi que ses engagements au sein des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux.

Directrice Générale depuis 20 ans, Madame Magali DEWERDT a souhaité partagé ce moment avec les personnes accompagnées vers ou dans d'emploi par les professionnels de l'Association, afin de présenter leurs parcours remarquables. Ce temps d'échanges en présence de nombreuses personnalités* du département et de la région, a été riche en émotions et a permis de mettre en valeur le travail de chacun dans la réussite de parcours professionnel.

*Les personnalités

Madame la Présidente de l'ALGEEI, Danièle BONADONA, Monsieur le Vice-Président de l'ALGEEI, Daniel PANTEIX, Monsieur le Vice-Président de l'ALGEEI, Jacques MICHON et son épouse, Monsieur l'Administrateur de l'ALGEEI, Michel BOUCHARD, Madame l'Administratrice de l'ALGEEI, Mélanie LEY, Monsieur l'Administrateur de l'ALGEEI, Rachid HATCHANE, Madame la Présidente de l'association AGIR Plus et administratrice de l'ALGEEI, Marie-Aimée DUPOUY, Monsieur le Secrétaire du Préfet, Florent FARGE, Monsieur le Directeur Général de l'ARS Nouvelle-Aquitaine, Benoît ELLEBOODE, Monsieur le Directeur de l'ARS du Lot-et-Garonne, Joris JONON, Madame la Présidente du département du Lot-et-Garonne, Sophie BORDERIE, Madame la Directrice de Cabinet du département du Lot-et-Garonne, Célia BARBOSA, Madame la Directrice Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations du Lot-et-Garonne, Frédérique HENRION, Monsieur le Directeur Académique, Patrice LEMOINE, Monsieur le Sénateur, Michel MASSET, Madame la Suppléante du Sénateur Michel MASSET, Béatrice LAVIT, Madame la Sénatrice, Christine BONFANTI-DOSSAT, Monsieur le Député, Michel LAUZZANA, Monsieur le Président de l'AMR du Lot-et-Garonne, Gilbert GUERIN.

L'après-midi fut consacré à DuoDay au Siège de l'Association. Madame la Ministre a pu rencontrer les équipes particulièrement mobilisées à la veille de la 6ème édition nationale. L'ensemble du déroulé de cette matinée est visible sur notre chaîne Dailymotion (<https://www.dailymotion.com/ALGEEITV>).

Nous remercions Emmanuel LARDY, tout jeune retraité, qui a été un animateur d'exception. Nous remercions pour leurs participations et témoignages : Thibault BENAMARA, Adam VE-ZIER, Eric BERGUIO, Carole GIRONE, Laëtitia POTELBERG, Anne BOURGOUIN BEN KEMOUN, Lisa SIMONETTO, Adrien DUROUX, Louis BAYONNE, Andri ANDRIANONY, Isabelle DE KERI-MEL, Caroline RAGAZZI, Céline DELMAS, Kévin CASTELAIN, Sébastien CORDIER, Pacôme LE-NOIR, Arnaud PENNETIER, Quentin BORDAS, Jérôme GAVLAK, Jean CASTEX, Kévin POURRIÉ, Stéphanie COURBOULAY, Jean-Marc PHILAIRE, Clotilde SURY, Nathanaël AUDUBERT, Arnaud KERJEAN.



LA FÉDÉRATION DES ÉQUIPES EN CMPP



Les CMPP de l'ALGEEI (Agen, Marmande et Villeneuve-sur-Lot) ont participé récemment aux journées d'étude de la FDCMPP qui ont été organisées au Centre des Congrès de Toulouse du 16 au 18 novembre 2023. Le thème était "Quand les CMPP se réinventent" et différents sujets ont ainsi été abordés comme le "prendre soin", les approches plurielles, la pluridisciplinarité, le travail hors les murs, l'accompagnement des familles, les partenariats, l'inclusion, les parcours de soin...

Plus de 500 professionnels de toute la France étaient présents à ces journées dont une trentaine provenait des CMPP de l'Algeei toutes professions confondues (Directrice générale, directeurs des CMPP, médecins, psychologues, psychomotriciens, psychopédagogues, orthophonistes, assistantes sociales et secrétaires).

Ce congrès a été particulièrement réussi et il est à signaler que de nombreux salariés de l'Algeei ont œuvré dans les différentes instances de la FDCMPP (bureau de l'association, comité d'organisation, comité scientifique et animation) permettant ainsi l'émergence de ces très belles journées.

Stéphane FOSSATS
Directeur du CAMSP et du CMPP
de Villeneuve-sur-Lot



UN PAS EN AVANT VERS L'INCLUSION ET LA DIVERSITÉ



L'opération DuoDay consiste pour une entreprise, une collectivité ou une association, à accueillir une personne en situation de handicap, pour former un duo avec un professionnel volontaire. DuoDay permet aux employeurs de découvrir les atouts et qualités professionnelles de personnes en situation de handicap, tout en offrant l'opportunité à ces dernières de découvrir un environnement de travail, et de lutter contre les préjugés.

Forte de ses précédents succès, la sixième édition s'est déroulée pendant la Semaine Européenne Pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), le jeudi 23 novembre 2023.

Cette édition 2023, initiée par le ministère délégué chargé des Personnes handicapées et l'Association Laïque de Gestion d'Établissements d'Éducation et d'Insertion (ALGEEI), a comptabilisé plus de 27 700 duos créés grâce à la mobilisation de 13 554 employeurs et de 4 454 structures accompagnant des personnes en situation de handicap

personne compétente, investie et déterminée, en situation de handicap ou non.

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.

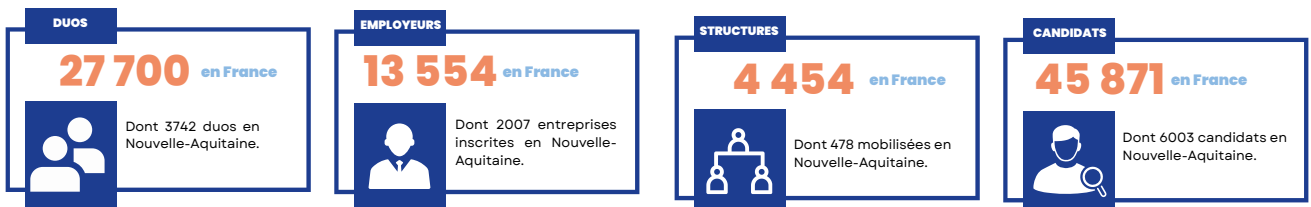
Cet événement offre en effet, aux personnes en situation de handicap, la possibilité de découvrir un environnement de travail, préciser un projet professionnel, amorcer un parcours d'insertion, mais aussi d'échanger avec un employeur et avoir l'opportunité de présenter son parcours professionnel et ses compétences. Ainsi, en 2022, 23 % des candidats ont eu une opportunité d'emploi à la suite de cette édition.

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

UN LEVIER VERS L'EMPLOI

Stéphane CORNUAULT,
Directeur Général Adjoint

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



L'INTERCULTURALITÉ AU CMPP : ÊTRE UN AUTRE POUR UN AUTRE*

* Formulation de Georges Devereux, anthropologue, un des fondateurs de l'ethnopsychanalyse, reprise par René Kaës

Il est important de rappeler, pour commencer, qu'il y a de l'interculturalité dès lors que deux personnes entrent en communication, quelles qu'elles soient. Le phénomène interculturel est affaire de rencontres, c'est également ce dont il s'agit lors d'une consultation en CMPP. Cette rencontre sera plus ou moins aisée. Dès que s'installent les différences de langues, de cultures, de coutumes, de références, la mission du soignant se complexifie.

Cet écrit cherche à approcher ce qu'il se passe dans notre travail clinique auprès des enfants accueillis et de leur famille, dans le respect des identités culturelles de chacun.

Nos sociétés occidentales modernes se définissent par une grande diversité culturelle et ethnique. Dans notre département de Lot-et-Garonne tout particulièrement, territoire de tradition rurale mais ouvert depuis longtemps aux mouvements migratoires, la population n'est pas une, ni uniforme.

Depuis plus d'un siècle, le département de Lot-et-Garonne, comme certains départements limitrophes, a connu plusieurs phénomènes successifs de migrations économiques. Peu urbanisé et peu industrialisé au début du siècle dernier, notre département, qui subissait un mouvement de dépopulation, est devenu le pôle d'attraction d'une main d'œuvre familiale étrangère, d'origine italienne au départ, puis portugaise, espagnole ou marocaine et polonaise, par la suite.

Le Lot-et-Garonne a été également le lieu d'accueil de migrations contraintes, en lien avec les guerres de décolonisation (le CAFI, Centre d'accueil des Français d'Indochine, de Sainte-Livrade et le Camp de Bias où ont été rassemblés les combattants Harkis et leurs familles, au moment de la guerre d'Algérie)... auxquelles s'ajoute une nouvelle forme d'immigration, beaucoup plus récente, de personnes originaires du Nord de la France ou du Nord de l'Europe qui, pour des raisons climatiques et/ou financières, s'établissent dans notre région méridionale, économiquement attractive. Encore aujourd'hui, le Lot-et-Garonne reste une terre d'accueil et de métissage.

Les CMPP du département essaient de couvrir la plus grande partie du territoire, au plus près des populations. Si les CMPP sont installés dans les centres urbains, leurs antennes sont souvent implantées dans des communes rurales (Fumel, Monflanquin et Sainte-Livrade-sur-Lot pour le CMPP de Villeneuve). Nous accueillons de ce fait un public extrêmement diversifié, nos petits patients étant le fruit d'appartenances plurielles, qu'ils viennent de loin ou pas.

En CMPP, nous travaillons spécifiquement avec des enfants que nous accompagnons dans leur développement, et particulièrement dans leur construction identitaire. Or l'enfant, en grandissant, va se confronter à la différence selon 3 modalités : la différence sexuelle, la différence générationnelle et la différence culturelle.

C'est ce que tous les enfants, que nous accueillons, ont en commun.

Une partie de notre travail consiste donc à favoriser la rencontre interculturelle.

À partir de ce constat, chacun apparaît comme un autre pour un autre (cela est également vrai lorsqu'on partage la même langue et la même culture). Ce constat se double d'une autre découverte : chacun est un autre pour lui-même. Il y a en effet co-existence d'un autre externe et d'un autre interne ; cette part d'étranger en soi, d'inconnu pour soi, Freud la désigne comme "l'inquiétante étrangeté".

Dans notre pratique, il nous faut alors tenter d'identifier dans la rencontre avec l'autre, ce qui peut entrer en résonance avec ce qui est enfoui en nous, dans notre inconscient. Ainsi, dans toute rencontre accueillant/accueilli, chacun se trouve en tant qu'étranger à l'égard de l'autre comme de lui-même.

L'étranger, c'est celui qu'on ne comprend pas ou peu. Dans notre travail avec les familles, nouveaux arrivants ou installés de longue date, la langue reste souvent une difficulté dans la compréhension mutuelle. Nous cherchons à réduire cette incompréhension, conscients qu'une partie nécessairement nous échappe, car fondamentalement, toute langue est langue de l'autre.

Nous avons à disposition des Livrets de Santé multilingues (Santé publique France) et des livrets d'accueil du CMPP traduits en plusieurs langues. Ces outils peuvent représenter un point de départ à la communication, afin de s'appuyer sur un vocabulaire commun ou de présenter nos institutions. Dans nos équipes, chacun amène également ce qu'il est et il est toujours précieux que certains de nos collègues nous éclairent sur la signification d'un patronyme ou sur les caractéristiques d'une région d'appartenance.

Cependant, nous devons dépasser une certaine culturalisation et ne pas réduire un individu à sa culture. Il nous faut déjouer les stéréotypes attachés à l'identité culturelle, tout comme il nous faut également admettre que notre système de référence n'est pas universel.

Parler la langue est souvent un enjeu important au sein des familles, qui peut engendrer un conflit de loyauté (dans le renoncement supposé nécessaire pour parler la langue de l'autre). La rencontre avec une autre culture bouscule l'héritage familial. Ne pas/ne plus savoir parler la langue maternelle, c'est le risque de sortir de la communauté d'appartenance, de se couper de ses racines. Et, il n'est pas rare de constater que les enfants aménagent deux espaces différenciés, où les langues parlées sont différentes : l'espace de la famille et celui du social.

Ainsi, l'école est parfois le lieu de ce conflit entre filiation et affiliation.

En sortant de la famille, l'enfant est sollicité par d'autres formes et d'autres contenus de pensées, par d'autres modèles de conduite, par d'autres objets d'identification, par d'autres modalités de satisfaction de sa curiosité. Et, comme le précise René Kaës, "D'autres alliances, d'autres appartenances entrent en conflit ou en continuité avec celles qui l'ont constitué dans sa famille. De cette capacité à jouer avec sa propre culture procède la qualité des confrontations ultérieures avec la différence culturelle".

Il y a donc de la place pour la subjectivité qui est à l'œuvre dans le travail d'appropriation et de transmission des codes socio-culturels.

Chacun a à s'inventer une aire commune de rencontres interculturelles, pour assurer la continuité de son être au-delà des différences.

En conclusion, penser la rencontre interculturelle revient à penser la rencontre en elle-même. Le professionnel doit expérimenter la rencontre à partir de ce qu'il est, et non uniquement à partir de ce qu'il sait, ou croit savoir. D'ailleurs, il ne s'agit pas d'être des spécialistes de telle ou telle culture, ce qui serait illusoire au vu de la pluralité des cultures d'appartenance des enfants que nous recevons. Dans notre clinique, nous avons, avant tout, l'idée que chaque rencontre est singulière.

Hélène TOUSSAINT
Psychologue
CMPP Sainte-Livrade et Villeneuve/Lot



SOINS PSYCHIQUES ET INTERCULTURALITÉ : ACCUEILLIR L'AUTRE

Différents champs d'étude tels que l'anthropologie, l'ethnologie, l'ethnopsychiatrie ont tenté d'apporter une lecture à la question interculturelle. De Marie Rose Moro à Tobie Nathan, Georges Devereux ou encore Claude Lévi-Strauss, les pratiques du soin dans un rapport à l'universel et au singulier ont été largement étayées.

Nous rencontrons en CMPP beaucoup de familles issues de l'immigration, une immigration choisie ou non. Se questionner dans nos pratiques de soins psychiques sur l'accueil et la place faite à l'autre, à son histoire, ses valeurs, sa langue, sa culture apparaît dès lors essentiel.

Comment confier sa souffrance à un autre avec qui l'on ne partage pas une langue commune, des valeurs, des croyances ? Comment dire ce qui nous semble inaudible pour l'autre ? Comment adresser ses peurs dans une langue qui n'est pas sienne ? Autant de questionnements qui surgissent dans l'accueil que nous faisons aux familles.

Nous vous proposons le regard croisé d'une assistante de service social et d'une psychologue sur l'accompagnement et le soin psychique d'un sujet qui se réfère à des codes socio-culturels différents.

LA LANGUE

Nous sommes régulièrement sollicités au CMPP pour des demandes de prise en charge orthophonique pour des enfants pris dans un contexte de bilinguisme. Sans que cela ne soit une règle générale pour tous les enfants inscrits dans ce contexte, nous observons, pour ces enfants en demande d'aide, que les apprentissages paraissent entravés et que les écoles sont souvent en détresse face à ces situations. Le rapport à la langue est alors constamment invoqué. Nous constatons d'ailleurs souvent une difficulté pour les familles que nous recevons d'investir la langue du pays d'accueil. La langue familiale de référence demeure la langue du pays d'origine, pour beaucoup. Selon une étude de l'INSEE en date de 2023, la majorité des immigrés continuent de pratiquer leur langue de référence au quotidien : 64 % de ceux qui sont en couple la parlent avec leur conjoint et 63% (et selon l'étude

en particulier les mères) la parlent également avec leurs enfants.

Après dix, quinze, voire vingt ans pour certains, sur le territoire, la langue fait toujours obstacle, soulevant ainsi la question de ce qui se joue dans le rapport à celle-ci. La langue maternelle est parlée au domicile et le cercle social peut être restreint aux personnes de la même origine. Comment, dans ce contexte, à la fois soutenir ce qui fait identité et témoigne de la singularité de l'autre, tout en mettant au travail avec l'enfant et ses parents ce qui semble faire obstacle à une inscription sociale et scolaire ?

Dans ma pratique d'assistante de service social, je rencontre les parents dans le cadre des entretiens d'inscription et de travail de guidance parentale. Il s'agit de recueillir leur parole sur les difficultés de leurs enfants, leurs inquiétudes et leur désir.

Il n'est déjà pas aisé de venir dire quelque chose de l'intime à un inconnu, lorsque se rajoute à cela la barrière de la langue, l'entreprise s'avère périlleuse, au regard des incompréhensions, des frustrations, et de ce qui se perd de la langue et du sens qui échappe à l'autre. Certains parents vont de leurs trouvailles avec des gestes, en passant par l'écrit ou la traduction par téléphone ; chacun y va de son invention pour communiquer. Le désir profond de chacun est d'arriver à se faire entendre.

Établir des conditions propices aux échanges permet aux parents de venir dire quelque chose de leur histoire, de leur vécu. En sollicitant l'association Alizé, nous prenons l'engagement de rendre cela possible. Il s'agit de soutenir une position active dans l'accueil de l'interculturalité.

Alizé par l'intermédiaire de ses interprètes nous accompagne à la fois dans le fait de créer du lien avec les familles et nous apporte un étayage au regard des us et coutumes divers permettant ainsi une adhésion des familles dans le soin. Cette langue partagée et culture commune de l'interprète permet aux familles de se confier et aux professionnels de mieux appréhender les pratiques professionnelles admises dans la culture de référence.

Accompagner les parents dans un travail de guidance parentale suppose également de faire une place à l'autre. Il s'agit de pouvoir soutenir la fonction parentale, de leur apporter un étayage, d'accompagner les familles vers de l'ouverture culturelle dans le respect de leur rythme et en tenant compte de leurs réserves et de ce qui fait obstacle.

De plus, il me semble essentiel que les familles que j'accompagne aient accès à leurs droits et au sens des actions menées auprès d'eux. Aussi, à chaque étape clé du soin et de la scolarité (par exemple : équipe éducative, équipe de suivi de scolarisation), il est indispensable que les parents puissent comprendre ce qui se joue pour leur enfant et que leur parole soit entendue.

LES CROYANCES

En tant que psychologue, je rencontre Mme X en 2020 dans le cadre d'un entretien parental. Elle vient d'un pays d'Afrique. Mme est arrivée en France dans un contexte de demande d'asile. Elle a trois enfants dont une, l'aînée, est restée au pays. Mme se plaint de son second enfant. Cet enfant apparaît rapidement comme mauvais objet dans le discours de Mme. Les relations avec ce dernier apparaissent très compliquées. Mme semble lui prêter peu de qualités et apparaît prise dans une rivalité avec cet enfant, rivalité à peine voilée. Lors de notre premier entretien, Mme s'ouvre plutôt rapidement, dans une identification à mes propres origines qu'elle assimile à un pays d'Afrique. Elle me reconnaît ainsi comme l'une des leurs et me dit, "je peux vous le dire à vous, vous savez comment ça se passe en Afrique". Elle explique que l'arrivée de ce deuxième enfant s'est faite dans un contexte compliqué. Un sort lui a été jeté, il lui a été dit qu'elle ou l'enfant mourrait à l'issue de cette grossesse. Ces dires viendront nommer dans la relation mère enfant, un impossible. Il est difficile d'imaginer l'angoisse de cette mère, à mener cette grossesse et à donner naissance, au péril de sa propre vie.

De pouvoir déposer cette croyance, nous a permis de mettre au travail la relation mère-enfant. Cela me semble-t-il, n'a été possible que parce que cette dame s'est sentie autorisée, admise à dire, sans

peur d'être jugée. Il y a peu, un père m'expliquait qu'en tant qu'immigrée, je pouvais comprendre qu'il veuille offrir une vie meilleure à ses enfants, qu'il ait le besoin de les combler, les ayant déracinés et privés de la famille élargie, grands-parents, tantes, oncles et cousins. Cette identification bien qu'elle soit imaginaire, semble permettre à ses familles de s'ouvrir à une parole personnelle. Je perçois dans ma pratique qu'il est possible pour les parents de se confier sur leurs valeurs, leurs cultures, lorsqu'ils imaginent que nous partageons une culture commune ou si nous faisons de la place pour la leur, comme lorsque nous sollicitons un interprète pour nous accompagner dans ce travail avec les familles.

Ces cas que nous évoquons font finalement peu état de la langue avec laquelle nous parlons, mais plutôt d'une clinique de l'écoute du sujet, une clinique qui repose sur le fait d'accueillir l'autre dans sa singularité, une clinique qui fait par là-même, place à la dimension socio-culturelle, à l'interculturalité de la rencontre.

Nous terminerons sur une petite anecdote. Lors d'une discussion entre collègues, une psychologue raconte qu'un enfant l'interpelle sur le fait qu'il souhaite dire quelque chose mais qu'il ne sait pas le dire en français. Il demande s'il peut le dire en portugais. La psychologue lui dit qu'il peut, même si elle ne comprend pas le portugais. Ce qui importe, nous semble-t-il, c'est déjà de pouvoir le dire...

Christelle LASSERRE, Assistante de service social
Jenna MADARBACCUS, Psychologue
CMPP de Marmande, Antenne de Tonneins



LES YEUX QUI BRILLENT

Je m'appelle Lucie. Aujourd'hui j'ai 7 ans. J'habite dans une jolie maison, à la campagne, avec ma famille d'accueil : Marie et Philippe. Maman est malade, elle ne peut pas s'occuper de moi. Je suis souvent triste quand je pense à elle. Hier Marie est revenue à la maison avec un grand garçon : Adama, il a 13 ans. Marie m'a dit qu'il venait de Côte d'Ivoire. C'est joli comme nom. C'est très loin. Il est gentil, il ne parle pas beaucoup, mais il sourit tout le temps. Il est beau. Lorsqu'il parle, il a un drôle d'accent. Ça chante dans mes oreilles. Il mange avec ses doigts, Marie m'a expliqué qu'il avait pris cette habitude dans son pays, quelle chance ils ont là-bas... J'ai voulu faire comme lui mais Philippe m'a dit non. Adama m'a dit qu'il n'avait plus son papa, comme moi. Sa maman est restée dans son pays, avec tout le reste de sa famille, très loin, de l'autre côté de la mer. J'ai vu des larmes sur ses joues quand il a dit ça, ses yeux brillaient. Les miens ont piqué. Il a dit qu'il venait en France pour travailler, parce que chez lui il n'avait aucun avenir, et qu'il devait aider sa famille, car il était le plus grand. Je trouve qu'il parle comme un adulte. Pourtant il a la même petite lumière que moi dans sa chambre la nuit, et parfois j'entends des bruits derrière le mur, je crois qu'il fait des cauchemars, il dit que non. On est devenu très amis, il a une petite sœur de mon âge et elle lui manque. Il m'a dit qu'elle était gentille et qu'elle faisait parfois des bêtises comme moi. Ses yeux brillaient.

Je m'appelle Lucie. Aujourd'hui j'ai 10 ans. Je suis grande maintenant, et j'habite dans une grande maison avec plein de chambres de toutes les couleurs, ça s'appelle un internat. Ça me fait un peu peur, et parfois je me mets en colère. Adama est là, avec moi. Il a même dit qu'il voulait bien être mon grand-frère. Je suis trop contente, j'ai toujours voulu avoir un frère. Ça me rassure qu'il soit là, en plus il m'aide à être amie avec les autres enfants, qui sont tous gentils avec lui. Moi je vais à l'école. Lui il travaille, il m'a dit qu'il était apprenti plombier. Ça a l'air super, il a une boîte à outils. Il est content quand il raconte, même si je ne comprends pas tout. En tout cas il se lève très tôt le matin, et quand je rentre de l'école, j'ai le temps de goûter, de faire mes devoirs, de jouer,

de prendre ma douche, et il rentre juste avant le repas. Il discute souvent avec Laure, l'éducatrice. Il demande où en sont ses papiers. Là, il ne sourit plus, même pas à moi... Je sais ce que c'est des papiers, j'ai même fait ma carte d'identité avec maman la dernière fois. C'était facile, et je l'ai déjà reçue. On a même eu le temps d'aller manger une glace à la fête foraine juste après, c'était vraiment super. J'ai tout raconté à Adama, qui était content pour moi, il m'a fait son plus beau sourire. Ses yeux brillaient. Pour lui, les papiers, ça a l'air vraiment très compliqué. Il m'a expliqué que comme il n'était pas français, il avait besoin de papier spéciaux pour rester en France. Il m'a dit qu'il voulait travailler dur pour aider sa famille. Sa maman vit avec ses sœurs et tous leurs enfants, ils habitent dans une maison en bois, en terre et en paille, sans eau ni électricité, pas plus grande que nos chambres. Je ne sais pas quoi en penser. Adama pose tout plein de questions sur nos vies et sur la France, souvent les discussions finissent en fou rire. Il aide tout le monde. Quand certains s'énervent, il se lève et essaie de leur parler tout doucement. La dernière fois les grands lui ont dit que les éducateurs étaient méchants, qu'ils ne faisaient que commander, sans s'occuper de nous, et il a souri. Adama dit que les adultes peuvent être méchants, mais que nous ne connaissons pas ça ici. Je ne sais pas bien ce qu'il a voulu dire. Il ne mange plus avec les doigts, maintenant il s'applique avec ses couverts, et il finit toujours son assiette, même les choux de Bruxelles. Il nous aide même à finir les nôtres pour que la maîtresse de maison ne nous gronde pas. Il parle beaucoup maintenant, il nous raconte plein d'histoires. Une fois, il a même vu un lion en vrai. C'était avec son père, et il s'est caché dans un buisson jusqu'à la nuit. Avec toutes ses belles histoires, j'avais envie de visiter son pays, mais maintenant je ne sais plus trop.

Adama ne sait pas bien lire, alors avec les grands, on l'entraîne. On lui fait lire des livres pour les petits. En fait, il n'était jamais allé à l'école avant d'arriver en France, il aidait sa maman dans les champs, il poussait des brouettes et ramassait du manioc.

...

Personne ne connaissait le manioc, alors on en a mangé la semaine dernière, ça avait le goût de la pomme de terre, mais en moins bon. Adama joue au foot, on est allé le voir jouer un samedi, il est très fort, il joue même avec les adultes. Il était vraiment content qu'on vienne le voir, et tous ses copains de l'équipe lui ont tapé dans la main. Nous aussi. Ses yeux brillaient.

Je m'appelle Lucie. Aujourd'hui j'ai 12 ans. Adama fête ses 18 ans. Il quitte l'internat et va habiter dans un appartement. Il dit qu'il reviendra nous voir, mais pas tous les jours. On a fait une fête pour son départ. Je ne voulais pas y aller, mais il est venu me chercher dans ma chambre pour me supplier de venir. Il a dit devant tout le monde qu'il avait aimé la France grâce à Marie, Philippe, Laure, toute l'équipe... Et moi. Il a dit que sans nous, il n'aurait jamais eu son diplôme. Il a même reparlé des cours de lecture qu'on lui donnait. Il a dit merci à Laure et M. MARTIN, le chef de service. Il a dit que c'était grâce à eux qu'il avait eu ses papiers. M. MARTIN a pris son air sérieux et a dit : "Non Adama, c'est grâce à toi, et à tous les efforts que tu as faits". Il a répondu "Tu ne comprends pas M. MARTIN. Si j'ai pu faire les efforts, c'est grâce à vous tous". Ses yeux brillaient. J'aurais voulu lui dire plein de choses, mais j'avais la gorge trop serrée.

Je m'appelle Lucie. Aujourd'hui j'ai 15 ans, et je vois maman tous les week-ends. J'espère que l'année prochaine je pourrais rentrer chez elle. J'ai revu Adama dans la rue, avec un camion de plombier. C'est lui qui conduisait, un garçon d'à peu près mon âge était sur le siège passager. Il s'est garé. Il m'a souri comme dans mes souvenirs, il a dit qu'il allait bien, et m'a posé plein de questions. Je lui ai dit que j'allais mieux, et j'ai enfin pu lui dire merci. Il a souri. J'ai appris à pardonner, à demander de l'aide, à accepter les différences, les difficultés de la vie, l'absence de mon père, la maladie de ma mère, les remarques des éducateurs... J'ai compris que le monde était parfois injuste et qu'Adama nous montrait le chemin, tous les jours, avec son sourire, et ses yeux qui brillent.

Paul LAFFORE
Éducateur Spécialisé à la MECS Notre Maison



L'INTERCULTURALITÉ : UNE ADAPTATION MUTUELLE

En 2016, j'étais apprenti éducateur spécialisé quand j'ai rencontré Adama : 17 ans, apprenti plombier. Tout juste arrivé au service Insertion, il avait un appartement mis à disposition par la MECS. Je l'accueille à son arrivée, c'est ma première fois. Lorsqu'il découvre les lieux, il est tout sourire : "Tout ça c'est chez moi ?". Il savait tout faire : les courses, la cuisine, le ménage, l'entretien du linge, il gérait tout. Je me suis senti inutile, je lui ai dit, ça l'a beaucoup amusé, et ce fut notre premier fou rire. Dans le cadre de ma formation, j'étais son référent éducatif, j'étais stressé, j'avais l'envie de bien faire et en le rencontrant, je me suis dit "Ok, facile, merci les collègues". Puis, sur le trajet retour, j'étais presque déçu. Adama sait tout faire, il n'a aucune appréhension à l'idée d'être seul, il a un travail, il est assidu dans sa formation... Qu'est-ce que je peux faire pour lui ?

Lors de la réunion hebdomadaire, je fais le compte rendu de cet accueil, et dans l'échange, j'apprends qu'il a vécu quantité de traumatismes, qu'il a perdu son père, qu'il a connu l'esclavage, des privations, de la violence... J'en apprends davantage sur son parcours institutionnel, la famille d'accueil, l'internat, où il a brillé par son calme, sa douceur, sa bonne influence sur les autres... Les jours suivants, je dois préparer son projet personnalisé. Que propose-t-on à un jeune qui n'a besoin de rien ? Les semaines passent et Adama est fidèle à lui-même : pair-aidant, affable, solaire, brillant, moteur, il fait l'unanimité auprès de l'équipe et du groupe insertion.

Dans le cadre du suivi, je rencontre son patron avec lui. Il l'adore, il dit que c'est le meilleur apprenti qu'il ait jamais eu : toujours à l'heure, volontaire, il apprend vite, prend des initiatives, il lui parle déjà de CDI.

Au gré des échanges avec l'équipe et des entretiens avec la psychologue, Adama commence à s'ouvrir et raconte son histoire par bribes. Nous apprenons beaucoup de choses, il apporte des précisions sur son parcours, les enjeux économiques qu'il a subis et qu'il continue à subir, la pression familiale... Plus j'en apprend, plus je me demande comment il fait pour gérer tout ça avec le sourire. Parfois, j'en ai mal au ventre. Lors d'un entretien, il dit qu'il va bien, mais qu'il dort mal, qu'il a des flashs. Il a aussi du mal à progresser en français, il est en

difficulté pour se concentrer, assis sur une chaise, il préfère être en mouvement, agir, travailler. Mais il dit qu'il va bien, il n'attend rien, n'a besoin de rien. Travail, diplôme, papiers. Et ensuite ?

L'arrivée massive des mineurs non accompagnés en France a changé la MECS. Ces jeunes, pour la plupart souriants, discrets, ravis d'être là, ont transformé les dynamiques des groupes de MECS, les pratiques des éducateurs, et le quotidien de tous les enfants accueillis. S'il s'agissait en premier lieu de recueillir et de protéger, ces jeunes ont vite demandé aux équipes de l'adaptation à leurs besoins spécifiques. Le droit de séjour en France, l'accès à des revenus par l'apprentissage ; leurs priorités sont devenues les nôtres, et les équipes ont répondu présentes. Elles se sont formées, se sont démenées pour tisser un maillage de partenaires pour l'accès à l'emploi, le droit des étrangers, les cours de français langue étrangère... Les autres jeunes, les "nationaux", ont vécu ce revirement avec intérêt, curiosité, et appréhension. Si différents, ils partageaient pourtant le même lieu d'accueil, le même quotidien, les "mêmes galères". Arriver en France implique pour ces jeunes un déracinement culturel, affectif, sociétal, et si souvent leur réflexe était de se rapprocher des jeunes qui leur ressemblaient, qui parlaient la même langue, ils ont pu, grâce à la mixité des groupes, s'ouvrir progressivement aux autres et les bénéfices mutuels pour les enfants et les équipes furent énormes. Finalement, l'arrivée en MECS est aussi un déracinement pour un jeune français, et ce point commun a rassemblé les jeunes, créé des liens, de la tolérance, de l'entraide, de la confiance, des amitiés, de la richesse affective et culturelle.

Déracinés, ces enfants ont un besoin commun : être accueillis. Travailler en MECS c'est pouvoir tout accueillir : la relation, les troubles, le trauma, la différence, l'indifférence, la peur, l'inconnu, l'innommable, le rejet, la colère, la misère, la haine, l'amour. Accueillir c'est accepter de prendre en compte, c'est prouver à l'autre qu'il existe, que ses émotions et ressentis sont justifiés, qu'il a une place.

...

Que cherche un jeune mineur non accompagné, quand il prend d'énormes risques pour quitter son pays, si ce n'est une terre d'accueil, un îlot d'espoir auquel se raccrocher ?

Dans ce cadre, quel objectif se donne-t-on, en protection de l'enfance, en accueillant ces jeunes ? Recueillir, protéger. Et ensuite ? Le projet personnalisé. Pour ces jeunes, nous n'avons pas (plus ?) d'ordonnance de placement à laquelle se raccrocher, pas de famille non plus avec laquelle travailler un projet. Il nous reste les demandes du jeune, et les commandes institutionnelles.

Les attentes d'Adama sont simples : rester en France et travailler. Il s'est levé tous les matins à 6h. Il a bossé comme un forcené. Il a obtenu ses papiers : carte NINA (Numéro d'Identification National), passeport, titre de séjour, le parcours du combattant, encore. Mais Adama est resté à la MECS, le travail ne faisait que commencer. Rassuré par la tournure des événements, il s'est ouvert et nous a fait confiance en se livrant sur sa réalité. L'équipe a alors pu se mobiliser et a travaillé différents axes : lui apporter du réconfort, un suivi thérapeutique adapté, un espace de parole, des moyens pour prendre le contrôle de sa vie et se projeter dans un avenir intéressant pour lui. Il n'avait rien demandé, mais il a tout accepté et investi.

Tout le monde n'a pas besoin d'accompagnement éducatif de proximité pour s'épanouir professionnellement : la détermination, l'envie, le besoin, la contrainte, la pression... Tout cela fonctionne plutôt bien. Cependant, pour s'épanouir personnellement, les relations, les repères identificatoires, le soutien et l'écoute que peuvent fournir une famille et/ou une équipe pluridisciplinaire et un groupe de pairs ne se

remplacent pas, et sont essentiels pour vivre. Parce qu'il me semble qu'il faut toujours garder à l'esprit qu'il s'agit bien de leur vie dont il est question : la nouvelle vie qui commence au moment où ils renoncent à l'ancienne dans leur pays d'origine. Voilà où est notre responsabilité : éduquer, accompagner, guider, de "grands enfants" dans les premières années de leur nouvelle vie.

Accueillir un mineur non accompagné en MECS, c'est faire un pari gagnant d'avance pour tout le monde. Pourtant je crois que ceci n'est valable que si nous ne perdons pas de vue qu'un enfant, qui plus est traumatisé, qu'il soit malien ou lot-et-garonnais, a besoin d'être sécurisé pour se permettre d'aller mieux et de s'épanouir.

Paul LAFFORE
Éducateur Spécialisé à la MECS Notre Maison



L'INTERCULTURALITÉ AU MENU

Lorsqu'on évoque les foyers pour adultes en situation de handicap, on pense souvent à des lieux dédiés à l'accompagnement, au bien-être, et à l'inclusion sociale des résidents. Il est cependant essentiel de rappeler que la diversité, sous toutes ses formes, joue un rôle important dans la vie de ces institutions.

À La Ferrette, les professionnels, les résidents ou leurs familles proviennent de divers horizons, de différentes régions et parfois, de pays éloignés. Ainsi, Aude est originaire de Lot-et-Garonne, Naomi d'Alsace, Hana de Tunisie, Elyamine de Mayotte, Sylvie de Guadeloupe, Fabien de Gironde, Nancy de Madagascar, Brigitte de Corse, Annika des Pays-Bas, Latifa du Maroc, Marianne d'Angleterre, Angie du Nord...

L'interculturalité se révèle également dans les salles à manger du foyer, où la richesse des origines, des pays et des cultures régionales se rencontrent autour des repas. Les repas ne sont pas seulement un acte quotidien, mais ce sont aussi des moments de partage et d'expression culturelle. D'ailleurs, lors du dernier CVS (Conseil de la Vie Sociale), les représentants des résidents n'ont pas oublié d'ajouter à leurs demandes la question de la variété des menus !

La "commission menus" a souvent choisi d'élaborer les repas festifs en s'inspirant de la culture culinaire d'un pays en particulier... La venue d'un food-truck sur site, très plébiscitée par les résidents un week-end par trimestre, amène également une diversité de plats d'ici et d'ailleurs.

Ainsi, les hamburgers-frites américains, les nems asiatiques, les kébabs maghrébins, les pizzas italiennes, le rougail-saucisse guadeloupéen, la tartiflette savoyarde... s'invitent à la table des résidents. On mange avec un couteau et une fourchette ou avec les doigts ! Ces plats toujours très appréciés font ressortir les origines et les identités des convives, permettant ainsi de découvrir et de célébrer la diversité. Ces instants conviviaux créent des échanges car c'est l'occasion de voyager à travers les saveurs du monde. Le plat favori d'un résident peut être une porte ouverte vers son pays d'origine ou ses racines familiales.

Au-delà de la découverte des saveurs, bien que tous différents, les résidents du foyer ont appris à vivre ensemble dans un esprit de respect mutuel. Cela contribue à créer un environnement harmonieux, où chaque personne est reconnue et valorisée pour sa singularité. C'est une leçon précieuse sur la manière dont nous pouvons tous contribuer à une société plus inclusive.

Isabelle FILLOL
Directrice du Foyer de vie et du Foyer d'Accueil
Médicalisé de La Ferrette



INTERCULTURALITÉ ET PRATIQUES PROFESSIONNELLES AU SEIN DU DITEP DES DEUX RIVIÈRES

Quand on m'a demandé d'écrire un article sur l'interculturalité suite à une formation que nous avons reçue l'année dernière avec Irène GURRADO, (anthropologue qui travaille en psychiatrie de liaison au CHU de la Réunion), je me suis dit que ce n'est peut-être pas très surprenant qu'on me le demande, étant moi-même issue d'un métissage culturel. Alors cette question me parle, c'est vrai... mais la notion de culture est universelle et nous concerne tous.

En anthropologie, la culture est considérée comme un moyen d'apprentissage et de transmission d'un héritage social. Ainsi elle donne des modèles de comportement et plus précisément elle classe aussi ce qui fait partie de "l'ordre" et du "désordre". Effectivement, l'interprétation des symptômes est rattachée aussi au contexte social, politique, culturel... Par exemple, un enfant, considéré comme autiste dans une société occidentale, sera perçu comme un enfant handicapé alors que dans la culture africaine celui-ci pourrait être considéré comme un enfant ayant reçu un don de Dieu.

Si la culture peut se transmettre de manière inconsciente et intègre nos comportements, elle intègre également nos tabous et nos croyances (en anthropologie cela est nommé comme "l'invisible" en opposition avec le monde visible qui est nommé comme "la matière"). Mais ce n'est pas parce que c'est invisible que ça n'existe pas, comme dirait Carole GIRONNE, Adjointe de direction. Dans les espaces d'incertitudes comme la naissance, la maladie et la mort, la culture va pouvoir apporter des réponses car l'être humain a un besoin d'appréhender l'inconnu pour apaiser et rassurer ses angoisses. C'est dans ces circonstances que "l'invisible" existe, parfois de manière inconsciente mais pas toujours, et l'approche interculturelle prend en compte cette dimension.

Pendant la formation auprès d'Irène, nous apprenons comment elle pratique cette approche auprès du public qu'elle accueille en psychiatrie de liaison.

Elle utilise souvent le décodage. Elle pose des questions telles que "Quelles sont les pratiques et coutumes de la famille lors d'une naissance ?" ou "Qu'est ce qui se passe quand un proche décède ?", "Quels sont les rituels ?", ...

Sur le plan clinique, faire verbaliser sa culture c'est déjà se décaler. C'est faire un pas vers l'autre pour que la personne nous explique sa vision du monde, de son monde et de ce qu'on lui a transmis.

En fonction des situations, elle peut être amenée à donner des conseils à des professionnels confrontés à des questions culturelles. Par exemple : Que faire avec le grigri d'un bébé (tour de cou), ce qui arrive parfois en crèche ? Pour la famille, c'est un signe de protection mais pour la crèche c'est également une protection que de ne pas accepter de tour de cou en lien avec les risques d'étouffement. Après négociation, une solution est trouvée. Le grigri restera mais sur le porte-manteau de l'enfant le temps de son accueil.

À travers ces exemples, on voit bien l'importance de prendre en compte la culture d'une personne pour mieux la comprendre et ainsi mieux l'accompagner. On reconsidère également sa posture en tant que professionnel, d'être celui qui ne sait pas, celui qui apprend de l'autre.

Ces deux jours de formation auprès d'Irène GURRADO ont été très riches, j'aimerais continuer à développer car il y a tant de choses à dire à ce sujet et je conseille vivement cette formation à celles et ceux qui le souhaiteraient.

Devee MARY SIDA
Psychologue clinicienne



LE PRE ET LE CMPP, UN PARTENARIAT AU BÉNÉFICE D'UNE GRANDE DIVERSITÉ DE FAMILLES

Dans l'intérêt d'une société toujours plus inclusive, le CMPP collabore étroitement avec des professionnels de terrain, et notamment le dispositif "Programme de Réussite Éducative" (PRE). Ce Programme est issu du plan de cohésion sociale mis en place en 2005 (loi Borloo). Il vise à rendre l'égalité des chances effective, auprès de jeunes et d'adolescents issus des quartiers prioritaires. Il propose à ces jeunes un suivi personnalisé afin de les aider à remédier à certaines de leurs difficultés.

Dès sa création, le PRE d'Agen a mis en place des accompagnements dans les domaines pédagogiques, éducatifs et sociaux, ainsi que des actions dans les domaines rééducatif et thérapeutique. Le PRE est porté par des acteurs actifs, notamment les services de l'État, la Mairie d'Agen, des bénévoles et l'ALGEEI à travers la mobilisation de professionnels. Il est composé d'une équipe pluridisciplinaire, d'adultes relais, de bénévoles et d'une coordinatrice.

Le CMPP d'Agen est partie prenante de la mise en œuvre du projet du PRE avec la mise à disposition de thérapeutes notamment des pédopsychiatres, psychologues, psychopédagogues et psychomotriciens.

La bonne marche de ce dispositif nécessite de travailler étroitement en réseau avec les acteurs présents sur le territoire : enseignants, directeurs d'école, assistantes sociales, médecin scolaire, prévention spécialisée, etc. Les bénéficiaires du Programme de Réussite Éducative sont les jeunes qui résident dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville ou qui sont scolarisés dans un établissement relevant de l'éducation prioritaire (Rep+, réseaux d'éducation prioritaire renforcée) .

Les familles arrivent au PRE par le biais des acteurs locaux ou par bouche à oreille : certaines familles y orientent d'autres familles de leur communauté en expliquant qu'ils pourront recevoir de l'aide au sein de ce dispositif. Un nombre non négligeable des familles qui y sont accompagnées se trouvent dans des difficultés économiques, sociales, dans des situations de précarité. Elles sont démunies face aux difficultés que peuvent engendrer certaines démarches administratives.

Le premier enjeu consiste à recueillir la pleine adhésion des familles afin de faire bénéficier leur enfant de ce dispositif. Le deuxième enjeu est de s'appuyer sur le droit commun existant.

Le PRE les aide dans leurs démarches et son "pôle soin" peut aussi intervenir en cas de besoins spécifiques. Intégrés au PRE, et intervenant dans ses locaux, les thérapeutes du CMPP peuvent rencontrer les familles sur place ou à l'extérieur (école, domicile...). Son fonctionnement est flexible, avec le souci de s'adapter aux problématiques rencontrées par les familles qui s'adressent à lui. Une partie importante de ces familles est issue de l'immigration.

Le travail thérapeutique et rééducatif proposé au PRE s'adresse aux familles et enfants qui ne sont pas forcément en mesure d'accepter le cadre d'un service de soin classique. L'adaptabilité et la créativité des thérapeutes sont constamment sollicitées.

Le cadre d'intervention du PRE est extrêmement souple, pour faciliter l'accès à un suivi régulier pour l'enfant. Les séances peuvent s'effectuer sur le lieu où l'enfant est scolarisé, pour ainsi assurer une continuité du suivi. Un parcours individualisé est construit en équipe, à partir des problématiques rencontrées par les enfants et leurs familles et repérées par les professionnels. Il s'agit de problématiques sociales, scolaires, économiques, culturelles, psychologiques, qui sont bien souvent liées.

On peut constater que les familles qui vivent dans les quartiers prioritaires de la ville ne sont pas forcément issues de l'immigration "choisie" mais d'une immigration "forcée" ou par défaut ; les causes peuvent être économiques, ou résulter d'une situation politique instable (situation de guerre, conflits ethniques), engendrant insécurité, violence... et situations traumatiques. Le parcours migratoire en lui-même, a pu être l'occasion d'événements traumatiques pour certaines familles. Aux problématiques de traumatismes s'ajoute souvent une problématique de deuil de la famille, des amis, d'une terre, des façons de faire...

Les familles arrivent donc parfois déjà très impactées par les expériences qu'elles ont vécues, et dans un environnement qu'elles ne comprennent pas forcément. Les repères habituels, les ressources qu'elles avaient éventuellement l'habitude de solliciter sont indisponibles ou à distance, et se présente alors la difficulté de naviguer entre deux mondes.

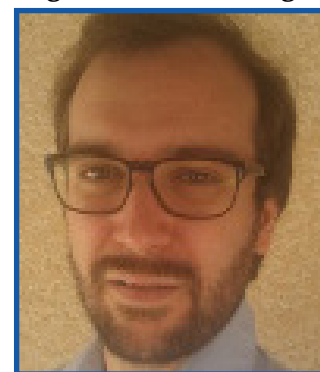
Pour les personnes migrantes ou issues de la migration, les règles, les traditions sont différentes en fonction de l'endroit où elles se trouvent. A l'école et lors des sorties, le jeune baigne dans la culture du pays d'accueil, alors que dans la famille ou lorsqu'il va rencontrer d'autres personnes de sa communauté, la langue, les façons de faire, les valeurs et les histoires traditionnelles qui se transmettent, sont différentes. Certaines logiques entre ces deux mondes sont parfois difficilement conciliables.

Au gré des rencontres au sein du PRE, nous pouvons nous rendre compte que les enfants vivants entre ces deux mondes peuvent alors présenter des symptômes liés à la problématique identitaire, fruit d'un écart trop grand entre les exigences de la culture d'origine et celles du pays d'accueil. L'intégration se fait alors essentiellement à travers la formation de liens personnels avec les concitoyens et à travers la participation aux institutions de la communauté. Sachant que cela sera facilité par le fait de sentir que les différences culturelles et identitaires sont autorisées.

Le PRE tente de jouer également ce rôle de passeur. À cette fin, tout en y proposant des activités classiquement proposées aux jeunes, le PRE met en place également des ateliers spécifiques permettant d'envoyer aux participants le message que leur culture d'origine est reconnue, valable au même titre que celle de leur pays d'accueil.

En conclusion, il nous semble important de noter qu'au-delà des spécificités culturelles évoquées ci-dessus, d'autres dimensions restent communes avec l'accompagnement des populations de notre territoire rural. L'ensemble des attitudes fondamentales classiques, qu'évoque le psychologue Carl Rogers, reste requis et ce, quelle que soit l'origine de la personne, à savoir l'écoute non-jugeante, le regard positif inconditionnel, l'empathie, la congruence et la disponibilité.

Gabriel MONNIER
Psychologue au CMPP d'Agen



L'HABITAT PARTAGÉ APPART+ : UNE DYNAMIQUE METTANT À L'ŒUVRE L'INTERCULTURALITÉ PROFESSIONNELLE... À LA CROISÉE DES CHEMINS DES ACCOMPAGNEMENTS VERS L'AUTONOMIE

La loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale réaffirme la place prépondérante des personnes accompagnées. Elle "tend à promouvoir l'autonomie et la protection des personnes, [...] la cohésion sociale, l'exercice de la citoyenneté, à prévenir les exclusions et à en corriger les effets" (article 2). La personne devient actrice de son accompagnement et la prise en compte de son expertise, de ses souhaits permettent d'élaborer en co-construction les modalités de ses projets de vie. Cette prise en compte de la personne dans sa globalité permet de dépasser la seule notion de protection afin de favoriser l'expression personnelle et l'émancipation de la personne accompagnée. C'est cette évolution fondamentale des modes d'accompagnements qui permettra à la personne d'être autodéterminée, de s'affirmer dans son pouvoir d'agir, dans les dimensions importantes pour elle, définissant ainsi son cadre de vie.

Le logement fait partie de ces dimensions et c'est sur celle-ci que le l'ALGEEI a décidé en 2015 de répondre à un appel à projet de l'ARS pour accompagner des jeunes relevant de l'amendement Creton vers l'habitat inclusif. Ce projet expérimental avait pour raison de suivre douze jeunes en situation de handicap leur permettant d'avoir leur "chez soi", au cœur de la cité et d'exercer leur droit à la citoyenneté.

L'amendement Creton ou la question du passage du monde des établissements "enfants" vers le monde des adultes est un sujet crucial pour les jeunes atteignant l'âge de 20 ans et pour leurs familles. C'est le moment d'un choix de vie pour ces jeunes adultes avec notamment la possibilité d'une proposition d'orientation vers un établissement médico-social accueillant des personnes de plus de 20 ans. Pour autant, ce choix n'est pas une évidence et de nombreuses familles souhaitent un chemin autre pour leurs fils et filles.

C'est de cette volonté qu'est né le Collectif Familles des Rives du Lot. Ce collectif souhaitait pour leurs jeunes un mode de vie alliant habitat et citoyenneté, deux notions complémentaires vers une vie dans la cité. Le souhait de ces familles était de pouvoir proposer à leur jeunes adultes

un lieu où chacun, quel que soit le degré de sa pathologie puisse trouver sa place. Il n'était pas question pour ces familles de ne pas prendre en compte les difficultés et différences de chacun, bien au contraire. Il était indispensable dans leur demande que le projet soit personnalisé en tenant compte des compétences, des capacités et des rythmes de chacun. Il s'agissait de proposer un accompagnement adapté permettant une vie sociale dans un "chez soi" au cœur de la cité.

Le collectif Famille et l'ALGEEI co-écrivent alors un projet où le lieu d'habitat et un accompagnement adapté pour ces jeunes porteurs de Troubles du Spectre de l'Autisme (TSA) auront pour objectifs de favoriser une vie, un maintien à domicile, ainsi qu'un apprentissage à l'autonomie, dans une finalité d'inclusion sociale. Nous sommes alors en 2021 et le projet d'habitat inclusif partagé APPART + est en route !

Le Conseil Départemental du Lot-et-Garonne, dans cette dynamique de développement de l'habitat inclusif, véritable enjeu sociétal, portée par les différentes politiques publiques dont la Loi Elan en 2018, a été sollicité et est devenu un partenaire prépondérant de ce projet.

Le projet commun aux familles et aux instances participatives a donc été de proposer à ces jeunes un lieu de vie, leur lieu de vie, en habitat partagé, avec des espaces de vie individuels associés à des espaces de vie partagée, dans un environnement adapté à leurs besoins, au cœur du village de Laroque-Timbaut. En effet, l'habitat inclusif est plus qu'une alternative à un accompagnement en établissement médico-social ; c'est une réponse sociale, une dynamique inclusive, une possibilité de vivre ensemble en investissant à la fois un lieu de vie mais également un quartier, un cœur de village...

À ce jour, 8 jeunes sont accueillis en habitat partagé sur le principe de la colocation dans deux villas jumelées. Ce projet n'aurait pas pu voir le jour sans une co-construction pluridisciplinaire autour des besoins de ces jeunes adultes, afin de favoriser leur autonomie et leur maintien en logement.

Il a été nécessaire de travailler sur trois axes principaux :

- La coordination des projets individuels de chaque jeune adulte,
- L'animation de la vie sociale des maisonnées,
- L'accompagnement du quotidien par une équipe d'auxiliaire de vie.

En tout état de cause, cela fut la rencontre de différents environnements professionnels.

Une convention entre l'ALGEEI et le service d'Aide à domicile Vitalliance a été signée dans le cadre de ce projet d'habitat partagé.

Chaque professionnel à sa mission :

- Les coordonnateurs de parcours vont mettre en œuvre le projet personnalisé et individuel de chaque jeune en mettant en lien les différents acteurs du projet.
- L'animatrice de vie sociale et partagée va développer la vie collective au sein des logements afin de favoriser "le vivre ensemble". Elle va également accompagner les jeunes habitants à investir la vie du village et du territoire au travers d'activités et de sorties culturelles, sportives, etc.
- Les auxiliaires de vie (et parmi elles, des veilleuses de nuit) vont quant à elle accompagner, étayer les jeunes adultes dans les gestes du quotidien, en faisant avec eux, du lever au coucher afin de favoriser l'apprentissage de la plus grande autonomie possible tout en respectant les capacités de chacun.

Ces trois métiers auraient pu s'exercer de façon indépendante, compartimentée et c'est là que l'interculturalité professionnelle entre en jeu. Chaque mission ne peut exister l'une sans l'autre, grâce à une coopération favorisée par leur transversalité, leur complémentarité et les regards croisés de l'ensemble de ces professionnels. Chacun amène son expertise à l'autre au travers de l'observation quotidienne de la vie de chacun des habitants des villas.

Les auxiliaires de vie sont garantes du bien-être, de la sécurité et du maintien à domicile de chaque personne vivant dans les maisons ; elles observent les besoins, les progrès, les axes d'amélioration au travers d'outils proposés afin d'encourager et de faciliter l'autonomie de chacun.

Les coordonnateurs de parcours apportent un étayage par leur expertise et connaissance des troubles autistiques en confrontant les situations vécues par les auxiliaires de vie et l'animatrice en proposant des outils adaptés, facilitateurs et ou renforçateurs.

L'animatrice de vie sociale va œuvrer en étroite collaboration et coopération avec les coordonnateurs et les auxiliaires de vie pour proposer aux jeunes la mise en place des activités au sein des maisons et à l'extérieur pour que tous puissent participer et prendre du plaisir.

La rencontre de ces trois domaines professionnels insuffle une véritable dynamique d'équipe interdisciplinaire ou chacun va mettre à disposition de l'autre ses savoir-faire et ses compétences.

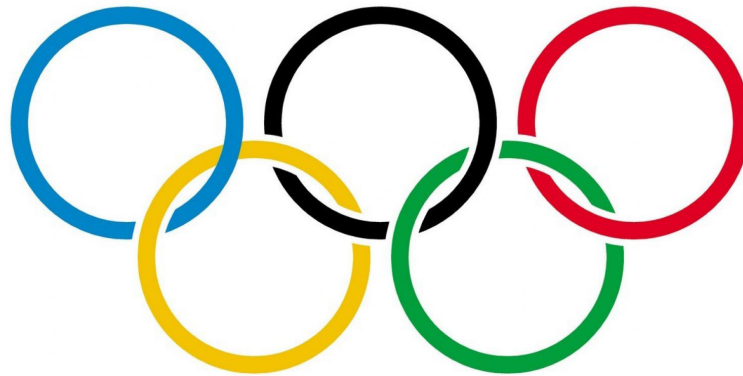
Des réunions hebdomadaires avec un représentant de chaque profession permettent d'échanger autour des projets, de la vie quotidienne, des animations afin de pouvoir amener les changements et ou un renouvellement nécessaire dans les accompagnements. Il est important de noter également le regard porté par les familles, également très présentes et qui apportent aux différentes équipes leur expertise et leur expérience de parents, initiateurs de ce projet novateur.

Ce "melting pot" professionnel est une véritable richesse dans ce beau projet d'habitat partagé. C'est un projet innovant, en perpétuelle évolution, au service de chaque habitant des villas. Ces collaborations professionnelles croisées permettent à chaque jeune adulte de pouvoir affirmer et réaliser concrètement leur choix de vivre « chez eux », ensemble, dans la cité, en respectant leur singularité, à savoir leur envies, besoins et rythme propre dans une dynamique inclusive et autodéterminée.

"La société est un patrimoine commun dont chacun hérite à la naissance. [...] La gageure d'une société inclusive est de réunifier les univers sociaux hiérarchisés pour forger un "nous", un répertoire commun. [...] Il n'y a ni vie minuscule, ni vie majuscule." Extrait de "La société inclusive, parlons-en ! Il n'a pas de vie minuscule" de Charles Gardou - Collection Connaissance de la diversité - Édition Eres - 2012.

Laëtitia CALIOT
Adjointe de Direction
CHVS de l'Agenais, SAVS Jasmin et APPART +



**2024 : JEUX OLYMPIQUES ET RESPECT DES DIFFÉRENCES CULTURELLES
UNE INITIATIVE FÉDÉRATRICE AU SEIN DE L'ESAT AGNELIS**

Les Jeux Olympiques inspirent, ils engagent les gens à surmonter les différences politiques, raciales ou religieuses et forgent des liens humains malgré ces différences.

Ils portent la valeur de respect de soi, de son corps, des autres, des règles et règlements, du sport et de l'environnement.

Autant de valeurs relayées dès 2019 par les travailleurs de l'ESAT à l'occasion de la rédaction du projet d'établissement 2019-2024. Ils élaboraient une charte dans laquelle ils inscrivait les fondamentaux de l'établissement :

- Être solidaire
- Sourire, avoir un comportement positif, être dans l'empathie
- Connaître et être informé sur ses droits
- Veiller au bien-être de tous
- Écouter et être écouté
- Respecter et être respecté
- Encourager, soutenir
- Se respecter et respecter le cadre de vie
- S'ouvrir aux autres, être généreux
- Respecter la laïcité

C'est via cet événement médiatique que représentent les Jeux Olympiques en 2024 que l'équipe des professionnels et travailleurs de l'ESAT Agnelis engage une démarche collective visant à déployer symboliquement ces valeurs au sein de la structure.

Mais de quelle initiative parle-t-on ici ?

Utilisant la symbolique des anneaux olympiques, chaque site de travail, Agnelis Foulayronnes, Serbat, Pomaret, blanchisserie Pont-du-Casse et le service administratif inscrira sur son anneau les mots clés pour y définir ce qu'est l'interculturalité.

Un travail de conception, d'animation qui se concrétisera le 26 juillet 2024 par un temps de partage, de rassemblement des anneaux et de mise en commun qui clôturera cette initiative.

Ce travail sera coordonné par Hélène Legrand, nouvellement embauchée en qualité de cadre éducatif à l'ESAT Agnelis.

Stéphanie COURBOULAY
Directrice de l'ESAT Agnelis



L'INTERCULTURALITÉ AU DHA DE GARDÈS

Notre modernité se caractérise par la pluralité des formes de socialisation, d'enculturation, d'éducation, par la diversité des langues et des modes de communication. La rencontre entre les cultures et les différences culturelles s'impose dans les faits : l'autre, l'étranger, l'altérité font partie du rapport au monde quotidien. Il en résulte une nouvelle série de questions et de problématiques qui interroge surtout notre capacité à vivre ensemble.

La différence culturelle est au cœur d'un débat complexe qui engage les hommes politiques, les philosophes et les éducateurs dans de multiples registres. Des registres qui, comme le souligne Michel Wieviorka, ne sont pas indépendants les uns des autres : il s'agit de favoriser la reconnaissance de la différence culturelle et de penser et "d'orienter une action à la fois sociale, politique et culturelle", à laquelle nous pourrions ajouter l'action "éducative" ¹.

Notre société se caractérise par une grande diversité ethnique et culturelle. L'ensemble des personnes accompagnées au sein du DHA est le reflet de notre société. Au sein de ce groupe, la multi-culturalité est présente.

L'interculturel questionne le "vivre ensemble"

Au sein du DHA la rencontre avec "l'autre" est un enjeu de tous les jours. L'équipe établit une relation éducative avec la personne accompagnée basée sur l'écoute, la bienveillance, le respect, permettant de faire le pas vers une culture différente. À travers cet accompagnement, le professionnel amène la personne accompagnée à prendre conscience des ressemblances entre les cultures afin de lui montrer que nous pouvons vivre au sein d'un monde pluri-culturel.

Le "vivre ensemble" s'opérationnalise à travers la mise en place de projets communs, de moments de partage, de convivialité. Il est rendu possible par l'acceptation et le respect de l'autre dans ses différences.

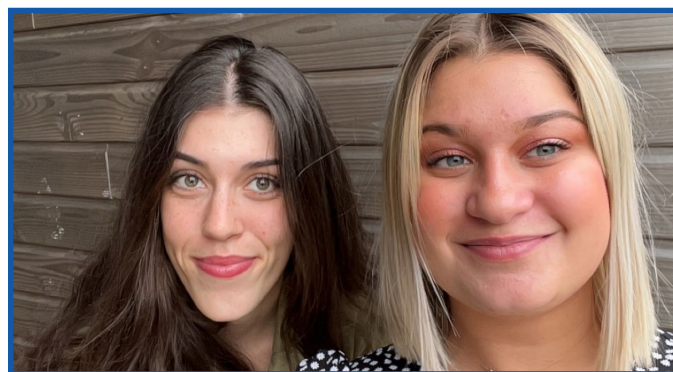
La loi du 02 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, place les personnes au cœur du dispositif. Les outils qu'elle initie permettent de garantir l'exercice de leurs droits et d'affirmer à chacun leur liberté et leur libre arbitre quelles que soient leur culture ou origine. Dès lors, le droit des

usagers fait référence aux droits de l'homme dont il est issu, et s'entend, si l'on retient la définition donnée par Roland Janvier et Yves Matho, "comme la combinaison des droits et devoirs dévolus à tout citoyen" ².

Dans l'acte éducatif, la découverte des cultures se fait aussi au travers de l'alimentation : un atelier cuisine une fois par mois amène les personnes accompagnées à confectionner des plats de pays étrangers. Cela conduit à des échanges à ce sujet. Les résidents de cultures différentes sont amenés à nous faire découvrir les spécialités culinaires de leur pays d'origine ou de leurs parents. À travers aussi de la découverte de spectacle venant d'autre pays comme le ballet de Kiev auquel a assisté un groupe de personnes accompagnées.

Un partenariat avec l'association "Clownenroute", a amené la compagnie des Froufrous à faire la connaissance d'un mineur non accompagné. La rencontre à travers le jeu permet de confronter ces cultures, de les questionner, d'apprendre de l'autre et à l'autre, et de créer ensemble.

Morgane DAILLEDOUZE, AES
Mathilda CALLEJA-BOUYSSONNIE, AES
Marie BLAY, Éducatrice spécialisée
DHA de Gardès



¹ M. Wieviorka, *La différence*, Paris, Balland (Voix et regards), 2001

² ANVIER R., MATHO Y., 2004, "Mettre en œuvre le droit des usagers dans les établissements d'action sociale", 3ème édition, Paris, Dunod, 320 p

DE L'INTERCULTURALITÉ À L'IME DE FONGRAVE

M. Jourdain, dans le Bourgeois gentilhomme (Scène VI, acte II), pratiquait, sans le savoir, la prose. À l'instar de ce dernier, prenons nous la mesure de nos pratiques interculturelles au sein de l'IME de Fongrave et des leviers qu'elles constituent en termes d'éducation à la différence, à la pluralité et à l'inclusion.

Plusieurs illustrations viennent témoigner du travail mené sur ce thème.

Dans un contexte de constats partagés entre les professionnels, des difficultés des jeunes à la fois à comprendre et communiquer sur leurs différences (physiques, d'origines culturelles, la situation de handicap) et à gérer les émotions associées, l'IME de Fongrave a fait le choix de développer le mode projet d'accompagnement collectif à l'interculturalité à l'occasion de cette rentrée scolaire.

En favorisant cette approche, les équipes ont proposé différents projets pluridisciplinaires d'ouverture à l'autre et inclusifs, en complément de l'accompagnement éducatif et thérapeutique personnalisé. L'objectif étant de créer un environnement sécurisant et inclusif où chaque jeune est respecté et valorisé, pour favoriser le développement de leurs compétences psychosociales et leur permettre de se comprendre comme acteurs de la qualité de ce vivre ensemble et de l'acceptation mutuelle.

1. Sensibilisation à la différence et à la lutte contre le harcèlement : discussion sur les préjugés, le harcèlement et les stéréotypes auprès des plus jeunes sous forme de "goûter philo", au sein des formations proposées à l'IME en particulier les formations Agent de propreté et d'Hygiène et Ouvrier du Paysage qui peuvent être "genrées" et avec un groupe de jeunes, en vue de construire des actions pour repérer et prévenir les agissements négatifs. Les jeunes partagent leurs expériences et leurs préoccupations avec les apports des professionnels (enseignants, moniteurs d'ateliers, etc.),

2. Éducation à la Diversité : création d'un partenariat entre la structure IME et l'établissement à Dinslaken qui met en avant la richesse de la diversité culturelle. En comprenant les traditions, les croyances et les pratiques des autres cultures, les jeunes apprennent à respecter et à apprécier ces différences en particulier par le média de l'alimentation. En effet, la formation agent de restauration avec le restaurant d'application est mobilisée sur ce projet.

3. Activités Collaboratives : organisation quotidienne d'activités collaboratives et de pair-aidance où des jeunes travaillent ensemble vers un objectif commun sur l'ensemble des ateliers de l'IME : entretien des locaux en binôme, confection de produits à vendre sur le marché pour la coopérative des jeunes, groupe de travail sur l'aménagement des espaces de l'IME, instance CVS. Cela favorise la coopération et le respect mutuel.

4. Intervention Active : mise en place de mesures disciplinaires envers les propos racistes ou discriminatoires. Cela inclut des sanctions éducatives en lien avec les familles visant à sensibiliser les adolescents sur l'impact de leurs paroles et à promouvoir la compréhension mutuelle.

5. Modèles Positifs : mobilisation des espaces dans lesquels d'autres jeunes peuvent partager leurs parcours avec les jeunes de l'IME via la participation à la cérémonie des RAE, à la cérémonie de remise de l'insigne de Chevalier de l'Ordre National du Mérite à Mme DEWERDT, etc. Ces exemples montrent aux jeunes qu'ils peuvent réussir quelles que soient leurs difficultés.

Grâce à cette dynamique projet sur l'interculturalité, les jeunes acquièrent une compréhension de la tolérance et du respect envers toutes les cultures. Cette approche crée non seulement un environnement inclusif, mais prépare également les jeunes à vivre dans un monde multiculturel avec une ouverture d'esprit et une estime de soi positive pour les aider dans leur parcours de vie.

D'autres expériences nourries de la sève de l'interculturalité ont eu lieu à l'IME de Fongrave depuis plusieurs années avec des supports divers :

- Un projet porté par un moniteur éducateur, en lien avec un artiste local (artiste auteur dramaturge), avait eu pour aboutissement la narration à la radio de récits de vie à caractère poétique. Mais c'est tout le travail préalable, qui fut à l'origine d'une plus juste connaissance de l'autre au sein du groupe. Les trajectoires, les histoires ont été l'expression de la pluralité, des différences des histoires de vie. Elles ont été accueillies parfois avec surprise et ont toujours suscité curiosité, empathie et respect de l'autre ;
- Un travail thérapeutique mené par une psychologue, auprès d'une jeune fille adoptée, en quête de ses origines étrangères. Les questionnements sur son histoire, outre ceux concernant ses ascendants, se rapportaient sur ce qui pouvait lui rester de sa culture d'origine et ce qui l'y rattachait encore. Donner du sens à sa "multiculture";
- L'accompagnement d'un jeune mineur non accompagné originaire d'Afghanistan, qui aimait partager sa culture culinaire au plus grand plaisir de ses camarades d'internat. Il aimait parler de son village. Il fascinait ses camarades lorsqu'il décrivait ses voyages contraints dans des conditions le plus souvent terribles. La description de son effroyable périple, au travers de son ton, de ses mots et descriptions, sonnait comme une aventure initiatique aux yeux de tous. Il prenait aussi plaisir à se moquer des professionnels qui s'inquiétaient de le voir se rendre seul en train à Périgueux, alors qu'il avait traversé mers et montagnes pour la quête d'un monde meilleur !

Enfin, sur un autre type d'illustration du déploiement de l'approche interculturelle, nous évoquerons la concrétisation de l'ouverture de l'UEE (Unité d'Enseignement Externalisée) au Collège Ducos du Hauron en Septembre 2023. Deux univers viennent d'abord s'agglomérer, au risque peut être... de s'enchevêtrer ? Deux cultures vouées à co-exister avant de créer un univers commun,

mais surtout pas, à se confondre ou s'incorporer. Pour cela, en déclinaison de la dernière Conférence Nationale du Handicap 2023, la voie de l'acculturation semble être la plus respectueuse de toutes, pour une inclusion réussie. Il s'agit de créer un nouvel environnement favorable à tous, élève, famille, professionnels : Éducation nationale et médico-social.

Dans une pratique quotidienne, l'adaptabilité de tous est nécessaire... s'approprier plutôt que se regarder en chien de faïence. Il est nécessaire que les expertises spécifiques puissent être repérées; de même, il s'agit d'appréhender les usages et contraintes concernant des temporalités différenciées ; il y a nécessité à être vigilants et indulgents quant à l'utilisation, la compréhension des acronymes, des codes de langage, du jargon etc. Les modes de communication, le flux de l'information, l'organisation logistique générale, les procédures, la "gouvernance", la hiérarchie... relèvent de modèles parfois surprenants, parfois inspirants, parfois obsolètes ou novateurs, mais ils relèvent d'une utilité dans l'histoire de chaque institution.

Déjà, émergent au travers des discours, un enrichissement personnel réciproque, ainsi qu'une volonté de chacun de faire bouger ses lignes, ses zones de confort et par le biais de propositions d'adaptation des pratiques professionnelles au profit d'autres professionnels. Peut-être que, l'inclusion ne concerne-t-elle pas uniquement les personnes accompagnées par les établissements et services ?

Caroline RAGAZZI, adjointe de direction
Nordine TALBI, adjoint de direction
IME Fongrave



L'INTERCULTURALITÉ À L'ESAT DE CASTILLE

Pour aborder le thème complexe de l'interculturalité, nous avons choisi de recueillir l'expression de trois personnes différentes dans une interview croisée :

- Mme Laetitia POTELBERG (LP) cheffe d'entreprise paysagiste à Tonneins (FB Paysage),
- M. Mathieu MORICHON (MM), entrepreneur paysagiste à Fauillet (MT Paysage) et ancien moniteur d'atelier à l'ESAT de Castille,
- M. Adam VEZIER (AV), ancien travailleur de l'ESAT au sein des espaces verts de Castille et recruté en CDI chez FB Paysage en septembre 2023.

L'idée de ce format est de tenter d'esquisser les liens entre le monde du travail protégé et celui du milieu ordinaire, culture de l'entreprise versus culture du secteur médico-social, à travers trois parcours de vie qui s'orientent tous vers le travail en parcs et jardins professionnel sur un même territoire.

Pourriez-vous vous présenter succinctement et nous parler de votre parcours professionnel ?

LP : J'ai un parcours atypique. J'ai travaillé pendant plus de 5 ans à l'aide sociale à l'enfance en Belgique et en zone frontalière. Je m'occupais des dossiers MDPH. Je suis arrivée en Lot-et-Garonne où j'ai travaillé pendant plusieurs années en service de ressources humaines pour différentes entreprises dont une entreprise de parcs et jardins à Tonneins. J'ai mis en place le DuoDay au sein de cette structure dès 2017 à raison d'un duo par an. En 2020, l'entreprise a déposé le bilan suite au COVID et j'ai décidé avec deux collaborateurs de créer une nouvelle structure d'entretien d'espaces verts avec le portefeuille client existant. C'est cette structure que je dirige aujourd'hui.

MM : J'ai 29 ans et suis originaire de Fauillet à côté de Tonneins. Je me suis formé à travers un cursus de travaux paysagers (BEP, Bac Pro), puis un BTS aménagements paysagers. J'ai également un BTS en négociation et relation clientèle. Je travaille en espaces verts depuis plus de 10 ans

sur différentes entreprises du tonneinquois. En 2019-2020, j'ai réalisé un contrat de remplacement sur un poste de moniteur d'atelier en parcs et jardins au sein de l'ESAT de Castille. Par la suite, j'ai créé ma propre société d'entretien de jardins avec un associé.

AV : J'ai été placé de 8 à 18 ans en famille d'accueil et 1 an en villa pour travailler mon autonomie. Je suis arrivé à l'ESAT de Castille en juin 2013. J'y ai travaillé pendant 8 ans sur l'entretien des espaces verts avec une parenthèse professionnelle de 2 ans sur une activité de cuisine. Suite à un stage long qui s'est soldé par une Reconnaissance des Acquis de l'Expérience, au sein de l'entreprise FB paysage, j'ai réalisé une mise à disposition de six mois qui a aboutie à une embauche en CDI en septembre 2023.

Quelle est votre expérience vis-à-vis du handicap ?

LP : Mon début de carrière à l'aide sociale à l'enfance a été une bonne entrée en matière avec l'accompagnement de mineurs en situation de handicap pour lesquels des mesures de placement étaient prises. J'ai également été confrontée au handicap sur le plan familial plus récemment. Maintenant qu'on a notre propre entreprise, nous allons pouvoir donner la priorité à des personnes avec handicap comme Adam ou encore un jeune MNA récemment accueilli pour son apprentissage. Je suis également accueillante familiale avec deux jeunes à la maison.

MM : En dehors de mon passage à l'ESAT, je n'ai jamais été confronté de ma vie au handicap "lourd". En revanche, j'ai côtoyé via ma famille et les engagements sportifs de ma mère, depuis tout petit, des personnes accompagnées à l'ESAT de Castille. L'expérience nouvelle qu'a constitué le poste de moniteur d'atelier à l'ESAT s'est bien déroulée compte tenu de la maturité professionnelle des travailleurs de l'atelier ainsi que du partage et du soutien des collègues moniteurs d'ateliers. Ces derniers ont été très aidants pour que tout se passe au mieux.

AV : J'ai été surpris de mon orientation MDPH à l'âge de 20 ans car je ne m'y attendais pas et je n'avais jamais eu ce type d'orientation avant. À mon arrivée à l'ESAT, j'avais des préjugés par rapport au handicap mais en le visitant je me suis rendu compte que les personnes qui y travaillent sont des personnes comme tout le monde. J'ai fini par comprendre l'intérêt de cette démarche pour m'aider à trouver une orientation professionnelle adaptée à mes compétences.

Comment voyez-vous le passage entre le milieu de travail protégé et le milieu dit "ordinaire" ?

LP : Pour moi le handicap n'est qu'un morceau de papier et tout dépend de la personne et de sa volonté. Tout le monde a des compétences. Avec n'importe quel accompagnement progressif on peut constater les points forts et les points faibles d'une personne pour proposer le meilleur accompagnement. Et c'est ce qui a pu être fait avec M. VEZIER qui est d'abord venu ici en stage 6 semaines (modalité RAE externe, dispositif différent et compétent), puis en mise à disposition. Cette montée en charge a permis de préparer progressivement les collègues de travail pour un accueil plus serein. Pour que cela fonctionne, il faut se donner la chance d'essayer !

MM : Étant désormais à mon compte en tant que chef d'entreprise, les responsabilités sont devenues beaucoup plus importantes pour moi. Je dois être partout, faire le comptable, le banquier, etc. Lors de mon passage à l'ESAT en qualité de moniteur remplaçant, c'était plus simple ! Je fais également de la création paysagère comme de la pose de clôtures, chose non pratiquée à l'ESAT. Les liens restent car je prévois de prendre des stagiaires ESAT à l'avenir mais pour cela il faut travailler leur autonomie dans les transports. Je viens également à l'ESAT pour le retraitement de mes déchets de tailles dans le cadre d'un partenariat commercial.

AV : Le dynamisme est différent, plus soutenu, en milieu ordinaire mais dans l'ensemble le métier est le même. Pour l'entretien nous faisons les mêmes tâches (taille, tonte, etc.) c'est surtout une question de rythme et de responsabilités qui changent. En effet je commence déjà à travailler en autonomie complète sur des chantiers, en encadrant même un stagiaire depuis peu. À mon arrivée j'ai senti une ambiance agréable, j'étais à l'aise, de la convivialité et pas de préjugés.

Mme POTELBERG, comment pourriez-vous expliquer votre engagement ?

LP : C'est comme ça. Chacun a sa place à hauteur de ce qu'il peut apporter. En tant que patron j'ai désormais les moyens de m'engager concrètement et la possibilité de mettre en place les choses auxquelles je crois. Je fais ma part !

M. MORICHON : En quoi votre expérience en tant que moniteur d'atelier à l'ESAT de Castille vous a-t-elle été profitable dans votre création d'entreprise ?

MM : J'ai beaucoup appris lors de mon passage à l'ESAT sur la rigueur dans l'entretien du matériel et dans l'organisation des chantiers. Ceci est dû à la grande valeur des professionnels de l'ESAT. Également cela m'a donné confiance dans le fait qu'il ne faut pas hésiter à s'équiper d'outillage performant et de qualité pour travailler.

M. VEZIER, en définitive, quels changements représentent pour vous ce passage en milieu ordinaire ?

AV : Beaucoup de choses. De la volonté et de la fierté, je revis, je reprends plaisir et goût au travail. Je vais mieux au niveau personnel. Ça m'a beaucoup apaisé.

Merci à tous les trois pour vos contributions.

Propos recueillis par Mathieu IMBOURG
Adjoint de direction à l'ESAT de Castille



SINGULARITÉ ET INTERCULTURALITÉ AU FOYER LA COURONNE

De l'histoire de vie de chacun, issue d'une empreinte environnementale et souvent familiale, découle une culture qui contribue à construire l'identité de l'individu, déterminante de sa singularité.

Dans l'expérience quotidienne, les rencontres de ces individus définis par leur singularité participe au partage des appétences et compétences culturelles et traditionnelles, musicales, sportives.

Au foyer, les personnes choisissent de vivre en des lieux partagés. Elles sont désireuses d'évoluer et se réaliser dans un environnement où l'interculturalité se vit au travers d'échanges et de temps parfois forts en émotions.

À l'histoire et aux capacités des personnes, s'ajoutent leurs centres d'intérêts et sujets de prédilections. Certaines personnes peuvent être expertes dans des domaines plus spécifiques tels que le célèbre club de rugby local, la danse orientale ou encore la musique.

Lors des temps de repas, Ichem et Florian déjeunent régulièrement à la même table afin de débriefer sur le match de rugby du SUA qu'ils ont vu lors du précédent week-end au stade Armandie. Il s'agit d'une passion commune qu'ils n'hésitent pas à partager avec les autres résidents. Nous observons que cette culture sportive locale du rugby crée l'émulation !

"J'espère vraiment qu'Agen va gagner contre Dax, parce que c'est pas terrible cette saison pour l'instant !" sont les propos d'Ichem supporter de longue date du SUA.

Quant à Donatien et Nadia, ils partagent une passion commune, la musique. Donatien est issu d'une famille de musiciens et chanteurs. La musique rythme son quotidien.

"Le week-end prochain, on va tout déchirer au concert au Temple sur Lot !" s'exclame Donatien.

L'univers de Nadia est fait de danse, le rythme l'anime et la fait onduler. Elle ne manque jamais une occasion de s'enivrer de notes de musiques lors des différentes fêtes organisées au foyer.

Olivier ne manque aucune fête de village lorsqu'il passe le week-end chez ses parents. En plus des brocantes qu'il affectionne pour apprécier chiner toutes sortes de choses, Olivier n'hésite pas à partager avec ses pairs les différentes animations auxquelles il a pu assister sur ses temps de week-end. Olivier prend des cours de guitare et anime régulièrement des fêtes aimant exprimer ses performances de DJ.

"Ce week-end, j'ai encore mis l'ambiance à la fête d'anniversaire de ma cousine, j'ai ramené mon matos et j'ai fait le DJ !" exprime jovialement Olivier.

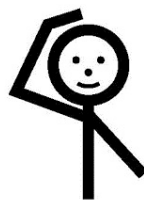
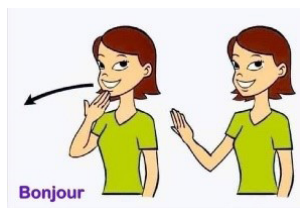
Vivre l'interculturalité au foyer la Couronne, c'est partager des passions, vivre des émotions dans un quotidien fait d'interactions entre des personnes de cultures distinctes, dans un environnement partagé et respectueux des différences construisant en l'individu, sa singularité.

**Nicolas BACCARO, Éducateur Spécialisé
Foyer La Couronne**



L'IME LES RIVES DU LOT : MULTILINGUE ET POLYGLOTTE

Bonjour, Hello, Guten morgen, Salam, Bom Dia, Hola,



Comme toute la société française l'IME les Rives du Lot est riche des personnes qui le compose, jeunes, parents, professionnels. À ce titre l'IME s'intègre, s'inclue, inclus, accueille des personnes de tous horizons, de diverses cultures et devient de fait multilingues.

En effet pas moins de sept langues sont parlées, écrites et comprises. Il s'agit du Français bien sûr mais aussi du Portugais, de l'Arabe, de l'Anglais, de l'Espagnol, de l'Allemand et plus récemment de la LSF (La Langue Signée Française).

D'autres langues plus spécifiques sont aussi présentes au sein de l'IME : l'objectif principal est la communication par tous les moyens. De notre communication naît une certaine autonomie et donc liberté.

Le PECS (moyen de communication par échange d'images) avec comme support un classeur ou pictogrammes ou photos sont rangés par catégories.

Le Makaton qui allie le signe et le pictogramme.

Ces deux langues sont incluses dans ce que l'on nomme la CAA (Communication Alternative Augmentée).

La technologie numérique se développant à grands pas l'IME s'équipe petit à petit de tablettes de communication.

Chaque semaine de nouveaux mots ou signes sont travaillés avec les jeunes "le mot de la semaine". Les jeunes sont fiers de pouvoir le signer ou le pointer.

De ce fait il existe plusieurs façons de se dire bonjour, merci, demander de l'aide, d'exprimer une émotion. Chaque jeune peut utiliser son

moyen de communication qui lui est propre et tous sont donc sensibilisés, attentifs aux divers outils de communication. Chacun est à son tour formateur ou apprenant.

Concernant les diverses langues parlées au sein de l'IME, cela permet aussi de pouvoir échanger avec les familles, les aidants, les personnes importantes dans la vie des jeunes.

Il n'est donc pas rare que les secrétaires, les agents logistiques se fassent l'interprète ou le traducteur pour une meilleure communication. Tout le monde est donc aussi impliqué dans le parcours de vie des jeunes de l'IME.

La circulation des informations, les interactions sociales sont au cœur de la vie quotidienne de l'IME. Peu importe la fonction, l'implication est présente et nous œuvrons tous dans le même sens.

Ce multilinguisme permet à chacun d'être compris, entendu et d'exprimer ses attentes, ses besoins afin d'être au plus proche de son projet, son parcours au sein de l'IME et beaucoup de nos jeunes et de nos professionnels sont bilingues voire trilingues. C'est en cela que l'IME est riche et prêt à apprendre d'autres langues.

Stéphanie GUILLOU MORIN, adjointe de direction à l'IME Les Rives du Lot



AMÉNAGEMENT DE LA CHAMBRE D'OLIVIER – FOYER DE VIE LA COURONNE



Olivier présente sa chambre aménagée au sein du Foyer de Vie La Couronne

Entretien avec Olivier, qui a investi sa nouvelle chambre au foyer de vie et l'a décorée selon ses envies.

Eliane : Bonjour, peux-tu te présenter ?

Olivier : Bonjour, je m'appelle Olivier. Je suis arrivé à la Couronne en 2012. Je me plais au foyer, je m'entends bien avec tout le monde.

J'ai une copine qui s'appelle Sylvie. Mes copains, Stéphane et Rachid.

J'aime travailler à l'atelier technique, on fait du triage de bouchons, on prépare l'exposition d'arts créatifs, on fabrique des objets en bois et en carton.

J'aime le rugby, mon équipe préférée est le SUA. J'aime la musique et m'occuper des anniversaires, c'est moi qui m'occupe de mettre l'ambiance, je fais le DJ.

J'aime m'occuper des animaux, j'ai aimé la sortie à l'asinerie d'Embazac l'été dernier. On a tiré le lait à l'ânesse.

Eliane : Peux-tu nous parler de ta chambre ?

Olivier : J'ai une nouvelle chambre depuis la fin des travaux.

Je suis bien tout seul dans ma chambre. Ma chambre me plaît. Avec Eliane j'ai voulu la décorer. À la Foire'fouille j'ai vu un bidon jaune et une lampe jaune et un coussin. Je t'ai dit "Je peux m'acheter le bidon, il me plaît".

Pour mon anniversaire, j'ai eu la lampe et le coussin. J'ai économisé pour m'acheter la chaise, des cadres et une pendule.

On a fait plusieurs magasins, pris en photo beaucoup de meubles pour voir si ça va avec le bidon jaune. Je veux garder mon lit, c'est plus dur à faire un grand lit*. Mon père, avec sa voiture a été chercher les meubles qu'on avait vus avec Eliane. J'ai aussi deux plantes.

**Lors de l'aménagement des chambres, il a été proposé à chacun d'avoir un lit en 140 cm.*



Entretien réalisé par Eliane RIBES
Accompagnante Éducative et Sociale

OCTOBRE ROSE À L'ESAT AGNELIS : SENSIBILISATION, ÉCHANGES, ET INFORMATIONS CLÉS



Le mois d'Octobre a été le moment d'une action de prévention importante à l'ESAT Agnelis, en lien avec la campagne Octobre Rose, pour la sensibilisation au dépistage du cancer du sein. Cet évènement s'inscrit dans le cadre du plan de prévention santé déployé par le Pôle Médico-Social (PMS) depuis le second trimestre 2023. Ce plan de prévention s'articule autour d'une multitude de thématiques en lien avec la santé, pour apprendre, revoir ou parfaire ses connaissances en la matière. Il est né du constat que tous les usagers ne bénéficient pas de suivi éducatif, ou médico-social en dehors de l'ESAT. Il s'avère donc utile pour la santé globale au travail, et au quotidien, pour le plus grand nombre.

En collaboration avec le Centre de Coordination de la Nouvelle-Aquitaine en matière de Dépistage de Cancers, les usagers et les professionnels de l'ESAT ont pu échanger avec des professionnels de santé extérieurs, sur un format reprenant le concept des "Rencontres du Papotin". La pédagogie dont ont su faire preuve Mme GARZIERA, cadre de santé, et le Docteur LAVILLE, a permis d'aboutir à une expérience enrichissante, où les participants ont pu poser librement leurs questions, partager leurs préoccupations et échanger sur des sujets allant des facteurs de risques, à l'impact sur le corps...

L'organisation préalable de cette action a impliqué un groupe de travail composé de volontaires issus des différents ateliers de l'ESAT. Ces participants ont posé des questions cruciales sur le cancer, couvrant une gamme de sujets, de la définition du cancer à son traitement et au lien à entretenir avec la notion de dépistage.

L'interview a été suivie d'un moment convivial autour d'une collation, préparé avec l'atelier cuisine sur le site de Pomaret, mettant en avant la symbolique d'Octobre Rose. Cet évènement témoigne de l'engagement de chacun envers la santé et le bien-être. Il a été accueilli avec enthousiasme par l'ensemble des participants, et donnera lieu à de futures interventions en lien avec la santé. L'évènement a démontré l'importance de la sensibilisation au cancer, de l'éducation sur le dépistage précoce, et du partage des expériences. Elle a également mis en lumière le rôle crucial de l'ESAT dans l'éducation des travailleurs sur des sujets de santé essentiels.



Thomas TEYSSEBRE
Infirmier Diplômé d'État - ESAT Agnelis

TOUS À L'ÉCOLE !

C'est un mardi bien particulier que nous avons eu l'occasion de vivre à l'école élémentaire de Lougratte, petite commune voisine de Castillonnès !

Un groupe de 12 résidents du foyer La Ferrette avait le projet de partager avec des enfants, leurs improvisations de clowns dans le cadre d'un atelier "Clownenroute". Une heureuse circonstance a permis d'associer notre projet à celui de l'école de Lougratte qui souhaitait sensibiliser les jeunes élèves à la notion de handicap. Nos projets ne faisaient plus qu'un !

C'est en 2017 que quelques résidents du Foyer de vie et du Foyer d'Accueil Médicalisé commencent l'aventure de Clownenroute. Le groupe choisit de s'appeler la compagnie "des Mandolinos". Très rapidement, les participants s'investissent dans l'atelier. Nous constatons très vite l'intérêt du dispositif facilitant le jeu de l'interaction avec l'autre pour des personnes n'ayant pas forcément de facilités à participer à un atelier de théâtre classique. C'est alors une réussite. La découverte de cette médiation nous permet de réaliser un travail singulier auprès de chaque résident en lien avec ses besoins.

Christelle Severac, Manon Brun, professeures des écoles, et les ATSEM (Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles), nous ont chaleureusement ouvert les portes de leur école de Lougratte. Les deux enseignantes s'investissent dans de nombreux projets proposés à leurs 42 élèves allant de la petite section au CM2.

Nous avons imaginé notre journée et mis en forme notre projet commun en réunissant les moyens des trois partenaires : le foyer La Ferrette, l'école et l'équipe de Clownenroute.

Une journée pluvieuse pour une rencontre heureuse... La journée est rythmée par divers ateliers sur lesquels une rotation de 4 groupes est organisée. L'équipe de Clownenroute anime 2 ateliers d'improvisation. Les maîtresses avec leurs élèves nous proposent un atelier de jeux corporels et un atelier "peinture" s'appuyant sur les méthodes d'Hervé Tullet, illustrateur et auteur de livres français pour la jeunesse. La découverte de cette forme d'atelier peinture reste un moment fort en émotions pour les résidents. Françoise Taillandié, monitrice-éducatrice en témoigne : *"Nous gardons un sentiment de sérénité et de quelque chose d'accompli. En effet, lors de l'atelier peinture où nous avons pu nous mettre un peu en retrait et observer ce qui se passait, c'est avec beaucoup d'émotion que j'ai pu constater la complicité et le partage entre les acteurs de ces ateliers. Pas de craintes,*

pas d'aprioris, c'est une collaboration commune pour un objectif commun. La différence fait peur et le handicap souvent méconnu fait fuir mais c'est tout autre chose qui s'est produit sous nos yeux. Je suis donc contente d'avoir eu l'occasion de vivre cet événement. Tous ces ateliers ont permis de dépasser les peurs liées à la différence et au handicap. Les sensibiliser, permet aux enfants de mieux comprendre le monde des personnes en situation de handicap et de développer leur empathie et tout ça en s'amusant !"

Les rotations sur les différents ateliers s'enchaînent tout au long de la journée. Une jeune élève de CM2 vient à ma rencontre pour me demander quel est l'objet que porte un résident. Je lui explique alors qu'il s'agit d'un cahier de communication qui est un outil pour aider à communiquer en l'absence de communication verbale. Le résident qui avait entendu la question accepte de montrer son cahier de plus près et prépare une réglette sur laquelle il accroche le pictogramme de son nom de clown "Spiderman" et celui d'un pouce en l'air. L'élève se montre très intéressée et finit par nous dire que "c'est trop bien" ! Peut-être qu'un jour cet instant fort en émotion fera écho en ce futur adulte en devenir...

Les objectifs attendus de cette journée semblent prometteurs tant pour les résidents que les élèves de l'école de Lougratte. Les deux institutrices n'en attendaient pas autant. Le bilan est positif. Notre journée inclusive à l'école de Lougratte laisse un bon souvenir à la compagnie des Mandolinos. Les résidents et les élèves se sont montrés attentifs, respectueux et bienveillants les uns envers les autres. Chacun a apporté quelque chose et à accepter de découvrir l'inconnu.

Le choix d'activités est essentiel dans l'instauration du lien et de la médiation de la relation.

L'important dans toute forme d'inclusion c'est ce que l'on fait ensemble...



Denis GHEERAERT
Éducateur Spécialisé, Foyer de vie la Ferrette

WEEK-END AVEC CLOWNENROUTE !



"Derrière le nez, on joue, on donne, on reçoit et on oublie le statut" Rachel, Marion, Gwendoline, Fleur et Marie

"Se rencontrer, jouer ensemble, c'est extraordinaire".

Il était une fois, deux compagnies de clowns, invitées par quatre saltimbanques de Clownenroute qui se rencontrent et se retrouvent au milieu des bois, pour dormir dans des chalets et pour jouer dans une yourte. La compagnie des "Terreurs enflammées" a découvert le terrain de jeu le vendredi soir, afin d'accueillir le lendemain la compagnie des "Froufrous", et quel accueil ! Musique, regards, sourires donnent le tempo de ce week-end autour d'une danse digne des plus grandes tribus. Quand la porte de la yourte se ferme, les compagnies se retrouvent plongées dans un univers clownesque aux saveurs rocambolesques, associées à la magie du voyage.

Petits et grands se costumant, et voilà que derrière leur nez rouge, les Marc, Esteban, Patricia, ou encore Rachel, deviennent, Citrouille, Mangeur

de bonbons, Pikachu, Mascagne. Qui est qui ? Éducatrice, personne accompagnée ? Peu importe, on est ensemble. Alors tombent les représentations ! Une fois la cloche sonnée, et la scène délimitée, place au jeu, à la découverte de soi et de l'autre, à l'improvisation et au partage. Sous le regard bienveillant et sécurisant des saltimbanques, Arlequin devient astronaute et pose le drapeau de l'humanité sur la lune. Le temps d'un week-end, les barrières, places et rôles de chacun disparaissent pour laisser place à l'humain. Grâce à l'imagination, tout devient possible, un sous-bois se transforme en ring de lutte ou en piste de danse. Qu'on soit sur scène ou spectateur, les aventures nous transportent d'émotions en émotions, l'histoire se crée, les liens se tissent. La magie de la rencontre opère et nous transporte au-delà du costume.

DHA de Gardès et MECS Notre Maison



"De clown triste, je suis passé à clown joyeux"
Sofiane



"J'ai bien aimé jouer avec tous les personnages, le stage m'a plu, j'ai rencontré du monde"
Fayçal

LA COURONNE INVITÉE À LA FÊTE D'ANNIVERSAIRE POUR LES 40 ANS DE L'ASSOCIATION AGIR ABCD

Le mercredi 25 octobre dernier, Madame Borderie, Présidente du Conseil départemental de Lot-et-Garonne a ouvert la cérémonie de fête d'anniversaire pour les 40 ans de l'association AGIR abcd.

Monsieur Bouillon Carré, Président d'AGIR abcd et Monsieur Tarozzi, Délégué territorial d'AGIR abcd 47, en présence de nombreux bénévoles, ont présenté leur association.

Des représentants d'autres associations et différents maires du Lot-et-Garonne faisaient aussi partie de l'assemblée : les actions particulières d'AGIR abcd intervient dans différents domaines : secteurs sociaux, médico-sociaux, soutien scolaire et également auprès des personnes âgées...

Les personnes participant à l'activité apprenante ont eu le privilège d'être invitée à cette fête.

Ce sont Amandine, Claire-Marie, Rachid, Stéphane, Thierry et Amaury qui ont représenté le foyer La Couronne lors de cette cérémonie et qui ont pu s'exprimer devant l'assemblée, partager leurs ressentis et l'intérêt qu'ils portent à ces rencontres.

L'idée du partenariat a débuté en 2021, inspirée de la curiosité des personnes désireuses d'apprendre à utiliser internet. Les pré-requis à cet apprentissage étaient alors de savoir appréhender l'environnement pourvu de lettres, mots et graphismes qui nécessite une certaine familiarisation.



Force vive de cette collaboration, un groupe de retraités dynamiques, enthousiastes et d'humeur jovial s'est engagé à aller à la rencontre des personnes. L'association avec ses 45 bénévoles dans le Lot-et-Garonne, la plupart du temps des personnes retraitées, compte à ce jour 94 bénéficiaires.

Depuis plus de 2 années, les bénévoles de l'association AGIR abcd47 interviennent au foyer la Couronne auprès de 15 personnes accueillies pour proposer des activités de lecture sur l'actualité, du travail de l'imaginaire et de mémoire, d'expression citoyenne et de réalisation d'écrits...

Des situations d'apprentissage de la tenue d'un petit budget sont également proposées.

Au travers de l'objectif initial d'apprentissage à l'utilisation du numérique, les capacités et talents de chacun ont trouvé un lieu pour s'exprimer librement au travers des mots, des partages et des confrontations d'idées.

Par l'approche bienveillante des bénévoles, certaines personnes, qui ont pu connaître l'échec dans les apprentissages, découvrent le plaisir d'apprendre autrement. Chaque participant y progresse à son rythme.

Ce partenariat est également l'occasion d'expériences culturelles inclusives enrichissantes telles que la visite du musée d'Agen, la participation des personnes à une conférence sur le thème de l'apiculture et du miel à Pont du Casse, la visite du jardin des nénuphars au Temple sur Lot ou tout autre projet pouvant être pensé et construit durant les activités proposées tout au long de l'année.

Nous tenons à remercier l'association Agir abcd pour son engagement, la qualité des interventions des personnes, ses apports aux usagers du Foyer.

**Brigitte BORDENEUVE, Cheffe de service éducatif,
Virginie PENNETIER, Directrice
Foyer de vie La Couronne**

LES OFFRES D'EMPLOI AU SEIN DE L'ALGEEI

Retrouvez toutes nos offres sur : www.algeei.org

PSYCHOLOGUE H/F

CDI - Temps partiel
IME FONGRAVE - Layrac (47)

- Accompagnement individuel et collectif des personnes accompagnées.
- Participation à la réflexion en équipe pluridisciplinaire
- Participation à l'élaboration du projet individualisé en équipe pluridisciplinaire.
- Rédaction des bilans et des suivis psychologiques.
- Travail en lien direct avec l'équipe de soins et le médecin de l'établissement.
- Maîtrise des tests, évaluations et bilans.

Adresser candidature à :
Monsieur le Directeur - 1305 Route de Caudecoste 47390 LAYRAC
ou andri.andrianony@algeei.org

SECRÉTAIRE COMPTABLE H/F

CDI - Temps complet
SAMSAH Les Cigalons - Mont-de-Marsan (40)

- Accueil physique et téléphonique
- Travaux administratifs
- Tenu du dossier comptable
- Saisie des variables de paie
- Secrétariat et gestion du courrier
- Suivi des projets en coordination avec la Direction et l'équipe éducative
- Gestion des dossiers du personnel et transmission des éléments de paie au siège
- Formalisation des CDD de remplacements

Adresser candidature à :
foyer.litetmixe@algeei.org

VEILLEUR DE NUIT H/F

CDI - Temps complet
EADJV - Grenade-sur-Adour (40)

- Surveillance : effectuer des rondes régulières dans le foyer pour vérifier que tout est en ordre et qu'il n'y a pas de situations d'urgence ou de problèmes de sécurité.
- Assistance aux jeunes : aider les jeunes en cas de besoin, que ce soit pour répondre à des questions, les guider vers des installations ou les rassurer en cas de problème.
- Gestion des urgences
- Contrôle d'accès : Vous êtes responsable de surveiller les entrées et les sorties du foyer pendant la nuit, en vous assurant que seules les personnes autorisées y accèdent.
- Rapports : rédiger les transmissions de toutes les activités et incidents survenus pendant votre service de nuit.

Adresser candidature à :
Monsieur le Directeur du foyer Les Cigalons , 6 rue de l'église
40170 LIT ET MIXE, ou foyer.litetmixe@algeei.org.

MAÎTRE(SSE) DE MAISON H/F

CDI - Temps complet
EADJV - Grenade-sur-Adour (40)

- Gestion du quotidien des jeunes.
- Encadrement des repas
- Gestion de l'hygiène et du linge
- Soutien éducatif
- Gestion administrative
- Travail en équipe

Adresser candidature à :
Monsieur le Directeur du foyer Les Cigalons , 6 rue de l'église
40170 LIT ET MIXE, ou foyer.litetmixe@algeei.org.

MONITEUR ÉDUCATEUR H/F

CDI - Temps complet
EADJV - Grenade-sur-Adour (40)

- Accompagnement des jeunes dans leur vie quotidienne.
- Animation et organisation de la vie quotidienne.
- Élaboration et interventions dans le cadre du projet personnalisé
- Préparation, programmation et animation des activités individuelles et collectives.
- Utilisation des ressources de l'environnement
- Consignation et transmission de ses observations pour l'élaboration d'un diagnostic éducatif et d'hypothèses d'intervention socio-éducative.
- Communication avec les familles et autres partenaires

Adresser candidature à :
Monsieur le Directeur du foyer Les Cigalons , 6 rue de l'église
40170 LIT ET MIXE, ou foyer.litetmixe@algeei.org.

ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ H/F

CDI - Temps complet
EADJV - Grenade-sur-Adour (40)

- L'élaboration d'un diagnostic social et d'hypothèses d'intervention.
- L'élaboration du projet personnalisé
- La mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des actions éducatives.
- L'accompagnement du jeune, d'un groupe de jeunes dans les actes de la vie quotidienne.
- La communication régulière et permanente avec les familles et/ou représentants légaux, référents sociaux et autres partenaires.
- L'organisation de manifestations exceptionnelles et/ou de projets ponctuels

Adresser candidature à :
Monsieur le Directeur du foyer Les Cigalons , 6 rue de l'église
40170 LIT ET MIXE, ou foyer.litetmixe@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



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 2023/2024 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 2023/2024